



## Analýza princípu profesionality a jeho aplikácia v praxi

### 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“)**

#### Článok 6

*„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.“*

#### § 110 ods. 1 písm. a), c)

*„(1) Štátny zamestnanec má právo najmä*

*a) na vytvorenie podmienok nevyhnutných na riadne vykonávanie štátnej služby,*

*c) na kontinuálne vzdelávanie.“*

#### § 111 ods. 1 písm. e), h), i), j), k), m)

*„(1) Štátny zamestnanec je povinný*

*e) plniť služobné úlohy osobne, riadne, svedomite, čestne a včas,*

*h) vykonávať služobné úlohy, ktoré sú v súlade s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta,*

*i) riadiť sa pri vykonávaní štátnej služby pokynmi vedúceho zamestnanca, ak sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a služobnými predpismi,*

*j) dodržiavať určený služobný čas alebo inak dohodnutý služobný čas,*

*k) vzdelávať sa v systéme kontinuálneho vzdelávania a zhodnotiť absolvovanú vzdelávaciu aktivitu, okrem samoštúdia,*

*m) poskytnúť služobnému úradu osobné údaje, ktoré sú nevyhnutné na realizáciu práv a povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru.“*

## § 112 ods. 1 písm. a), e), h)

„(1) Štátny zamestnanec nesmie

a) vykonávať činnosť, ktorá je nedôstojná z hľadiska vykonávania štátnej služby,

e) používať symboly spojené s vykonávaním štátnej služby na osobný prospech,

h) vedome šíriť a sprostredkovať nepravdivé, pravdu skresľujúce alebo zavádzajúce informácie, ktoré by mohli poškodiť povest' služobného úradu alebo povest' ostatných štátnych zamestnancov.“

## § 122

(1) Služobným hodnotením sa hodnotia odborné vedomosti štátneho zamestnanca, jeho výkonnosť, schopnosti a kompetencie a prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu.

(2) Služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov, ak odsek 6 neustanovuje inak. Na účely služobného hodnotenia sa za výkon štátnej služby považuje čas podľa § 101 ods. 1 písm. a) až f).

(3) Služobné hodnotenie za kalendárny rok vykoná vedúci zamestnanec (ďalej len „hodnotiteľ“) spravidla do 31. januára za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka.

(4) Hodnotiteľ vykoná služobné hodnotenie za kalendárny rok aj vtedy, ak uplynutím posledného dňa v kalendárnom roku alebo v čase od uplynutia kalendárneho roka do 31. januára hodnotený štátny zamestnanec alebo hodnotiteľ skončí vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste.

(5) Čiastkové služobné hodnotenie vykoná hodnotiteľ, ktorý neriadi štátneho zamestnanca celý kalendárny rok a ktorý súčasne nie je povinný služobne hodnotiť štátneho zamestnanca za kalendárny rok; čiastkové služobné hodnotenie vykoná hodnotiteľ spravidla pred skončením vykonávania štátnej služby hodnotiteľom alebo hodnoteným štátnym zamestnancom na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Čiastkové služobné hodnotenie je podkladom služobného hodnotenia za kalendárny rok.

(6) Čiastkovo služobne hodnotený môže byť aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu menej ako šesť mesiacov, nie však menej ako jeden mesiac.

(7) Opakované služobné hodnotenie vykoná hodnotiteľ, ak štátny zamestnanec dosiahne neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok. Opakované služobné hodnotenie vykoná hodnotiteľ najskôr po uplynutí troch mesiacov a najneskôr do šiestich mesiacov od posledného služobného hodnotenia za kalendárny rok.

(8) Ak služobné hodnotenie nebolo hodnotiteľom vykonané, vykoná ho komisia pre služobné hodnotenie zriadená generálnym tajomníkom.

(9) Komisia pre služobné hodnotenie je zložená z predsedu a najmenej z ďalších dvoch členov. Počet členov komisie musí byť nepárny. Predseda komisie najmä zabezpečuje podklady k vykonaniu služobného hodnotenia, určuje termín vykonania služobného hodnotenia a oznamuje ho hodnotenému štátnemu zamestnancovi, zodpovedá za priebeh služobného hodnotenia, vedie hodnotiaci rozhovor, dbá na to, aby boli ohodnotené všetky oblasti služobného hodnotenia, a rozhoduje o odporúčaní návrhov na zlepšenie vykonávania štátnej služby, ak je to potrebné.

(10) Termín služobného hodnotenia oznámi hodnotenému štátnemu zamestnancovi hodnotiteľ alebo predseda komisie pre služobné hodnotenie najmenej tri dni pred služobným hodnotením.

## § 161

„(1) Služobný úrad plánuje, organizuje, zabezpečuje a umožňuje vzdelávanie štátnych zamestnancov a uplatňuje tieto zásady vzdelávania:

- a) systémovosť,
- b) flexibilitnosť,
- c) hospodárnosť,
- d) účelnosť.

(2) Služobný úrad vytvára podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov kontinuálnym vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie.

(3) Poskytovateľom vzdelávania štátnych zamestnancov je najmä

- a) vzdelávacia inštitúcia ďalšieho vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- b) služobný úrad.

(4) Ustanovenia o vzdelávaní štátnych zamestnancov upravené osobitným predpisom týmto nie sú dotknuté.

(5) Úrad vlády ustanoví vykonávacím právnym predpisom podrobnosti o formách kontinuálneho vzdelávania, obsahu adaptačného vzdelávania, druhoch kompetenčného vzdelávania a systémovom prístupe vo vzdelávaní štátnych zamestnancov.“

## § 162

„(1) Kontinuálne vzdelávanie je systematický proces poskytovania a získavania vedomostí a poznatkov, udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania zručností, schopností, návykov a skúseností, ktoré štátny zamestnanec potrebuje na výkon štátnej služby.

(2) Obsahové zameranie kontinuálneho vzdelávania vyplýva z požiadaviek na odborné kompetencie štátneho zamestnanca uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta. Služobný úrad zabezpečí štátnemu zamestnancovi kontinuálne vzdelávanie v súlade s identifikovanými vzdelávacími potrebami.

(3) Plánovanie a hodnotenie kontinuálneho vzdelávania sa uskutočňuje na úrovni štátneho zamestnanca a na úrovni služobného úradu, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

(4) Služobný úrad organizuje a riadi proces plánovania a vyhodnocovania kontinuálneho vzdelávania podľa organizačnej štruktúry služobného úradu.

(5) Služobný úrad vypracuje do 15. marca plán kontinuálneho vzdelávania na kalendárny rok, ktorý schvaľuje generálny tajomník.

(6) Vedúci zamestnanec zabezpečí vyhodnotenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov organizačného útvaru za predchádzajúci kalendárny rok do 15. januára.

(7) Služobný úrad vypracuje do 28. februára hodnotiacu správu o kontinuálnom vzdelávaní za predchádzajúci kalendárny rok, ktorú schvaľuje generálny tajomník.

(8) Kontinuálne vzdelávanie je súčasťou vykonávania štátnej služby; za tento čas patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.

*(9) Formy kontinuálneho vzdelávania sú*

- a) hromadné,*
- b) skupinové,*
- c) individuálne,*
- d) dištančné,*
- e) samoštúdium,*
- f) iné.*

*(10) Služobný úrad môže poskytnúť štátnemu zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť schválenú vedúcim zamestnancom služobné voľno na účely samoštúdia podľa odseku 9 písm. e) v rozsahu najviac troch služobných dní v kalendárnom roku; za čas poskytnutia služobného voľna patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat.*

*(11) Služobný úrad v záujme zabezpečenia plnenia úloh môže nariadiť štátnemu zamestnancovi účasť na kontinuálnom vzdelávaní; to neplatí, ak nedôjde k dohode podľa § 164 ods. 6.*

*(12) Náklady na kontinuálne vzdelávanie sú priame náklady a nepriame náklady a uhrádza ich služobný úrad.*

*(13) Priame náklady sú najmä*

- a) účastnícky poplatok,*
- b) výdavky na nákup študijnej literatúry,*
- c) ďalšie náklady spojené s účasťou na vzdelávacích aktivitách plánovaných, organizovaných a zabezpečených služobným úradom okrem nákladov, ktoré sa účtujú podľa osobitného predpisu.*

*(14) Nepriame náklady sú najmä funkčný plat a odvody za štátneho zamestnanca počas jeho účasti na vzdelávacej aktivite.*

*(15) Služobný úrad vyčlení z rozpočtu na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov v príslušnom kalendárnom roku finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej vo výške 0,5 % vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31. decembru pred dvoch kalendárnych rokov; do vypočítaného objemu sa nezapočíta súčet tarifných plátov priznaných dočasne vyslaným štátnym zamestnancom.*

*(16) Kontinuálne vzdelávanie sa uskutočňuje*

- a) adaptačným vzdelávaním,*
- b) kompetenčným vzdelávaním.“*

## **§ 165**

*„(1) Zvyšovanie kvalifikácie je získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom v súlade so špecifickými požiadavkami a potrebami služobného úradu.*

(2) Služobný úrad môže štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť umožniť zvyšovanie kvalifikácie podľa § 161 ods. 2, ak toto zvyšovanie je v súlade s potrebami služobného úradu. Na účel podľa predchádzajúcej vety služobný úrad uzatvorí so štátnym zamestnancom písomnú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie.

(3) Dohoda o zvyšovaní kvalifikácie obsahuje

a) druh kvalifikácie a formu štúdia,

b) študijný odbor, druh študijného programu, študijný plán a označenie vzdelávacej inštitúcie,

c) dobu, počas ktorej je štátny zamestnanec povinný zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po zvýšení kvalifikácie,

d) druhy nákladov, ktoré štátny zamestnanec uhradí, ak nespĺní záväzok zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere počas dohodnutej doby.

(4) Doba zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere podľa odseku 3 písm. c) zodpovedá dobe trvania zvyšovania kvalifikácie. Ak štátny zamestnanec nespĺní záväzok podľa odseku 3 písm. c), je povinný uhradiť úplne alebo čiastočne náklady v závislosti od dĺžky zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere; najvyššia suma úhrady nákladov, ktoré štátny zamestnanec uhradí podľa odseku 3 písm. d), nesmie byť vyššia ako celková suma nákladov vynaložených služobným úradom. Ak sa štátnozamestnanecký pomer skončil výpoveďou z dôvodov podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z tých istých dôvodov, štátnemu zamestnancovi nevzniká povinnosť uhradiť náklady na zvyšovanie kvalifikácie.

(5) Do doby zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere podľa odseku 3 písm. c) sa nezapočítava čas

a) vykonávania mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby,

b) rodičovskej dovolenky,

c) zaradenia mimo činnnej štátnej služby,

d) čerpania služobného voľna, za ktoré nepatrí funkčný plat.

(6) Služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytne štátnemu zamestnancovi služobné voľno na základe potvrdenia vzdelávacej inštitúcie o druhu študijného programu a dĺžke trvania štúdia podľa osobitného predpisu v rozsahu

a) potrebnom na účasť na vyučovaní,

b) 2 služobných dní na prípravu a vykonanie každej skúšky podľa študijného programu alebo študijného plánu,

c) 20 služobných dní na prípravu a vykonanie každej štátnej skúšky v prvom stupni vysokoškolského vzdelávania,

d) 20 služobných dní na prípravu a vykonanie každej štátnej skúšky v druhom stupni vysokoškolského vzdelávania,

e) 5 služobných dní na prípravu a vykonanie dizertačnej skúšky,

f) 10 služobných dní na vypracovanie záverečnej práce v prvom stupni vysokoškolského vzdelávania,

g) 10 služobných dní na vypracovanie záverečnej práce v druhom stupni vysokoškolského vzdelávania,

*h) 20 služobných dní na vypracovanie záverečnej práce v treťom stupni vysokoškolského vzdelávania a 5 služobných dní na prípravu obhajoby tejto práce.*

*(7) Za čas služobného voľna podľa odseku 6 patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. Štátnemu zamestnancovi nepatrí funkčný plat za čas služobného voľna poskytnutého na vykonanie opravnej skúšky.*

*(8) Služobný úrad sleduje priebeh štúdia štátneho zamestnanca a štátny zamestnanec je povinný pribežne preukazovať výsledky skúšok, na ktoré mu služobný úrad poskytol služobné voľno.*

*(9) Ak štátny zamestnanec neukončí úspešne štúdium, je povinný uhradiť služobnému úradu náklady na zvyšovanie kvalifikácie podľa odseku 4; v prípadoch hodných osobitného zreteľa môže služobný úrad uhradenie vynaložených nákladov odpustiť.*

*(10) Preložením štátneho zamestnanca do iného služobného úradu po ukončení zvyšovania kvalifikácie záväzok zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere podľa odseku 3 písm. c) nezaniká. Doba trvania štátnozamestnaneckého pomeru v inom služobnom úrade okrem doby podľa odseku 5 sa započítava do doby zotrvania v štátnozamestnaneckom pomere. Služobný úrad, do ktorého má byť štátny zamestnanec preložený po ukončení zvyšovania kvalifikácie pred uplynutím doby podľa odseku 3 písm. c), môže služobnému úradu, z ktorého má byť štátny zamestnanec preložený, uhradiť úplne alebo čiastočne náklady podľa odseku 3 písm. d). Ak štátny zamestnanec nesplní záväzok podľa odseku 3 písm. c), je povinný uhradiť úplne alebo čiastočne náklady služobnému úradu, ktorý ich vynaložil alebo uhradil.“*

## **Súvisiace právne predpisy:**

Vyhláška Úradu vlády SR č. 126/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o vzdelávaní štátnych zamestnancov

Vyhláška Úradu vlády SR č. 136/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení

Vyhláška Úradu vlády SR č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca

## **2. Vymedzenie základných pojmov**

### Princíp profesionality

Uvedený princíp poukazuje na odborný, svedomitý a etický výkon štátnej služby štátnym zamestnancom. V uvedenom záujme mu služobný úrad poskytuje potrebné vzdelávanie a priestor pre dlhodobý profesionálny rozvoj, pričom cieľom je dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá štátnemu zamestnancovi umožní kvalitný výkon štátnej služby. Ďalší z inštitútov, ktorý pomáha predchádzať narúšaniu princípu profesionality a tým podporovať jeho uplatňovanie v praxi, je inštitút disciplinárnej zodpovednosti.

### Dlhodobý profesionálny rozvoj štátneho zamestnanca

Dlhodobý profesionálny rozvoj zaručuje zákon o štátnej službe vzdelávaním štátnych zamestnancov, inštitútom služobného hodnotenia a taktiež inštitútom vnútorných výberových konaní, ktoré súčasne podporujú kariérny rast zamestnancov prostredníctvom uzavretej súťaže, na ktorú majú nárok len štátni zamestnanci a v ktorej možno zohľadniť aj ich služobné hodnotenie. Táto skutočnosť môže/má zamestnancov výrazne motivovať pri zlepšovaní svojho výkonu a vďaka tomu stúpať v rebríčku organizačnej hierarchie.

### Kariérny rast

Systém kariérneho rastu v štátnej službe v minulosti vychádzal z právnymi predpismi chráneného služobného pomeru, ktorý mal vymenovaním štátneho zamestnanca do definitívneho služobného pomeru charakter trvalého a nezrušiteľného služobného pomeru za predpokladu splňania predpísaných požiadaviek a postup do vyšších služobných (platových) tried bol podmienený jednak služobným hodnotením alebo kvalifikačnými ukazovateľmi.

Napriek zmene služobného pomeru na štátnozamestnanecký pomer upravovaný služobnou zmluvou aj v súčasnosti je možné konštatovať, že pre systém kariérneho rastu v štátnej službe platia určité zaužívané pravidlá, ako kariérny postup na základe vopred stanovených podmienok, zákaz zamestnávania príbuzných v súvislosti s postavením nadriadeného a podriadeného, požiadavka mlčanlivosti v súvislosti s výkonom štátnej služby alebo nezlučiteľnosť výkonu štátnej služby s inou zárobkovou činnosťou či podnikaním.

### Služobné hodnotenie

Inštitút služobného hodnotenia zavádza povinnosť monitorovať a hodnotiť efektivitu práce štátnych zamestnancov ich nadriadenými. Takýmto hodnotením sa hodnotia odborné vedomosti zamestnanca, jeho výkonnosť, schopnosti a kompetencie a prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu. Hodnotený môže byť každý štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov.

Inštitút služobného hodnotenia je zo strany služobného úradu možné v praxi využívať ako nástroj na uplatňovanie princípu profesionality.

### Vzdelávanie štátnych zamestnancov

Vzdelávanie zákon zaručuje prostredníctvom práva a povinnosti štátnych zamestnancov vzdelávať sa a povinnosti služobného úradu toto vzdelávanie zabezpečiť. Účelom je redukcia vznikajúcich rozdielov medzi požadovanými a skutočnými kompetenciami štátneho zamestnanca, pričom pri navrhovaní a zabezpečovaní vzdelávania bude služobný úrad hospodáriť s finančnými prostriedkami zodpovedne, efektívne a účelne.

### Kontinuálne vzdelávanie

Uskutočňuje sa adaptačným vzdelávaním alebo kompetenčným vzdelávaním. Plán kontinuálneho vzdelávania vypracuje do 28. februára služobný úrad a schvaľuje ho generálny tajomník. Úrad organizuje a riadi proces plánovania vyhodnocovania kontinuálneho vzdelávania podľa organizačnej štruktúry služobného úradu. Pri kontinuálnom vzdelávaní ide o systematický proces poskytovania a získavania vedomostí a poznatkov a dopĺňania zručností, schopností, návykov a skúseností, ktoré sú potrebné na výkon štátnej služby.

### Adaptačné vzdelávanie

Ide o systémový a hodnotiteľný vzdelávací proces, ktorý má za cieľ zabezpečiť zamestnancovi nadobudnutie, rozvoj a využitie jeho odborného a osobnostného potenciálu. Plán takéhoto adaptačného vzdelávania vypracováva mentor v spolupráci s vedúcim zamestnancom, ktorý ho napokon schvaľuje. Adaptačné vzdelávanie sa začína dňom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a končí uplynutím skúšobnej doby.

### Kompetenčné vzdelávanie

Rozumieme ním systematické vzdelávanie štátnych zamestnancov, ktorého cieľom je zdokonaľovanie a dopĺňanie požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby,

alebo získanie osobitných kvalifikačných predpokladov. Podľa druhu kompetenčného vzdelávania rozlišujeme odborné vzdelávanie, jazykové vzdelávanie, manažérske vzdelávanie, alebo vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj.

#### Disciplinárna zodpovednosť

Disciplinárna zodpovednosť v súvislosti s princípom profesionality spočíva najmä v dodržiavaním povinností a obmedzení štátneho zamestnanca deklarovanych v ustanoveniach §§ 111 a 112 zákona o štátnej službe. Ide o povinnosť plniť služobné úlohy osobne, riadne, svedomite, čestne a včas, vykonávať služobné úlohy, ktoré sú v súlade s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta, riadiť sa pri vykonávaní štátnej služby pokynmi vedúceho zamestnanca, ak sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a služobnými predpismi, dodržiavať určený služobný čas alebo inak dohodnutý služobný čas a vzdelávať sa v systéme kontinuálneho vzdelávania a zhodnotiť absolvovanú vzdelávaciu aktivitu, okrem samoštúdia.

V rámci princípu profesionality by sa štátny zamestnanec musí zdržať konania, ktoré by mohlo byť z hľadiska vykonávania štátnej služby považované za nedôstojné a jednoznačne nesmie vedome šíriť a sprostredkovať nepravdivé, pravdu skresľujúce alebo zavádzajúce informácie, ktoré by mohli poškodiť povesť služobného úradu alebo povesť ostatných štátnych zamestnancov.

#### Ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby

Medzi ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby patria podmienky na riadne a bezpečné vykonávanie služobných povinností, pričom všetky podmienky musia byť v súlade so zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Povinnosťou služobného úradu je vytvárať štátnym zamestnancom také podmienky, aby mohli hospodárne vykonávať štátnu službu v služobnom úrade. Úlohou služobného úradu je zabezpečiť štátnemu zamestnancovi všeobecne záväzné právne predpisy, služobné predpisy, informácie, ktoré sú nevyhnutné a potrebné na vykonávanie štátnej služby, plánovať, organizovať, zabezpečovať a umožňovať vzdelávanie štátnych zamestnancov. Ďalšou úlohou služobného úradu je zriaďovanie, udržiavanie a zlepšovanie zariadení, ktoré sa javia ako nevyhnutné na riadne vykonávanie štátnej služby a zabezpečovať tiež vhodné podmienky na stravovanie pri vykonávaní štátnej služby.

### **3. Aplikácia princípu profesionality**

Hlavnou požiadavkou princípu profesionality je vzdelávanie štátneho zamestnanca. Jednak ide o povinnosť samotného štátneho zamestnanca sa vzdelávať, ale aj o povinnosť služobného úradu zabezpečovať vzdelávanie pre štátneho zamestnanca. Ako uviedol zákonodarca, predmetný princíp je uplatňovaný prostredníctvom dlhodobého profesionálneho rozvoja štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením a právom a povinnosťou štátneho zamestnanca sa vzdelávať a povinnosťou služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca.

Autori komentára k zákonu o štátnej službe zároveň uvádzajú, že:

- štátny zamestnanec plní služobné úlohy v súlade s princípom profesionality, čo nevyhnutne znamená, že uprednostňuje verejný záujem a tým ide o úzke prepojenie princípu profesionality s princípom politickej neutrality a princípom nestrannosti a
- dodržiava všeobecne záväzné právne predpisy a interné predpisy služobného úradu (prepojenie na princíp zákonnosti).



Z uvedeného vyplýva, že princíp profesionality môžeme považovať za základný pilier funkčnosti štátnej služby v Slovenskej republike a princípy politickej neutrality, nestrannosti a zákonnosti sú doplňujúcimi princípmi, ktoré precizujú a špecificky dopĺňajú princíp profesionality.

Neodmysliteľnou súčasťou princípu profesionality je podmienka konania štátneho zamestnanca v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca. Komentár Etického kódexu štátneho zamestnanca<sup>1</sup> uvádza detailný výklad jeho jednotlivých častí. Etický kódex vymedzuje, aké správanie môžeme od štátnych zamestnancov očakávať, ale zároveň má aj poradnú funkciu. Umožňuje nielen štátnym zamestnancom orientovať sa lepšie v pravidlách štátnozamestnaneckého pomeru, ale aj verejnosti dáva informácie o tom, čo má od štátnych zamestnancov očakávať a vyžadovať. Detaily výkladu etického kódexu sú zverejnené na webovom sídle Rady pre štátnu službu v jeho komentári, ktorého link je uvedený v poznámke pod čiarou.

V súvislosti s hlavnou požiadavkou princípu profesionality, ktorou je vzdelávanie štátneho zamestnanca, Rada zo svojej činnosti a na základe zistení z podnetov a zberov dát od štátnych zamestnancov, ale aj služobných úradov, apeluje na služobné úrady, ale aj na štátnych zamestnancov, a za účelom zlepšenia realizácie vzdelávania a prístupu k osobnému rozvoju štátnych zamestnancov vydala niekoľko odporúčaní.

#### **Na efektívne napĺňanie princípu profesionality by mal služobný úrad:**

- zreteľne vopred komunikovať možnosti vzdelávania;
- vytvoriť priestor na poskytnutie spätnej väzby služobnému úradu vo veci vzdelávania prostredníctvom podpory otvorenosti vo vzájomných vzťahoch;
- dôsledne dbať na kvalitu poskytovania vzdelávacích aktivít tak, aby boli systematickým procesom získavania ďalších vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na vykonávanie štátnej služby;
- umožniť štátnym zamestnancom zapojiť sa do definovania vzdelávacích potrieb a tým im umožniť aktívne pracovať na prehlbovaní svojej odbornosti, profesionality a praktických skúseností;
- neustále vytvárať vyhovujúce podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov a snažiť sa ich zlepšovať;
- dôsledne dbať na to, aby obsahové zameranie plánu kontinuálneho vzdelávania vychádzalo z požiadaviek na odborné kompetencie uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta;
- pravidelne overovať skutočnosť, či sú vzdelávacie aktivity, na ktorých sa štátni zamestnanci zúčastňujú, pre vykonávanie štátnej služby prínosné;
- overovať efektívnosť a prínos jednotlivých foriem realizácie kontinuálneho vzdelávania;
- podrobiť analýze kapacity na poskytovanie a financovanie vzdelávania v preferovaných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj);
- podniknúť kroky na zvýšenie interných kapacít vzdelávania (Centrum vzdelávania a hodnotenia úradu vlády) a externých kapacít vzdelávania (dodatocne rozpočtovanie peňazí, grantové a európske projekty) v týchto oblastiach;
- podrobiť analýze kvality poskytovaného interného a externého vzdelávania v prioritných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj);
- vypracovať a vytvoriť vzdelávací program pre vedúcich štátnych zamestnancov s dôrazom na ich potreby podľa prínosu (vzdelávanie zamerané na odborné, manažérske, mäkké a vedúce zručnosti);
- prihliadať na potreby konkrétneho druhu kompetenčného vzdelávania štátnych zamestnancov a overovať tieto potreby v spolupráci s ich vedúcimi štátnymi zamestnancami;

---

<sup>1</sup> [https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7849\\_eticky-kodex-komentar-v11.pdf](https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7849_eticky-kodex-komentar-v11.pdf)

- zväžiť možnosť doplnenia konkrétneho druhu vzdelávania podľa vlastnej preferencie štátneho zamestnanca vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta;
- dbať aj na preferencie kontinuálneho vzdelávania samotných štátnych zamestnancov s ohľadom na ich opis štátnozamestnaneckého miesta;
- realizovať vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania za účasti dotknutého štátneho zamestnanca;
- odformalizovať realizáciu služobného hodnotenia nielen ako celku, ale aj s ohľadom na poslednú hodnotenú oblasť týkajúcu sa osobného rozvoja a vzdelávania;
- dbať na to, aby vedúci štátni zamestnanci pravidelne raz ročne vyhodnocovali kontinuálne vzdelávanie vo svojich organizačných útvaroch;
- umožňovať v primeranom rozsahu, ak je to z povahy vykonávania služobných úloh možné, štátnym zamestnancom na základe ich žiadosti služobné voľno za účelom samoštúdia;
- dôsledne dbať na to, aby štátni zamestnanci pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru absolvovali adaptačné vzdelávanie tak, ako to predpisuje zákon o štátnej službe;
- získavať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či zvolený obsah, rozsah a forma boli nápomocné pre vykonávanie štátnej služby;
- získavať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od mentora neboli len formálne a podľa zistení zefektívniť procesy adaptačného vzdelávania;
- umožňovať, ak je to dostupné, realizovať vzdelávacie aktivity v meste, kde štátni zamestnanci vykonávajú štátnu službu, alebo umožňovať vo väčšej miere online vzdelávanie;
- overovať prostredníctvom Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR a oboznamovať štátnych zamestnancov s možnosťami:
  - o vykonávania stáží v medzinárodných organizáciách;
  - o vyslania štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v štruktúrach EÚ;
  - o vyslania štátneho zamestnanca ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ;
- umožňovať štátnym zamestnancom v primeranom rozsahu a so zreteľom na funkčnosť služobného úradu osobný rozvoj prostredníctvom možností uvedených vyššie;
- zvýšiť povedomie a informovanosť v služobnom úrade:
  - o možnostiach a dostupnosti vzdelávania;
  - o tom, či je umožnené štátnemu zamestnancovi doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta;
  - o tom, či vyhodnotenie plánu kompetenčného vzdelávania môže byť realizované za účasti predmetného štátneho zamestnanca;
  - o tom, či služobný úrad umožňuje a ak áno, v akom rozsahu, poskytnutie služobného voľna za účelom samoštúdia;
  - o tom, či služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu;
  - o tom, či služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje služobné voľno.

#### **Na efektívne napĺňanie princípu profesionality by mal štátny zamestnanec:**

- aktívne pristupovať k vzdelávaniu;
- definovať svoje budúce vzdelávacie potreby;
- aktívne pristupovať k plánu ďalšieho vzdelávania;
- pracovať na prehlbovaní svojej odbornosti a profesionality aj prostredníctvom stáží;

- poskytovať služobnému úradu pravidelnú spätnú väzbu v súvislosti s absolvovaným vzdelávaním;
- podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta navrhnúť vedúcemu štátnemu zamestnancovi doplnenie konkrétneho druhu vzdelávania;
- z vlastnej iniciatívy sa informovať v služobnom úrade/u vedúceho štátneho zamestnanca:
  - o možnostiach a dostupnosti vzdelávania;
  - o tom, či je umožnené doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta;
  - o tom, či vyhodnotenie plánu kompetenčného vzdelávania môže byť realizované za svojej účasti;
  - o tom, či služobný úrad umožňuje a ak áno, v akom rozsahu, poskytnutie služobného voľna za účelom samoštúdia;
  - o tom, či služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu;
  - o tom, či služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje služobné voľno.

### **Služobné hodnotenie ako nástroj uplatňovania princípu profesionality v praxi**

Pokiaľ ide o inštitút služobného hodnotenia ako nástroja na uplatňovanie princípu profesionality, je potrebné zamerať sa na oblasť hodnotenia odborných vedomostí štátneho zamestnanca. Tieto služobný úrad hodnotí z hľadiska osvojenia si potrebných poznatkov, kvality a rozsahu získaných vedomostí a následnej schopnosti využívať osvojené poznatky a získané vedomosti pri vykonávaní štátnej služby.

Výsledok služobného hodnotenia štátneho zamestnanca v tejto oblasti je možné zo strany služobného úradu využiť na zadefinovanie potrieb ďalšieho vzdelávania dotknutého štátneho zamestnanca a následne možnosť tieto potreby zakomponovať do plánu jeho kontinuálneho vzdelávania s dôrazom na konkrétne odborné vzdelávanie, jazykové vzdelávanie, manažérske vzdelávanie, alebo vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj.

Hodnotiteľ má v rámci služobného hodnotenia možnosť aj v tejto oblasti odporučiť alebo dokonca uložiť štátnemu zamestnancovi návrhy na zlepšenie výkonu štátnej služby s využitím jeho ďalšieho vzdelávania.

Služobné hodnotenie v súvislosti s aplikáciou princípu profesionality by teda jednoznačne malo prispieť k zvýšeniu úrovne profesionality štátnej služby.

### **Etický kódex štátneho zamestnanca a jeho prepojenie s princípom profesionality**

Profesionálny výkon štátnej služby úzko súvisí aj s požiadavkou etického správania sa štátneho zamestnanca v rámci výkonu štátnej služby. Právnu úpravu obsahuje Vyhláška Úradu vlády SR č. 400/2019 Z. z., ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca (ďalej len „Etický kódex“).

**Podľa § 6 Etického kódexu** štátny zamestnanec **koná profesionálne** najmä ak:

- a) koná a rozhoduje transparentne a riadne odôvodňuje svoje rozhodnutia,
- b) plní služobné úlohy odborne, zodpovedne, usiluje sa o zákonné zjednodušenie procesných postupov a dbá na vydávanie rozhodnutí v čo najkratšom čase tak, že dotknutým fyzickým osobám, právnickým osobám ani služobnému úradu nevznikajú neodôvodnené náklady,
- c) sa snaží o zlepšenie služieb v prospech verejnosti,

- d) rozvíja svoje schopnosti, vedomosti a zručnosti prostredníctvom vzdelávania,
- e) vytvára pracovné prostredie, ktoré podporuje tímovú prácu, učenie sa a inovácie,
- f) chráni majetok štátu pred poškodením, zničením alebo zneužitím,
- g) sa vyhýba aj mimo plnenia služobných úloh činnostiam, správaniu a konaniu, ktoré by mohlo znížiť dôveru v štátnu službu,
- h) nevykonáva činnosť, ktorá je nedôstojná z hľadiska vykonávania štátnej služby,
- i) nezneužíva informácie, ktoré získa počas alebo v dôsledku svojho pôsobenia v štátnej službe,
- j) nevyhľadáva a ani sa neusiluje o získanie prístupu k informáciám, ktoré nesúvisia s plnením jeho služobných úloh,
- k) nezadržiava informácie, ktoré majú byť riadne prístupné,
- l) neposkytuje informácie, o ktorých vie alebo o ktorých sa môže dôvodne domnievať, že sú nepravdivé alebo zavádzajúce a môžu poškodiť povest' služobného úradu alebo ostatných štátnych zamestnancov,
- m) nevyžaduje od iných štátnych zamestnancov konanie, ktoré nesúvisí s výkonom štátnej služby.

Z komentára Rady k Etickému kódexu vyplýva, že:

*„K profesionálnej štátnej službe neoddeliteľne patrí aj jej obraz vnímaný či už zvonku, alebo z vnútra. Vnímanie štátnej správy sa totiž neskladá iba zo samotných výkonov jej zamestnancov, ale je dopĺňané komunikáciou inštitúcií a štátnych zamestnancov, dojmom zo stretnutí s nimi, ich prezentáciou naprieč rôznymi komunikačnými kanálmi (elektronické a printové médiá, sociálne siete), ich imidžom. Štátni zamestnanci by si mali uvedomovať, že pozitívne vnímanie verejných inštitúcií vyvoláva dôveru u obyvateľov a tomu by mali prispôsobiť svoje správanie: v praxi to znamená vyhýbanie sa aktivitám, ktoré by mohli znížiť dôveru v štátnu službu, alebo môžu pôsobiť priamo nedôstojne, či už počas plnenia služobných úloh, alebo hocikedy, kedy by mohli byť stotožňovaní s inštitúciou, s ktorou sú v služobnom pomere. V tejto situácii opäť platí, že je dôležitejšie subjektívne vnímanie (napríklad pocit verejnosti, že štátneho zamestnanca pozná z verejnej inštitúcie) než objektívny stav (štátny zamestnanec je na dovolenke a domnieva sa, že pokiaľ práve neplní služobné úlohy, na jeho správaní v danom momente nezáleží).“*

V tejto súvislosti je tiež potrebné upozorniť na úzke prepojenie zásady profesionality so zásadou dôstojnosti a rešpektu v medziludských vzťahoch upravenou v ustanovení **§ 5 Etického kódexu**, podľa ktorej štátny zamestnanec pri vykonávaní štátnej služby najmä

- a) pristupuje ku každému s úctou, rešpektujúc ľudskú dôstojnosť,
- b) dodržiava zásadu rovnakého zaobchádzania,
- c) prispieva k vytvoreniu zdravého a bezpečného pracovného prostredia bez obťažovania a diskriminácie,
- d) prispieva k vytvoreniu pracovného prostredia založeného na dôvere, transparentnosti a otvorenej komunikácii a podporuje spoluprácu,
- e) komunikuje zdvorilo a v súlade s pravidlami slušného správania,
- f) nepoškodzuje útlakom iného zamestnanca, nesťažuje alebo mu neznemožňuje plnenie jeho úloh,

g) nezastrašuje iného zamestnanca ani na neho nevyvíja psychický nátlak.

Z hľadiska aplikácie Etického kódexu v súvislosti s jeho previazanosťou na princípy štátnej služby sa ukazuje, že ustanovenie § 6 ods. 4 písm. g) a jeho rôzny výklad môže spôsobiť v praxi nemalé problémy. V predmetnom ustanovení sa uvádza, že štátny zamestnanec **koná profesionálne, ak sa vyhýba aj mimo plnenia služobných úloh činnostiam, správaniu a konaniu, ktoré by mohlo znížiť dôveru v štátnu službu.**

Otázkou zostáva, aké činnosti, aké správanie alebo aké konanie štátneho zamestnanca je možné považovať za také, ktoré znižuje dôveru v štátnu službu. Aby bolo možné jednoznačne odpovedať na tieto otázky, je potrebné poukázať na vzájomné prepojenie princípov štátnej služby.

Ako príklad je možné uviesť prepojenie na **princíp politickej neutrality**, ktorý deklaruje, že:

*„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch uprednostňujú verejný záujem pred politickým záujmom a konajú spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosti o tom, že zvýhodňujú ktorúkoľvek politickú stranu alebo politické hnutie. Princíp politickej neutrality sa uplatňuje najmä prostredníctvom povinnosti štátneho zamestnanca konať politicky neutrálne, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s politickými záujmami, nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby v prospech politickej strany alebo politického hnutia a prostredníctvom povinnosti služobného úradu rozhodovať v štátnozamestnaneckých vzťahoch politicky neutrálne.“*

Tento princíp úzko súvisí aj so zásadou politickej neutrality v zmysle Etického kódexu. Komentár Rady k Etickému kódexu štátneho zamestnanca uvádza, že:

*„Štátny zamestnanec sa z titulu svojho postavenia nachádza v situácii, v ktorej jeho súkromné aktivity, prameniace zo základných občianskych a politických práv (právo združovať sa, sloboda prejavu), môžu ovplyvniť vnímanie štátnych inštitúcií verejnosťou. Je preto dôležité hľadať primeranú rovnováhu medzi právami štátneho zamestnanca a záujmom na dôveryhodnom a nestrannom výkone štátnej služby. Zákon o štátnej službe nezakazuje štátnemu zamestnancovi členstvo v politickej strane. Princíp politickej neutrality však vyžaduje, aby štátny zamestnanec a služobný úrad uprednostňovali verejný záujem pred politickým záujmom a konali spôsobom, ktorý nevzbudzuje pochybnosť o tom, že nezvýhodňujú záujmy ktorejkoľvek politickej strany alebo politického hnutia, alebo nepripúšťajú, aby tieto subjekty akokoľvek ovplyvňovali ich výkon štátnej služby.“*

V tomto kontexte je však potrebné opakovane podčiarknuť nutnosť dodržiavať princíp politickej neutrality, aby rozumne uvažujúci pozorovateľ dokázal rozlíšiť, kedy štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu, a kedy ide o jeho mimo-štátnozamestnaneckú aktivitu.

Kategória politických práv ako podskupiny ústavných práv občana je upravená vo vyššej právnej norme ako je zákon o štátnej službe a v súlade k s ústavným princípom „prežarovania ústavného práva“ tak, ako ho konštatoval slovenský, ako aj český ústavný súd, by mali byť právne normy nižšej právnej sily vykladané ústavne konformne, čo v tomto prípade znamená, že zakázaný je len výkon činností ohrozujúcich dôveru v nestrannosť vykonávania štátnej služby a dôveru v objektivnosť konania a rozhodovania štátneho zamestnanca ([podrobnejšie vid' v Analýze princípu politickej neutrality](#)).

Na princíp profesionality nadväzuje **princíp nestrannosti** a tiež ustanovenie § 3 Etického kódexu.

### **Podľa princípu nestrannosti:**

*„Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby uprednostňuje verejný záujem pred osobným záujmom a služobný úrad pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch koná objektívne. Princíp nestrannosti sa uplatňuje najmä povinnosťou štátneho zamestnanca pri výkone štátnej služby konať a rozhodovať nestranne, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmov služobného úradu s osobnými záujmami, a nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby vo vlastný prospech alebo v prospech iného.“*

### **Podľa Etického kódexu:**

*„Štátny zamestnanec koná nestranne najmä, ak*

- a) koná a rozhoduje objektívne a odborne, navrhuje alebo prijíma riešenia vždy v súlade s verejným záujmom,*
- b) sa nenechá pri konaní a rozhodovaní ovplyvniť svojimi pozitívnymi alebo negatívnymi vzťahmi ku konkrétnej fyzickej osobe alebo právnickej osobe,*
- c) nezvýhodňuje žiadnu fyzickú osobu alebo právnickú osobu,*
- d) koná tak, že pri riešení zhodných alebo obdobných prípadov medzi jednotlivými postupmi a výstupmi nevznikajú rozdiely, ktoré nie je možné odôvodniť objektívnymi skutočnosťami, najmä konkrétnymi rozdielnymi okolnosťami prípadu,*
- e) vystupuje vo vzťahu k fyzickej osobe a právnickej osobe tak, že ju úmyselne alebo z nedbanlivosti neuvádza do omylu, informuje ju zrozumiteľne o jej právach a povinnostiach, okolnosti posudzuje bez uprednostňovania svojho osobného záujmu a v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi,*
- f) nezneužíva svoje postavenie v štátnej službe na získanie výhody pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu alebo na spôsobenie nevýhody pre ostatných,*
- g) sa zdrží konania, ktoré môže ohroziť dôveru v nestrannosť jeho rozhodovania a konania,*
- h) sa správa aj mimo výkonu štátnej služby tak, že zachováva a posilňuje dôveru verejnosti v objektivnosť a nestrannosť štátnej služby“*

Vychádzajúc z komentára Rady k nestrannému konaniu štátneho zamestnanca, štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby pri rozhodovaní a konaní má vždy na pamäti verejný záujem a rovnaký prístup vo vzťahu ku všetkým dotknutým subjektom. Nesmie akýmkoľvek spôsobom zvýhodňovať žiadne fyzické ani právnické osoby, ani zneužívať svoje úradné postavenia vo svoj prospech, alebo prospech spriaznených osôb (napr. priateľov, rodinných príslušníkov, bývalých obchodných partnerov). Je v záujme zachovania dôveryhodnosti štátnej služby, aby štátny zamestnanec konal podľa etických zásad aj napriek prípadnému tlaku okolia konať inak, napríklad v prospech osobného záujmu a pri výkone štátnej služby nemá byť ovplyvnený svojimi politickými názormi a presvedčením.

Z uvedeného vyplýva, že profesionalitu štátneho zamestnanca nie je možné posudzovať oddelene, teda iba z pohľadu definície princípu profesionality, z pohľadu dodržiavania povinností a obmedzení stanovených zákonom o štátnej službe, ale je potrebné ju posudzovať zo širšieho hľadiska, čiže v nadväznosti na všetky súvisiace inštitúty štátnej služby.

Záverom je potrebné upozorniť aj na skutočnosť, že napriek tomu, že zákon o štátnej službe v ustanovení § 117 ods. 1 uvádza, že štátny zamestnanec zodpovedá za porušenie služobnej disciplíny, ktorou je

nesplnenie alebo porušenie povinností alebo obmedzení **vyplývajúcich z tohto zákona**, ktoré sa vzťahujú na vykonávanie štátnej služby, ak k ich nesplneniu alebo porušeniu došlo v súvislosti s výkonom štátnej služby, **podľa § 9 Etického kódexu** ak má nadriadený alebo generálny tajomník podozrenie, že štátny zamestnanec porušil etický kódex, posúdi toto podozrenie s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu a v prípade, že ak sa po posúdení všetkých okolností prípadu domnieva, že došlo k porušeniu etického kódexu, môže postupovať podľa § 118 ods. 1 zákona o štátnej službe. To znamená, že aj v takomto prípade môže ísť zo strany štátneho zamestnanca o porušenie služobnej disciplíny a tiež o porušenie princípu profesionality.