

Dôvodová správa

Všeobecná časť

Návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona“) upravuje vzťahy štátnych zamestnancov k štátu pri vykonávaní štátnej služby v súlade s požiadavkami aplikačnej praxe. Navrhovaná právna úprava vychádza aj zo Stratégie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020 schválenej uznesením vlády Slovenskej republiky č. 548 zo 7. októbra 2015. Prijatie nového zákona o štátnej službe predstavuje aj jednu z podmienok na splnenie ex ante kondicionalít, ktoré vyplývajú pre Slovenskú republiku z Partnerskej dohody na roky 2014 – 2020.

Úprava postavenia štátnych zamestnancov sa považuje za dôležitú oblasť spoločenských vzťahov. Štátni zamestnanci sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a je preto nevyhnutné, aby právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov predstavovala jednotný, stabilný a funkčný systém. Navrhuje sa zabezpečiť štátnym zamestnancom nevyhnutné podmienky na riadne vykonávanie štátnej služby a vytvoriť priestor na odborné plnenie úloh orgánov štátnej správy. Pri vypracovaní návrhu zákona sa vychádzalo z aplikačnej praxe uplatňovania zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 400/2009 Z. z.“).

Predkladaný návrh zákona vychádza z predpokladu, že štátna služba je budovaná na princípoch, ktorými sa riadia štátni zamestnanci pri výkone štátnej služby a služobné úrady pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch. Princípy štátnej služby ponúkajú hodnotový rámec a východiská pre tvorbu konkrétnych ustanovení zákona o štátnej službe a to aj vďaka svojej jasnosti a jednoznačnosti, ako aj ich umiestneniu v úvode návrhu zákona.

Pridanou hodnotou princípov štátnej služby je skutočnosť, že umožňujú prepojenie na všeobecnejšie hodnoty vyplývajúce z ústavy a administratívneho práva štátu, čím zabezpečujú konzistentnosť medzi právnou filozofiou štátu a konaním jeho predstaviteľov.

Budovanie legislatívy o štátnej službe na základe princípov je vo svete pomerne bežným javom. Princípy pre štátnu službu má napr. Veľká Británia, Írsko, Francúzsko, Poľsko, Belgicko a USA. Ich dôležitosť vzhľadom na nadväznosť na princípy administratívneho práva štátu vyzdvihuje aj OECD (1999) v dokumente o Európskych princípoch pre verejnú správu.

Princípy štátnej služby nie sú v zákone o štátnej službe novým prvkom. Prvýkrát sa objavili už v zákone č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Išlo o princíp profesionality, politickej nezávislosti, efektivity, pružnosti, nestrannosti a etiky. Dôvodová správa k zákonu však bližšie nepopisovala význam týchto princípov a ustanovenia zákona neboli dostatočne prepojené s princípmi, a v niektorých prípadoch si dokonca odporovali. Zákon č. 400/2009 Z. z. nahradil princíp pružnosti princípom stability štátnozamestnaneckého pomeru. V dôvodovej správe boli uvedené konkrétne ustanovenia zákona, ktorými sa princípy uplatňujú. Vzhľadom na to, že princípy slúžia ako hodnotový rámec pre interpretáciu zákona, jeho tvorcovia považovali za vhodné včleniť ich priamo do úvodných článkov zákona. Tieto články obsahujú ustanovenia vysvetľujúce význam jednotlivých princípov a ich premietnutie do konkrétnych inštitútov a ustanovení v zákone.

Nový zákon o štátnej službe je budovaný na princípoch politickej neutrality, zákonnosti, transparentného zamestnávania, efektívneho riadenia, nestrannosti, profesionality,

transparentného a rovnakého odmeňovania, stability a rovnakého zaobchádzania. V porovnaní s princípmi štátnej služby podľa zákona 400/2009 Z. z. sa počet princípov rozšíril zo šiestich na deväť. Princíp etiky bol podrobnejšie rozpracovaný a premietnutý do princípu profesionality, úzko však súvisí s transparentným zamestnávaním, odmeňovaním a v neposlednom rade aj so spravodlivým zaobchádzaním. Doplnený bol tiež princíp zákonnosti, ktorý zdôrazňuje povinnosť zákonného postupu pri výkone štátnej služby štátnym zamestnancom a služobného úradu pri rozhodovaní o štátnozamestnaneckých vzťahoch. Princípy štátnej služby sú premietnuté do inštitútov a ustanovení návrhu zákona. Princípy štátnej služby vymedzujú prijímanie štátnych zamestnancov, stabilitu ich štátnozamestnaneckého pomeru, kariérny rast, hodnotenie výkonnosti a odmeňovanie v štátnej službe.

Návrh zákona počíta so zriadením Rady pre štátnu službu (ďalej len "rada") ako koordinačného a monitorovacieho orgánu nezávislého od politickej moci. Základným poslaním rady je ochrana princípov štátnej služby a dohľad nad dodržiavaním etického kódexu štátnych zamestnancov.

Novým zákonom o štátnej službe sa navrhuje zaviesť systemizácia štátnozamestnaneckých miest. V porovnaní so systemizáciou v minulosti, je navrhovaná systemizácia podstatne jednoduchšia a pružnejšia zohľadňuje potreby služobného úradu s ohľadom na efektívne riadenie ľudských zdrojov.

Z dôvodov súvisiacich s elektronizáciou v oblasti štátnej správy návrh zákona zavádza Centrálny informačný systém štátnej služby pozostávajúci z viacerých registrov (registra výberových konaní, registra úspešných absolventov, registra nadbytočných štátnych zamestnancov, registra štátnozamestnaneckých miest a registra štátnych zamestnancov). Na uskutočnenie zásadných zmien v riadení štátnej služby je nevyhnutná zmena v riadení ľudských zdrojov, a to je možné len na základe kvalifikovaných informácií. Vzhľadom na nedostatok správnych, aktuálnych a rýchlo dostupných informácií je nevyhnutné vybudovať systém primeraný podmienkam pre riadenie ľudských zdrojov na úrovni 21. storočia.

Jednotlivé služobné úrady a úrad vlády prostredníctvom tohto informačného systému získajú komplexnú personálnu databázu údajov pre úspešnú realizáciu stratégie riadenia ľudských zdrojov, čo povedie k efektivite, stabilite a profesionalizácii služobných úradov v Slovenskej republike. Spoločnými východiskami budovania Centrálného informačného systému štátnej služby v zmysle definovaných základných cieľov je personálny rozvoj vo všetkých štruktúrach štátnej správy, optimalizácia ekonomických činností, informatizácia a úspora nákladov.

Cieľom navrhovanej právnej úpravy v oblasti výberových konaní a získavania štátnych zamestnancov, oproti zákonu č. 400/2009 Z. z., je zabezpečenie vyššej transparentnosti výberových konaní na obsadenie štátnozamestnaneckých miest. Predložený návrh zákona spresňuje proces výberového konania, najmä definuje jednotné miesto prístupu k informáciám o vyhlásených výberových konaniach, upravuje zriaďovanie výberovej komisie a menovanie jej členov, vyhlasovanie výberových konaní, druhy výberových konaní a zverejňovanie výsledkov výberových konaní.

Vzhľadom na novú koncepciu procesu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest, predložený návrh zákona definuje a zavádza užšie vnútorné výberové konanie, širšie vnútorné výberové konanie, vonkajšie výberové konanie a hromadné výberové konanie.

V nadväznosti na právnu úpravu týkajúcu sa výberového konania, sú v predloženom návrhu nového zákona upravené aj nové formy overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov o štátnu službu, ako napríklad posúdenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra, test na overenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača alebo riadený osobný rozhovor. Zámerom úpravy týchto nových foriem je predovšetkým snaha o kvalitnejšie overovanie požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov o štátnu službu vo výberovom konaní.

V predloženom návrhu zákona sa zavádza nový právny inštitút „hromadné výberové konanie“, ktorý bude predstavovať z časti centralizovaný spôsob obsadzovania voľných štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov a väčšieho počtu voľných štátnozamestnaneckých miest na jednotlivých služobných úradoch. Podobný systém funguje v inštitúciách Európskej únie a v krajinách ako je napríklad Francúzsko, Belgicko, Írsko, Portugalsko, Španielsko, Grécko, Luxembursko. Vo Veľkej Británii sa týmto spôsobom obsadzujú pozície v rámci programu „fast stream“, ktorý umožňuje úspešným uchádzačom rýchly kariérny postup a jeho cieľom je obsadiť štátnozamestnanecké miesta najvhodnejšími uchádzačmi, predovšetkým z radov absolventov. Cieľom zavedenia hromadných výberových konaní do novej právnej úpravy zákona o štátnej službe je zabezpečenie najmä dodržiavania jednotných štandardov pre prijímanie uchádzačov do štátnej služby z radov absolventov a vytvorenie rovnakých konkurenčných podmienok pre túto skupinu uchádzačov na uľahčenie prístupu k štátnozamestnaneckým miestam.

V navrhovanej právnej úprave sa zavádza nová diferenciácia výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru. Určuje sa, aby nárok štátneho zamestnanca na odstupné vznikol len ak štátnozamestnanecký pomer bude trvať najmenej jeden rok. Podľa dĺžky trvania vzťahu sa určuje aj zvýšené odstupné, a to až do výšky štvornásobku funkčného platu. Navrhovaná právna úprava súčasne ustanovuje poskytnutie odstupného aj pre odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby. Ďalej sa ustanovujú podrobnosti vrátenia odstupného štátnym zamestnancom.

V súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru, návrh zákona obsahuje nový dôvod, ktorým je dovŕšenie 65 rokov veku, kedy štátnozamestnanecký pomer končí zo zákona. V takýchto prípadoch bude možné predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru v rozsahu najviac o tri roky.

Posudzovanie vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami sa navrhuje zabezpečovať pravidelným služobným hodnotením. Pravidelné hodnotenie bude vykonávať priamy nadriadený vedúci štátny zamestnanec raz ročne s výnimkou čiastkového služobného hodnotenia (najmä ak u štátneho zamestnanca má prísť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením) a opakovaného služobného hodnotenia (ak štátny zamestnanec dosiahol neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok). Príslušný priamy nadriadený zamestnanec bude hodnotiť odborné vedomosti a zručnosti každého štátneho zamestnanca, jeho výkonnosť, schopnosti a kompetencie, prístup k rozvoju osobnostných predpokladov a tiež jeho ochotu vzdelávať sa. Súčasťou služobného hodnotenia bude hodnotiaci rozhovor. Štátny zamestnanec bude môcť proti služobnému hodnoteniu vzniesť námietky do troch pracovných dní od oboznámenia sa so služobným hodnotením. Podrobnosti o služobnom hodnotení určí vykonávací právny predpis.

Podľa novej právnej úpravy sa naďalej ponecháva možnosť priznať osobný plat štátnemu zamestnancovi, ktorý plní osobitne významné úlohy alebo mimoriadne náročné úlohy.

Osobný plat bude môcť byť zvýšený alebo znížený na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh, ale aj na základe záveru služobného hodnotenia.

Osobný príplatok mohol byť podľa doterajšej právnej úpravy priznaný iba na základe kvalitného vykonávania štátnej služby. Zavedením služobného hodnotenia sa navrhuje osobný príplatok priznať aj podľa záveru služobného hodnotenia. K úprave osobného príplatku (zvýšenie, zníženie, odobratie) bude môcť dochádzať v nadväznosti na úroveň kvality vykonávania štátnej služby, na záver služobného hodnotenia, ale aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru.

V súvislosti s adaptáciou štátneho zamestnanca mentorom počas adaptačného obdobia (skúšobnej doby), bude mať mentor nárok na príplatok vo výške 10 % z platovej tarify, ktorá mu je priznaná. Ak bude štátny zamestnanec vo výnimočných prípadoch vykonávať činnosť mentora vo vzťahu k dvom a viacerým štátnym zamestnancom, navrhuje sa príplatok vo výške 15 % z príslušnej platovej tarify.

V záujme zachovania možnosti diferencovaného ohodnotenia činností vykonávaných štátnymi zamestnancami, navrhuje sa naďalej zachovať poskytovanie odmeny. Odmenu bude môcť služobný úrad priznať štátnemu zamestnancovi nielen pri dosiahnutí 50 rokov veku, ale aj pri dosiahnutí 60 rokov veku.

Navrhuje sa poskytnúť štátnemu zamestnancovi príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca v dôsledku choroby alebo úrazu, a to najviac počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Vzdelávanie štátnych zamestnancov je priamo úmerne späté s profesionálnym, efektívnym a kvalitným vykonávaním štátnej služby. V návrhu zákona sa reaguje na poznatky získané z doterajšieho uplatňovania zákona č. 400/2009 Z. z. Zavedením zásad vzdelávania v návrhu zákona sa deklaruje ich prioritný význam pre celý systém vzdelávania štátnych zamestnancov. Navrhovanou právnou úpravou sa pojem „prehľbovanie kvalifikácie“ nahrádza pojmom „kontinuálne vzdelávanie“, ktorý je v súlade s terminológiou zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, pričom sa akcentuje na komplexnosť cieľov vzdelávania, na odborný a osobnostný rast a taktiež nepretržitosť procesu vzdelávania počas celého profesionálneho pôsobenia štátneho zamestnanca. Ďalej sa pojmy „priebežné vzdelávanie“ a „špecifické vzdelávanie“ nahrádzajú novým pojmom „kompetenčné vzdelávanie“, ktorý orientuje od samého začiatku systém vzdelávania štátnych zamestnancov na integrálny profesionálny a aj odborný a osobnostný rozvoj štátneho zamestnanca s dôrazom na efektivitu a rast jeho výkonnosti. Adaptačné vzdelávanie absolvujú štátni zamestnanci počas skúšobnej doby, realizuje sa pod vedením mentora, ktorý v procese adaptácie zohráva kľúčovú rolu. Podmienky výkonu činnosti mentora sú taxatívne určené, čím adaptačné vzdelávanie nadobúda kvalitatívne vyššiu úroveň. Zavádza sa nový podporný nástroj na zefektívnenie finančného riadenia prostriedkov určených na vzdelávanie štátnych zamestnancov, prostredníctvom ktorého sa zabezpečí návratnosť tejto investície do ľudských zdrojov v štátnej službe. Právnou úpravou zvyšovania kvalifikácie sa ponecháva platforma k plánovaniu kariérneho rastu štátnych zamestnancov.

V záujme zachovania právnych vzťahov zo štátnozamestnaneckého pomeru vzniknutých podľa zákona č. 400/2009 Z. z., respektíve podľa predošlej právnej úpravy, sa v prechodných ustanoveniach uvádza, že štátny zamestnanec, ktorý na základe služobnej zmluvy uzatvorenej podľa predpisov platných do 31. mája 2017 vykonáva štátnu službu k 31. máju 2017, sa považuje za štátneho zamestnanca podľa navrhovaného zákona. Rovnaký princíp sa aplikuje

aj vo vzťahu k vedúcemu štátnemu zamestnancovi, odborníkovi, ktorý je potrebný na plnenie úloh štátnej služby, odborníkovi plniacemu úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady alebo podpredsedu národnej rady, štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii. Služobná prax priznaná a zachovaná podľa predpisov účinných do 31. mája 2017 zostáva zachovaná podľa tohto zákona aj pri novom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Návrh zákona na rozdiel od zákona č. 400/2009 Z. z. odstraňuje maximálne obmedzenie 32 rokov pre účely zvýšenia platovej tarify a služobná prax sa bude započítavať bez obmedzenia. Ku dňu účinnosti návrhu zákona vzniká služobnému úradu povinnosť určiť štátnemu zamestnancovi nový funkčný plat a odovzdať opis štátnozamestnaneckého miesta.

Návrh zákona bude mať negatívny aj pozitívny vplyv na rozpočet verejnej správy, nebude mať vplyv na rozpočty obcí a vyšších územných celkov. Bude mať pozitívny aj negatívny sociálny vplyv, a tiež pozitívny vplyv na informatizáciu spoločnosti. Pozitívny vplyv novej právnej úpravy sa taktiež očakáva v oblasti služieb verejnej správy pre občana. Nebude mať vplyv na životné prostredie a podnikateľské prostredie. Konkrétne vplyvy sú vyčíslené v analýze vplyvov pre jednotlivé oblasti.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, všeobecne záväznými právnymi predpismi, právne záväznými aktmi Európskej únie a medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.

DOLOŽKA ZLUČITELNOSTI **návrhu zákona**

s právom Európskej únie

1. **Predkladateľ zákona:** Úrad vlády Slovenskej republiky
2. **Názov návrhu zákona:** Návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov
3. **Problematika návrhu zákona:**
 - a) je upravená v práve Európskej únie:
 - primárnom
 - čl. 2 a čl. 3 Zmluvy o Európskej únii, v ktorých sa odkazuje na základné hodnoty a ciele Európskej únie, medzi ktoré patria aj nediskriminácia, solidarita a rovnosť medzi ženami a mužmi;
 - čl. 45 ods. 4 a čl. 51 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, podľa ktorých ustanovenia o slobode pohybu pracovníkov v rámci EÚ sa nevzťahujú na zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe a ustanovenia, týkajúce sa práva usadiť sa na území iného členského štátu, sa nevzťahujú na činnosti, ktoré v tomto štáte súvisia, hoci len príležitostne, s výkonom štátnej moci,
 - čl. 151 až 161 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ktoré ustanovujú, že členské štáty a EÚ (spoločná právomoc v zmysle čl. 4 ods. 2 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie) majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky, primeranú sociálnu ochranu, sociálny dialóg a pod. Únia na tento účel podporuje a dopĺňa činnosť členských štátov v oblastiach, ktoré sa týkajú napr. zlepšenia pracovného prostredia a pracovných podmienok, informovanosti pracovníkov, rovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce a rovnakého zaobchádzania v práci;
 - čl. 197 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie umožňuje, za účelom zlepšenia svojej administratívnej kapacity na vykonávanie práva Únie, vymieňať si úradníkov, podporovať plány vzdelávania a prípravy;
 - čl. 12, čl. 15, čl. 21, čl. 23 a hlava IV – Solidarita (najmä čl. 27 – 35) Charty základných práv Európskej únie
 - sekundárnom (prijatom po nadobudnutí platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva - po 30. novembri 2009)
 1. legislatívne akty,
 2. nelegislatívne akty,
 - smernica Rady 2010/18/EÚ z 29. júna 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010) v platnom znení
 - sekundárnom (prijatom pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva - do 30. novembra 2009)

- smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap.05/zv. 2, Ú. v. ES L 288, 18.10.1991);
- smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2, Ú. v. ES L 348, 28.11.1992) v platnom znení;
- smernica Rady 97/81/ES, týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 14, 20.1.1998) v platnom znení;
- smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 175, 10.7.1999);
- smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1, Ú. v. ES L 180, 19.7.2000);
- smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 303, 2.12.2000);
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 299, 18.11.2003);
- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Mimoriadne vydanie Ú. v. ES L 166, 30.4.2004) v platnom znení;
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006).

b) je obsiahnutá v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie

- rozsudok Súdneho dvora 152/73 vo veci Sotgiu - verejnoprávna alebo súkromnoprávna povaha pracovnoprávneho vzťahu nie je rozhodujúca na účely uplatnenia čl. 48 ods. 4 Zmluvy o založení EHS (čl. 45 ods. 4 ZFEÚ); pojem „štátna služba alebo verejná služba“ v zmysle článku 45 ods. 4 ZFEÚ treba v celej Únii vykladať a uplatňovať jednotne a nemožno ho ponechať len na zvážení členských štátov;
- rozsudok Súdneho dvora 149/79 Komisia ES proti Belgickému kráľovstvu, v ktorom je „verejná služba“ definovaná ako séria postov/miest, ktoré zahŕňajú priamu alebo nepriamu účasť na výkone právomocí udelených verejným právom a povinnosť určených na ochranu všeobecných záujmov štátu alebo iných štátnych orgánov;
- rozsudok Súdneho dvora C-290/94 vo veci Komisia/Grécko - pojem „štátna služba alebo verejná služba“ v zmysle článku čl. 48 ods. 4 Zmluvy o založení EHS (čl. 45 ods. 4 ZFEÚ) sa týka pracovných miest, ktoré sú spojené s priamym či nepriamym výkonom verejnej moci a plnením úloh zameraných na ochranu všeobecných záujmov štátu či iných subjektov verejného práva, pričom ich predpokladom je osobitný vzťah solidarity medzi príslušným úradníkom a štátom, ako aj vzájomné práva a povinnosti, ktoré sú základom vzťahu štátnej príslušnosti;
- rozsudok Súdneho dvora C-405/01 vo veci Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española obmedzil uplatnenie výnimky stanovenej v čl. 39 ods. 4 Zmluvy o založení ES (čl. 45 ods. 4 ZFEÚ) – ustanovenie sa neuplatní na tie pracovné miesta, ktoré sú síce spojené so štátom alebo inými verejnoprávnymi inštitúciami, avšak nezúčastňujú sa na plnení úloh, ktoré sú súčasťou verejnej správy ako takej;
- a v ďalších rozsudkoch napr.: C-317/14, C-270/13, C-294/04, C-501/12 až C-506/12, C-540/12, C-541/12, C-302/11 až C-305/11, C-225/09, C-45/09, C 409/95, C-297/10, C-298/10 a C-296/09.

4. Závazky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:

- a) lehota na prebratie smernice alebo lehota na implementáciu nariadenia alebo rozhodnutia:
 - smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap.05/zv. 2, Ú. v. ES L 288, 18.10.1991) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2, Ú. v. ES L 348, 28.11.1992) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);

- smernica Rady 97/81/ES, týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 14, 20.1.1998) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 175, 10.7.1999) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1, Ú. v. ES L 180, 19.7.2000) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 303, 2.12.2000) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 299, 18.11.2003) - dňom pristúpenia SR k EÚ (1. máj 2004);
 - nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. ES L 166, 30.4.2004) – 1. máj 2010;
 - smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006) – 15. august 2008;
 - smernica Rady 2010/18/EÚ z 29. júna 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010) – 8. marec 2012.
- b) lehota určená na predloženie návrhu právneho predpisu na rokovanie vlády podľa určenia gestorských ústredných orgánov štátnej správy zodpovedných za transpozíciu smerníc a vypracovanie tabuliek zhody k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov:

- c) informácia o konaní začatom proti Slovenskej republike o porušení podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie:

Proti Slovenskej republike nie je vedené žiadne konanie o porušení podľa čl. 258 až 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v oblasti právnej úpravy návrhu zákona.

- d) informácia o právnych predpisoch, v ktorých sú preberané smernice už prebraté spolu s uvedením rozsahu tohto prebratia:

- smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancovo podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap.05/zv. 2, Ú. v. ES L 288, 18.10.1991)
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2, Ú. v. ES L 348, 28.11.1992)
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
 - v nariadení vlády SR č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
 - v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

- smernica Rady 97/81/ES, týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 14, 20.1.1998)
- v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov;

- smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3, Ú. v. ES L 175, 10.7.1999)
- v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov;

- smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1, Ú. v. ES L 180, 19.7.2000)
- v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;

- smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 303, 2.12.2000)

- v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
 - v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
 - v zákone č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok;
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4, Ú. v. ES L 299, 18.11.2003)
 - v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov;
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo

veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006)

- v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
- smernica Rady 2010/18/EÚ z 29. júna 2000, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010)
- v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov,
 - v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,

- v zákone č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov,
- v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- v zákone č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

5. **Stupeň zlučiteľnosti návrhu právneho predpisu alebo návrhu legislatívneho zámeru s právom Európskej únie:** úplný.

6. **Gestor a spolupracujúce rezorty:** Úrad vlády Slovenskej republiky, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvo vnútra SR, Ministerstvo obrany SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, Ministerstvo zdravotníctva SR, Ministerstvo financií SR.

Doložka vybraných vplyvov

1. Základné údaje	
Názov materiálu	
Návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.	
Predkladateľ (a spolupredkladateľ)	
Úrad vlády Slovenskej republiky	
Charakter predkladaného materiálu	☐ Materiál nelegislatívnej povahy ☒ Materiál legislatívnej povahy ☒ Transpozícia práva EÚ
1. Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2; Ú. v. ES L 288, 18. 10. 1991). 2. Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 2; Ú. v. ES L 348, 28.11.1992) v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2007/30/ES z 20. júna 2007 (Ú. v. EÚ L 165, 27.6.2007) a v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/27/EÚ z 26. februára 2014 (Ú. v. EÚ L 65, 5.3.2014). 3. Smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 14, 20. 1. 1998) v znení smernice Rady 98/23/ES zo 7. apríla 1998 (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 131, 5. 5. 1998). 4. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 5/zv. 3; Ú. v. ES L 175, 10. 7. 1999). 5. Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 1; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000). 6. Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000). 7. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 4; Ú. v.	

ES L 299, 18. 11. 2003).

8. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).

9. Smernica Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18. 3. 2010) v znení smernice Rady 2013/62/EÚ zo 17. decembra 2013 (Ú. v. EÚ L 353, 28.12.2013).

Termín začiatku a ukončenia PPK	<i>19.04.2016 -21.04.2016</i>
Predpokladaný termín predloženia na MPK*	<i>apríl 2016</i>
Predpokladaný termín predloženia na Rokovanie vlády SR*	

2. Definovanie problému

Cieľom nového zákona o štátnej službe je zabezpečiť reformu štátnej služby v súlade s princípmi štátnej služby a súčasne eliminovať nedostatky a problémy identifikované prostredníctvom odporúčaní Rady Európskej únie, ktorými sa zabezpečuje úzka koordinácia hospodárskych politík členských štátov na vnútornom trhu za účelom dosiahnutia spoločných cieľov v zmysle článkov 121 a 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a odporúčaní uvedených v Pozičnom dokumente Európskej komisie pre Slovenskú republiku k vypracovaniu Partnerskej dohody a programov na Slovensku na roky 2014 – 2020.

3. Ciele a výsledný stav

Novým návrhom zákona o štátnej službe sa v záujme skvalitnenia vykonávania štátnej služby zriaďuje Rada pre štátnu službu ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán. Princípy štátnej služby budú vymedzovať prijímanie štátnych zamestnancov, stabilitu ich štátnozamestnaneckého pomeru, kariérny rast, hodnotenie výkonnosti a tiež odmeňovanie v štátnej službe.

Cieľom novej právnej úpravy upravujúcej štátnozamestnanecké vzťahy je tiež zabezpečiť vyššiu transparentnosť výberových konaní pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest a v tejto súvislosti sa upravujú aj nové druhy výberových konaní, najmä nový inštitút „hromadné výberové konanie“.

Posudzovanie vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami za účelom skvalitnenia štátnej služby sa navrhuje zabezpečovať pravidelným služobným hodnotením každého štátneho zamestnanca.

Predloženým návrhom zákona sa zavádzajú zásady vzdelávania štátnych zamestnancov, ktoré má byť systémové, flexibilné, hospodárne a účelné. Zavádza sa tiež inštitút mentora, pod dohľadom ktorého štátni zamestnanci absolvujú adaptačné vzdelávanie počas skúšobnej doby.

V predloženom návrhu zákona sa navrhuje taktiež úprava doručovania zohľadňujúca osobitosti štátnozamestnaneckých vzťahov, ako aj zavedenie nových právnych inštitútov, akými sú napríklad prešetrovanie výpovede a disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca.

Z dôvodov súvisiacich s elektronizáciou v oblasti štátnej správy, zákon o štátnej službe zavádza Centrálny informačný systém štátnej služby, čo predpokladá zlepšenie a skvalitnenie riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe.

4. Dotknuté subjekty

Štátni zamestnanci v pôsobnosti zákona o štátnej službe. Občania – uchádzači o štátnu službu na účely výberového konania. Občania – absolventi na účely hromadného výberového konania.		
5. Alternatívne riešenia		
N/A		
6. Vykonávacie predpisy		
Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov? ☒ Áno ☐ Nie		
- Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest - Vzdelávanie štátnych zamestnancov - Služobné hodnotenie štátnych zamestnancov - Podrobnosti o registroch Centrálného informačného systému štátnej služby - Systemizácia štátnozamestnaneckých miest - Odbory štátnej služby - Štátnozamestnanecké miesta, na ktorých môže štátnu službu vykonávať len občan Slovenskej republiky		
7. Transpozícia práva EÚ		
Uved'te, v ktorých ustanoveniach ide národná právna úprava nad rámec minimálnych požiadaviek EÚ spolu s odôvodnením.		
N/A		
8. Preskúmanie účelnosti**		
Uved'te termín, kedy by malo dôjsť k preskúmaniu účinnosti a účelnosti navrhovaného predpisu.		
Uved'te kritériá, na základe ktorých bude preskúmanie vykonané.		
N/A		

* vyplniť iba v prípade, ak materiál nie je zahrnutý do Plánu práce vlády Slovenskej republiky alebo Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky.

** nepovinné

9. Vplyvy navrhovaného materiálu				
Vplyvy na rozpočet verejnej správy z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy	☒ Pozitívne	☐ Žiadne	☒ Negatívne	
	☐ Áno	☐ Nie	☒ Čiastočne	
Vplyvy na podnikateľské prostredie z toho vplyvy na MSP	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne	
	☐ Pozitívne	☐ Žiadne	☐ Negatívne	
Sociálne vplyvy	☒ Pozitívne	☐ Žiadne	☒ Negatívne	
Vplyvy na životné prostredie	☐ Pozitívne	☒ Žiadne	☐ Negatívne	
Vplyvy na informatizáciu	☒ Pozitívne	☐ Žiadne	☐ Negatívne	
Vplyvy na služby verejnej správy pre občana, z toho				

vplyvy služieb verejnej správy na občana vplyvy na procesy služieb vo verejnej správe	x Pozitívne x Pozitívne	☐ Žiadne ☐ Žiadne	☐ Negatívne ☐ Negatívne
---	---	---	---

10. Poznámky <i>V prípade potreby uveďte doplňujúce informácie k návrhu.</i>
11. Kontakt na spracovateľa JUDr. Lívia Richterová, odbor štátnej služby a verejnej služby, Úrad vlády SR livia.richterova@vlada.gov.sk
12. Zdroje Prieskumy Úradu vlády SR Údaje a podklady poskytnuté správcami rozpočtových kapitol Údaje a podklady poskytnuté Ministerstvom financií SR konzultácie
13. Stanovisko Komisie pre posudzovanie vybraných vplyvov z PPK Komisia vyjadruje nesúhlasné stanovisko s materiálom predloženým na PPK s odporúčaním na dopracovanie podľa pripomienok . <u>Pripomienky a vyhodnotenie:</u> K doložke vybraných vplyvov 1. Z doložky vybraných vplyvov a z analýzy vplyvov na rozpočet verejnej správy vyplýva rozpočtovo nekrytý vplyv v kapitole Úrad vlády SR na rok 2017 vo výške 995 226 eur, na rok 2018 vo výške 1 016 576 eur a na rok 2019 vo výške 1 317 176 eur a požiadavka na zvýšenie počtu zamestnancov kapitoly Úrad vlády SR v roku 2016 o 5 zamestnancov a v rokoch 2017 až 2019 o 33 zamestnancov. Komisia upozorňuje, že požiadavka na zvýšenie počtu zamestnancov v roku 2016 je v rozpore s úlohou C.8. uznesenia vlády SR č. 544/2015 „nepredkladať v roku 2016 návrhy legislatívnych predpisov a iných materiálov, ktoré zakladajú finančné nároky na zvýšenie počtu zamestnancov a zvýšenie výdavkov alebo úbytok príjmov schválených v štátnom rozpočte na rok 2016 s rozpočtovými dôsledkami na štátny rozpočet alebo iné rozpočty tvoriace rozpočet verejnej správy“. 2. Zároveň Komisia uvádza, že z materiálu vyplývajúce zvýšenie počtu zamestnancov a výdavkov je nad rámec vládou schváleného rozpočtu verejnej správy na roky 2016 až 2018. V súvislosti s požiadavkou na zvýšenie počtu zamestnancov a výdavkov kapitoly ÚV SR Komisia žiada, aby realizácia návrhu zákona v kapitole ÚV SR bola zabezpečená bez vplyvu na výdavky štátneho rozpočtu a bez zvyšovania limitu počtu zamestnancov, t. j. v rámci záväzných ukazovateľov, vrátane počtu zamestnancov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu, napr. viazaním počtu zamestnancov služobných (osobných) úradov, ak ÚV SR preberá na seba činnosti, ktoré boli zabezpečované osobnými úradmi, resp. kontrolnú činnosť zabezpečovať v rámci úradu zamestnancami na úseku kontroly v zmysle kompetenčného zákona. 3. Súčasne Komisia žiada, aby predkladateľ zákona v doložke jednoznačne deklaroval realizáciu zákona vo všetkých kapitolách štátneho rozpočtu bez dopadu na štátny rozpočet. Vyhodnotenie k pripomienke 1, 2 a 3 :

Predkladateľ berie na vedomie pripomienku č. 1, č. 2 a č.3, súčasne však konštatuje, že ich nie je možné akceptovať z nasledovných dôvodov: Novým zákonom o štátnej službe sa zásadným spôsobom zvyšujú kompetencie a pôsobnosť Úradu vlády SR, okrem iného, v oblasti výkonu kontrolnej pôsobnosti, vydávania služobných predpisov záväzných pre všetky služobné úrady, pri novozavedených inštitútoch ako je prešetrovanie výpovedí a disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca, vyhlasovanie prvej časti hromadného výberového konania ako aj v súvislosti so zavedením Centrálného informačného systému štátnej služby. Súčasne sa zriaďuje Rada pre štátnu službu, ktorej organizačné, technické, personálne a finančné podmienky vykonávania činností bude zabezpečovať Úrad vlády SR. Nové kompetencie Úradu vlády SR nie je možné zabezpečiť so súčasným obsadením odboru štátnej služby a verejnej služby. Úrad vlády SR nepreberá na seba kompetencie iných rezortov, naopak, napríklad uvedená kontrola dodržiavania súčasného zákona o štátnej službe podľa doterajšej právnej úpravy nebolo možné vôbec vykonávať. Úrad vlády SR preto nemôže viazať počet zamestnancov z osobných úradov alebo iných útvarov z jednotlivých rezortov. Uvedené kompetencie sú nové, novozavedené inštitúty doteraz neboli v praxi realizované a preto je nutne potrebné personálne posilnenie Úradu vlády SR tak, ako je uvedené v analýze vplyvov na rozpočet.

K analýze vplyvov na štátny rozpočet

1. V časti 2.1.1. Financovanie návrhu je potrebné text „prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly budú hradieť z vlastného rozpočtu na nasledujúce rozpočtové obdobie“ preformulovať v súlade s terminológiou ustanovení zákona č. 523/2004 Z. z.

Vyhodnotenie: Pripomienka bola zapracovaná

2. V časti 2.2.4. písm. Ad b) bod 1. Posilnenie odboru štátnej služby a verejnej služby ÚV SR v tab. na str. 8 Komisia žiada opraviť chybnú uvedenú sumu osobných výdavkov za 12 mesiacov a to zo sumy „363 151“ na sumu „357 888“.

Vyhodnotenie: Pripomienka bola zapracovaná

3. V časti 2.2.4. písm. Ad b) v bode 2. Vybudovanie, prevádzka a personálne obsadenie Hodnotiaceho centra (str. 9) a v bode Ad j) zriadenie Centrálného informačného systému štátnej služby (str. 15) je uvedené, že na zaistenie kontinuity by mali byť vytvorené podmienky pre zabezpečenie ďalšieho financovania z verejných zdrojov. Komisia žiada, aby tento text bol formulovaný tak, že bude jednoznačne obsahovať vyjadrenie o vplyve na rozpočet verejnej správy od 1. 7. 2019 a spôsobe jeho zabezpečenia, napr. v rámci priorit, resp. požiadaviek pri príprave rozpočtu verejnej správy na roky 2017 až 2019.

Vyhodnotenie: Pripomienka bola zapracovaná

4. V tabuľke č. 4 pri kapitole MF SR sú uvedené všetky výdavky na ekonomickej kategórii 630 tovary a služby. Komisia žiada preveriť či skutočne ide o výdavky na tovary a služby a či časť výdavkov nepredstavujú kapitálové výdavky, keďže výdavky sú určené na vybudovanie Centrálného informačného systému štátnej služby. Podobne v kapitole MV SR sú výdavky na vybudovanie Hodnotiaceho centra okrem roka 2016 rozpočtované na kapitálových výdavkoch iba v sume 10 tis. eur ročne.

Vyhodnotenie: Pripomienka týkajúca sa Centrálného informačného systému štátnej služby bola zapracovaná. Kapitálové výdavky týkajúce sa Hodnotiaceho centra sú uvedené správne.

5. Komisia upozorňuje na súčtové chyby v tabuľke č. 4 v časti týkajúcej sa ostatných kapitol štátneho rozpočtu. Upravené údaje je potrebné zosúladiť aj v tabuľke č. 1.

Vyhodnotenie: Pripomienka bola zapracovaná

Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu

2.1 Zhrnutie vplyvov na rozpočet verejnej správy v návrhu

Tabuľka č. 1

Vplyvy na rozpočet verejnej správy	Vplyv na rozpočet verejnej správy (v eurách)			
	2016	2017	2018	2019
Príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0
v tom: za každý subjekt verejnej správy zvlášť	0	0	0	0
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	0	0	0	0
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Výdavky verejnej správy celkom	35 855	5 504 396	7 228 113	5 831 483
v tom:				
kapitola 03 Úrad vlády SR	0	247 463	866 025	870 395
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	0	247 463	866 025	870 395
<i>Rozpočtové prostriedky</i>				
Program 06P - Tvorba a implementácia politik	0	247 463	866 025	870 395
<i>EÚ zdroje</i>	0	0	0	0
<i>Spolufinancovanie</i>	0	0	0	0
v tom:				
kapitola 12 Ministerstvo vnútra SR*	0	477 000	404 000	403 000
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	0	477 000	404 000	403 000
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje (prostriedky ESF) (85 %)</i>				
Program OE901 - OP Efektívna verejná správa	0	405 450	343 400	342 550
<i>Spolufinancovanie (15%)</i>	0	71 550	60 600	60 450
v tom:				
kapitola 15 Ministerstvo financií SR **	35 855	2 000 000	2 000 000	600 000
<i>z toho:</i>				
- vplyv na ŠR	35 855	2 000 000	2 000 000	600 000
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	0	0	0
<i>EÚ zdroje (85 %)</i>				
Program OEJ - Informačná spoločnosť 2014 - 2020	30 477	1 700 000	1 700 000	510 000
<i>Spolufinancovanie (15%)</i>	5 378	300 000	300 000	90 000
v tom:	0	2 779 933	3 958 088	3 958 088

ostatné kapitoly ŠR (vrátane kapitoly 03,12,15)				
z toho:				
- vplyv na ŠR	0	2 779 933	3 958 088	3 958 088
<i>Rozpočtové prostriedky</i>	0	2 779 933	3 958 088	3 958 088
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na počet zamestnancov	0	17+	28+	28+
- vplyv na ŠR	0	17+	28+	28+
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Vplyv na mzdové výdavky	0	2 138 273	3 272 867	3 272 867
- vplyv na ŠR	0	2 885 601	4 390 963	4 390 963
- vplyv na obce	0	0	0	0
- vplyv na vyššie územné celky	0	0	0	0
- vplyv na ostatné subjekty verejnej správy	0	0	0	0
Financovanie zabezpečené v rozpočte	35 855	5 256 933	6 362 088	4 961 088
v tom:				
Ostatné kapitoly ŠR(vrátane kapitoly 03,12,15)	0	3 958 088	3 958 088	3 958 088
Prostriedky EU (OP EVS, OP II)	35 855	2 410 200	1 046 025	210 600
Iné ako rozpočtové zdroje	0	0	0	0
Rozpočtovo nekrytý vplyv				
Kapitola 03 Úrad vlády SR (Rada, OŠSVS, CÍŠŠ (10-12/2019))	0	247 463	866 025	870 395

*Úrad vlády SR ako prijímateľ prostriedkov EU z OP EVS v rámci projektu Hodnotiace, testovacie a metodické centrum pre ľudské zdroje.

** Úrad vlády SR (NASES) ako prijímateľ prostriedkov EU z OP II v rámci projektu Centrálny informačný systém štátnej služby. Náklady na prevádzku po ukončení projektu sú vyčíslené v kapitole 03 Úrad vlády SR.

2.1.1. Financovanie návrhu - Návrh na riešenie úbytku príjmov alebo zvýšených výdavkov podľa § 33 ods. 1 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy:

1. Úrad vlády SR žiada o navýšenie finančných prostriedkov kapitoly a o navýšenie limitu počtu zamestnancov kapitoly, za účelom zabezpečenia jeho zákonných kompetencií a riadneho plnenia úloh štátnej správy na úseku štátnej služby a verejnej služby, a to na podklade vyčíslených vplyvov na rozpočet verejnej správy v tejto analýze. Vyčíslenie výdavkov na rok 2017 zohľadňuje účinnosť návrhu zákona o štátnej službe od 1.6.2017, ako aj posun účinnosti ustanovení zákona týkajúcich sa pôsobnosti Rady pre štátnu službu od 1.1.2018.

2. Čo sa týka dopadov uvedených v tejto analýze, ktoré môžu mať vplyv na výdavky jednotlivých kapitol, prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok. Uvedené vyčíslenie výdavkov je odhadované za všetky rozpočtové kapitoly súhrnne, nakoľko predpokladané výdavky nie je možné kvantifikovať jednotlivo.

3. Výdavky na vybudovanie a prevádzku Centrálného informačného systému štátnej služby by mali byť financované z finančných prostriedkov štrukturálnych fondov Európskej únie v rámci Operačného programu Integrovaná infraštruktúra.

4. Výdavky na vybudovanie a prevádzku Hodnotiaceho, testovacieho a metodického centra pre ľudské zdroje (ďalej len „Hodnotiace centrum“) by mali byť financované z finančných prostriedkov štrukturálnych fondov Európskej únie v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa.

2.2. Popis a charakteristika návrhu

2.2.1. Popis návrhu:

Návrh nového zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „nový zákon o štátnej službe“) predstavuje novú a reformovanú právnu úpravu v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov.

Cieľom nového zákona o štátnej službe je zabezpečiť reformu štátnej služby v súlade s princípmi štátnej služby a súčasne eliminovať nedostatky a problémy identifikované prostredníctvom odporúčaní Rady EÚ a odporúčaní uvedených v Pozičnom dokumente Európskej komisii pre Slovenskú republiku k vypracovaniu Partnerskej dohody na Slovensku na roky 2014 – 2020. Z Pozičného dokumentu Európskej komisie pre Slovenskú republiku na obdobie 2014 – 2020, ktorý usmerňuje prípravu systému európskych štrukturálnych a investičných fondov v Slovenskej republike, vyplýva, že „verejná správa je charakterizovaná nekvalitným riadením ľudských zdrojov, vysokou fluktuáciou zamestnancov (často spojenou s politickým cyklom) a nedostatočnými analytickými kapacitami“.

V nadväznosti aj na záväzky Slovenskej republiky vyplývajúce z Partnerskej dohody na roky 2014 - 2020, vyplýva povinnosť Slovenskej republiky v oblasti verejnej správy splniť tzv. predbežné podmienky (ex ante kondicionality).

Z predbežného hodnotenia Európskej komisie z 11. marca 2015 vyplýva tiež odporúčanie „*prijat' opatrenia na zvýšenie nezávislosti verejnej služby, a to aj zmenou zákona o štátnej službe.*“ Z odporúčaní Rady EÚ pre Slovensko vyplýva aj *potreba posilniť kapacitu centrálného útvaru vlády*, ktorý sa zaoberá štátnou správou a návrhmi politiky riadenia ľudských zdrojov, monitorovaním a hodnotením strategických a manažérskych činností.

Návrh nového zákona o štátnej službe z hľadiska vecnej príslušnosti bude implementovať Úrad vlády SR, ktorý sa od 1. novembra 2013, zákonom č. 313/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov č. 575/2001 Z. z., stal ústredným orgánom štátnej správy aj v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov a právnych vzťahov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Nový zákon o štátnej službe zavádza rad nových opatrení za účelom zvýšenia nezávislosti štátnej služby v Slovenskej republike ako aj z dôvodu naplnenia odporúčaní Európskej komisie týkajúce sa reformy verejnej správy. Z hľadiska vplyvov na rozpočet verejnej správy boli identifikované nasledujúce:

- a) zriadenie Rady pre štátnu službu,
- b) zavedenie nových zákonných kompetencií Úradu vlády SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov (posilnenie odboru štátnej služby a verejnej služby, zriadenie Hodnotiaceho centra),
- c) určenie kontrolnej pôsobnosti Úradu vlády SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov,
- d) zavedenie príplatku za výkon činnosti mentora,
- e) zavedenie príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- f) zavedenie odstupného pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby,
- g) zrušenie 1. platovej triedy (referent) a 2. platovej triedy (samostatný referent), zavedenie nových platových tried a im prislúchajúcich platových taríf,
- h) zrušenie rozdielového príplatku a zrušenie obmedzenia započítania služobnej praxe,
- i) zavedenie služobného hodnotenia,
- j) zriadenie Centrálného informačného systému štátnej služby,
- k) zmena percentuálnej sadzby paušálnej náhrady na pokrytie nevyhnutných výdavkov za služby a iných osobných výdavkov súvisiacich s vykonávaním funkcie,
- l) zmena percentuálnej sadzby príplatku za zmennosť,

- m) zmena percentuálnej sadzby náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie,
- n) ustanovenie povinnosti absolvovať školenie zamerané na osvojenie si metód riadeného osobného rozhovoru a jeho vyhodnotenia pre člena výberovej komisie, ktorý vedie osobný pohovor,
- o) stanovenie povinnosti vyčlenenia prostriedkov pre zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania,
- p) zavedenie povinnosti pre služobné úrady určiť štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov,
- q) stanovenie vekovej hranice 65 rokov, pri dosiahnutí ktorej dochádza ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zo zákona,
- r) zavedenie nového druhu služobného voľna po 10 rokoch u príslušného služobného úradu na obdobie maximálne 6 mesiacov.
- s) zavedenie novej diferenciácie dĺžky výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

2.2.2. Charakteristika návrhu:

- ☐ zmena sadzby
- ☒ zmena v nároku
- ☒ nová služba alebo nariadenie (alebo ich zrušenie)
- ☐ kombinovaný návrh
- ☒ iné

2.2.3. Predpoklady vývoja objemu aktivít:

Jasne popíšte, v prípade potreby použite nižšie uvedenú tabuľku. Uveďte aj odhady základov daní a/alebo poplatkov, ak sa ich táto zmena týka.

Tabuľka č. 2

Objem aktivít	Odhadované objemy (EUR)			
	2016	2017	2018	2019
Zvýšenie počtu štátnozamestnaneckých miest s vybavením (kapitola 03 Úrad vlády SR) (Rada pre štátnu službu, spolu 11 ŠZ)	0	0	509 346,40	453 716
Zvýšenie počtu štátnozamestnaneckých miest s vybavením (kapitola 03 Úrad vlády SR) odbor štátnej služby a verejnej služby UV SR, spolu 12 ŠZ	0	247 462,40	356 678,40	356 678,40
Kapitola 12 Ministerstvo vnútra SR (OP EVS – Hodnotiace centrum s vybavením, prijímateľ Úrad vlády SR, 5 ŠZ)	0	477 000	404 000	403 000
Priplatok za výkon činnosti mentora, 10 % alebo 15 % z platovej tarify u cca 3900 ŠZ	0	637 548	1 092 939	1 092 939
Zrušenie 1. a 2. platovej triedy, preradenie do novej 3. platovej triedy, 345 ŠZ	0	47 256,10	81 010,50	81 010,50

Započítanie služobnej praxe nad 32 rokov (zvýšenie o 1 % z príslušnej platovej triedy) cca 3110 ŠZ	0	609 313	1 044 536	1 044 536
Kapitola 15 Ministerstvo financií SR (OP Integrovaná infraštruktúra) Zriadenie Centrálného informačného systému štátnej služby	35 855	2 000 000	2 000 000	600 000 + 60 000*
Zavedenie odstupného pre odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh v závislosti od novej diferenciácie dĺžky výpovednej doby a odstupného	0	94 465	161 940	161 940
zavedenie novej diferenciácie dĺžky výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru cca 50 ŠZ/rok	0	97 233	166 647	166 647

* prevádzkové náklady CISSS 10/2019-12/2019

2.2.4. Výpočty vplyvov na verejné financie

Ad a) zriadenie Rady pre štátnu službu

Novým zákonom o štátnej službe sa zriaďuje Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby. Rada má piatich členov, ktorých volí a odvoláva Národná rada SR. Funkčné obdobie členov je 7 ročné. Rada ako nový orgán bude súčasťou rozpočtovej kapitoly Úradu vlády SR, ktorý bude zabezpečovať organizačné, technické, personálne a finančné podmienky jej činnosti.

Účinnosť návrhu zákona o štátnej službe týkajúca sa pôsobnosti Rady je odložená od 1.1.2018, preto náklady uvedené na jej činnosť zahŕňajú iba roky 2018 a 2019.

Členovia Rady sú v štátnozamestnaneckom pomere ako štátni zamestnanci vo verejnej funkcii.

Nový zákon o štátnej službe navrhuje platové pomery členov Rady upraviť rovnako ako platové pomery poslanca Národnej rady SR. Výnimku tvoria paušálne náhrady členov Rady, pri ktorých sa budú pre paušálne náhrady uplatňovať príslušné ustanovenia nového zákona o štátnej službe.

Zákom č. 500/2010 Z. z. z 2. decembra 2010 bol zmenený a doplnený zákon NR SR č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 120/1993 Z. z.“). Plat poslanca je upravený v § 2 ods. 1 a), podľa ktorého ide o trojnásobok priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za predchádzajúci kalendárny rok. Pre rok 2012 a nasledujúce roky je zachovaný na úrovni roku 2011 (§ 29h zákona 120/1993 Z. z.). V zmysle § 2 ods. 2 zákona č. 120/1993 Z. z. (v znení zákona č. 500/2010 Z. z.) je táto suma znížená o 15 %, to znamená, že pri zaokrúhlení na celé euro nahor sa jedná o sumu **1 961 eur**.

Členovia Rady budú mať nárok na mesačnú paušálnu náhradu podľa nového zákona o štátnej službe vo výške 121 % z platovej tarify 9 platovej triedy t.j. 121 % z 1015,50 eur = **1 229 eur** (po zaokrúhlení).

Nový zákon o štátnej službe priznáva Rade pomerne veľký rozsah nových kompetencií. V tejto súvislosti je potrebné zabezpečiť činnosť Rady odborným personálom.

Odborní zamestnanci Rady, ktorí budú zabezpečovať činnosti pre Radu, budú v štátnozamestnaneckom pomere podľa nového zákona o štátnej službe. Ich platové pomery navrhujeme podľa nového zákona o štátnej službe.

Celkovo je potrebných **6 odborných zamestnancov**. Týmto štátnym zamestnancom sa navrhuje plat vo výške **1 300 eur/mesiac**.

Vzhľadom na skutočnosť, že Rada je novým orgánom, ktorý je potrebné vybudovať od začiatku, bude potrebné zabezpečiť priestorové, materiálne a technické potreby, finančné náklady na bežné výdavky a kapitálové výdavky sú iba odhadované.

Pozícia	počet	Hrubá mzda	Poistné 34,95%	Cena práce / osoba/mesiac	Cena práce/ osoby/mesiac	Osobné výdavky za 12 mesiacov (EUR)
Členovia Rady	5	1961	685,37	2 646,37	13 231,85	158 782,20
Paušálne náhrady	5 x	1229	-	-	-	73 740
Zamestnanci Rady	6	1 300	454,35	1 754,35	10 526,10	126 313,20
Spolu	11	285 000	73 835,40	-	-	358 835,40

	1 osoba/12 mesiacov	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2017	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2018	11 osôb/ 12 mesiacov (EUR) rok 2019
Materiálno technické vybavenie kancelárie, kuchynka (430 eur)	1 200	0	13 630	
Materiálno technické vybavenie zasadacej miestnosti		0	15 000	
Pravidelné mesačné náklady (130 eur/osoba)	1 560	0	17 160	17 160
Dopravné náklady - výdavky na služobné cesty*	4 120	0	45 320	45 320
Náklady na vzdelávacie aktivity	2 891	0	31 801	31 801
Dátové a komunikačné vybavenie zasadacej miestnosti		0	5 000	
Dátové, komunikačné vybavenie a výpočtová technika	2 000	0	22 000	

prevádzkové náklady (toner 600 eur/rok)			600	600
Spolu		0	150 511	94 881

* Služobná cesta v priemere 8/rok (4 x tuzemská, 4 x zahraničná)

Ad b) zavedenie nových zákonných kompetencií Úradu vlády SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov (posilnenie odboru štátnej služby a verejnej služby, zriadenie Hodnotiaceho centra).

Podľa navrhovanej právnej úpravy sa zvyšujú kompetencie a pôsobnosť Úradu vlády SR najmä v oblasti výkonu kontrolnej pôsobnosti, pri novozavedených inštitútoch ako je prešetrovanie výpovede a disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca, vyhlasovanie prvej časti hromadného výberového konania ako aj v súvislosti so zavedením Centrálného informačného systému štátnej služby.

V tejto súvislosti sa zavádza povinnosť výberového konania vedúcich štátnych zamestnancov na najvyšších pozíciách prostredníctvom Hodnotiaceho centra.

1. Posilnenie odboru štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR:

V nadväznosti na vyššie uvedené, definovanie nových zákonných kompetencií Úradu vlády SR má priamy vplyv na nárast ďalšej agendy Úradu vlády SR. Z tohto dôvodu je potrebné personálne posilniť odbor štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády SR **o 12 štátnych zamestnancov**.

Týmto štátnym zamestnancom sa navrhuje plat vo výške **1 300 eur/mesiac**.

Pozícia	počet	Hrubá mzda/osoba	Poistné 34, 95%	Cena práce/osoba/mesiac	Cena práce/osoby/mesiac	Osobné výdavky za 12 mesiacov (EUR)	Osobné výdavky za 7 mesiacov (EUR)
Štátny zamestnanec OŠSaVS	12	1 300	454,35	1 754,35	21 052,20	252 626,40	147 365,40
Spolu (12 mesiacov)	12	187 200	65 426,40	-	-	252 626,40	-
Spolu (6/2017-12/2017* 7 mesiacov)	12	109 200	38 165,4	-	-	-	147 365,40

*Účinnosť zákona o štátnej službe je od 1.6.2017

	1 osoba/12 mesiacov	12 osôb/7 mesiacov (EUR) 6/2017-12/2017	12 osôb/12 mesiacov (EUR) rok 2018	12 osôb/12 mesiacov (EUR) rok 2019
Materiálno technické vybavenie kancelárie, + kuchynka (1000 eur)	1 200	15 400	-	-
Pravidelné mesačné náklady (130 eur/osoba)	1 560	10 920	18 720	18 720
Dopravné náklady - výdavky na služobné	4 120	28 840	49 440	49 440

cesty*				
Náklady na vzdelávacie aktivity	2 891	20 237	34 692	34 692
Dátové, komunikačné vybavenie a výpočtová technika,	2 000	24 000	-	-
prevádzkové náklady (toner 1200 eur/rok)		7 00	1 200	1 200
Spolu		100 097	104 052	104 052

* Služobná cesta v priemere 8/rok (4 x tuzemská, 4 x zahraničná)

2. Vybudovanie, prevádzka a personálne obsadenie Hodnotiaceho centra

V súvislosti s vybudovaním Hodnotiaceho centra a zabezpečením jeho činnosti je potrebné navýšiť počet štátnych zamestnancov Úradu vlády SR o ďalších **5 zamestnancov**.

Vzhľadom na skutočnosť, že **Hodnotiace centrum** je potrebné vybudovať od začiatku, bude potrebné zabezpečiť priestorové, materiálne a technické potreby, vzdelávanie štátnych zamestnancov a školenia poskytované pre zamestnancov služobných úradov. Zriadenie, vybavenie, personálne obsadenie a činnosť Hodnotiaceho centra by mali byť financované z finančných prostriedkov štrukturálnych fondov Európskej únie v rámci Operačného programu Efektívna verejná správa. Aby bola aj naďalej zaistená kontinuita a úlohy Hodnotiaceho centra v kontexte administratívnej reformy v Slovenskej republike, mali by byť vytvorené podmienky pre zabezpečenie jeho ďalšieho financovania z verejných zdrojov. Je predpoklad, že Úrad vlády SR si bude uplatňovať výdavky na ďalšiu prevádzku Hodnotiaceho centra od 1.7.2019 v rámci priorít pri príprave rozpočtu verejnej správy na roky 2017 až 2019.

Indikatívny rozpočet Hodnotiaceho centra (HC) (čas trvania projektu) 1/2017-12/2019:

Personálne obsadenie HC 450 000 eur

Zriadenie, vybavenie HC 150 000 eur

Metodická podpora HC 176 000 eur

Riadenie a implementácia, 170 000 eur

Vzdelávacie a školiace aktivity 338 000 eur

	2016	2017	2018	2019
Personálne obsadenie HC	0	150 000	150 000	150 000
Zriadenie, vybavenie HC	0	130 000	10 000	10 000
Metodická podpora HC	0	59 000	59 000	58 000
Riadenie a implementácia	0	58 000	56 000	56 000
Vzdelávacie a školiace	0	80 000	129 000	129 000

aktivity				
Spolu	0	477 000	404 000	403 000

Personálne obsadenie HC 450 000 eur

V tom:

Personálne obsadenie rok 2017 **150 000 eur** (v tom 111 152 eur mzdy a 34,95% poistné 38 848 eur)

Personálne obsadenie rok 2018 **150 000 eur** (v tom 111 152 eur mzdy a 34,95% poistné 38 848 eur)

Personálne obsadenie rok 2019 **150 000 eur** (v tom 111 152 eur mzdy a 34,95% poistné 38 848 eur)

Ad c) určenie kontrolnej právomoci Úradu vlády SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov

Návrh zákona zavádza kontrolnú pôsobnosť Úradu vlády SR vo vzťahu k dodržiavaniu tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonáva v každom služobnom úrade úrad vlády. Nadriadený služobný úrad taktiež môže vykonať v služobnom úrade kontrolu dodržiavania zákona o štátnej službe. Nakoľko sa jedná o fakultatívnu možnosť pre služobné úrady, v tejto súvislosti služobným úradom nevznikajú zvýšené personálne ani iné výdavky spojené s touto činnosťou. Navyše podľa dostupných informácií niektoré služobné úrady už teraz vykonávajú kontrolu vo vzťahu k podriadeným organizáciám.

Ad d) zavedenie príplatku za výkon činnosti mentora

Na uvedený príplatok má nárok štátny zamestnanec, ktorý vykonáva prípravu štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, a to vo výške 10 % zo svojej príslušnej platovej tarify, ak pripravuje jedného štátneho zamestnanca, alebo vo výške 15 % zo svojej príslušnej platovej tarify, ak pripravuje súčasne dvoch a viacerých štátnych zamestnancov.

Príplatok za výkon činnosti mentora sa poskytuje štátnemu zamestnancovi za čas prípravy štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, ktorý trvá 3 mesiace a je totožný so skúšobnou dobou štátneho zamestnanca.

Z údajov zistených Úradom vlády SR vyplýva, že za rok 2015 bolo do štátnej služby prijatých celkovo 6 790 štátnych zamestnancov. Nakoľko jeden mentor môže mentorovať aj 2 a viac štátnych zamestnancov súčasne, predpokladaný vplyv je odhadovaný na 3 900 osôb.

Vplyv zavedenia tohto inštitútu na štátny rozpočet by mohol predstavovať na rok 2017 sumu **637 548 eur** (v tom 472 432,8 eur hrubá mzda a poistné (34,95%) 165 115,26 eur) a na nasledujúce roky 2018 a 2019 sumu **1 092 939 eur** na 1 rok. Táto suma predstavuje súhrn hrubej mzdy - 809 884,8 eur a poistného (34,95 %) – 283 054,74 eur. Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad e) zavedenie príplatku k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Na príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „príplatok k náhrade príjmu“) má nárok štátny zamestnanec, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne práceneschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu podľa osobitného predpisu. Príplatok k náhrade príjmu sa poskytne najviac 10 kalendárnych dní v kalendárnom roku, vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.

Nie je možné vopred kvantifikovať počet štátnych zamestnancov, ktorí budú mať nárok na tento príplatok k náhrade príjmu, pretože nie je možné vopred určiť, počet dní práceneschopnosti štátneho zamestnanca v kalendárnom roku. V tejto súvislosti však neočakávame dopad na štátny rozpočet z dôvodu, že osobné výdavky na štátneho zamestnanca sa rozpočtujú tak, aby pokryli výdavky na plný pracovný úväzok celoročne, takže ak sa štátnemu zamestnancovi má uhradiť príplatok k náhrade príjmu za 10 služobných dní, tieto prostriedky sú v rozpočte rozpočtované.

Ad f) zavedenie odstupného pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby v nadväznosti na novú diferenciáciu odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

Nový zákon o štátnej službe zavádza možnosť odstupného pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval viac ako jeden rok. V nadväznosti na zavádzanú novú diferenciáciu odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

Odborníkovi, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, patrí odstupné v sume 2 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, patrí mu odstupné v sume 3 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov, patrí mu odstupné v sume 4 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Odstupné patrí odborníkovi len v prípade, ak sa jeho miesto zruší pred uplynutím doby, na ktoré bolo dohodnuté.

Vplyv na rozpočet verejnej správy by mal predstavovať na rok 2017 objem **94 465 eur** (v tom 70 000 hrubá mzda a 24 465 eur poistné (34,95 %)) a na rok 2018 a 2019 sumu **161 940 eur** na 1 rok (v tom 120 000 eur hrubá mzda a 41 940 eur poistné (34,95 %)). Pri výpočte tejto sumy sa vychádza z minimálneho počtu odborníkov, na ktorých sa bude vzťahovať predmetný inštitút (26 zamestnancov ročne) a z priemernej mzdy pre danú oblasť na úrovni 1 500 eur.

Tento predpoklad je len indikatívny z dôvodu, že v nasledujúcich rokoch nemusí dôjsť k skončeniu žiadneho štátnozamestnaneckého pomeru odborníka, čo nespôsobí žiadny resp.

minimálny dopad na štátny rozpočet. Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad g) zrušenie 1. platovej triedy (referent) a 2. platovej triedy (samostatný referent), zavedenie nových platových tried a im prislúchajúcich platových taríf.

Návrh zákona o štátnej službe zrušuje súčasnú 1. platovú triedu, referent, ktorej platová tarifa je vo výške 361,50 eur. Taktiež sa zrušuje 2. platová trieda, samostatný referent, ktorej platová tarifa je výške 388,50 eur.

Súčasná právna úprava

Navrhovaná právna úprava

Platová trieda	Názov funkcie	Platová tarifa k 31.12.2016	Platová trieda	Názov funkcie	Navrhovaná platová tarifa
1.	referent	361,50			
2.	Samostatný referent	388,50			
3.	Odborný referent	419,50	1.	Odborný referent	419,50
4.	Hlavný referent	456,00	2.	Hlavný referent	456,00
5.	Radca	540,50	3.	Radca	540,50
6.	Samostatný radca	573,00	4.	Samostatný radca	573,00
7.	Odborný radca	645,50	5.	Odborný radca	645,50
8.	Hlavný radca	691,50	6.	Hlavný radca	691,50
9.	Štátny radca	785,00	7.	Štátny radca	785,00
10.	Hlavný štátny radca	892,50	8.	Hlavný štátny radca	892,50
11.	Generálny štátny radca	1015,50	9.	Generálny štátny radca	1015,50

Dôvodom pre zrušenie uvedených tried bola aj skutočnosť, že platová tarifa v oboch triedach je nižšia ako je v súčasnosti minimálna mzda stanovená nariadením vlády č. 279/2015 Z. z. z 07. októbra 2015, ktorým bola ustanovená suma minimálnej mzdy na rok 2016 vo výške 405 eur.

Taktiež dôvodom pre zrušenie týchto dvoch najnižších platových tried bola aj skutočnosť, že sa pre zaradovanie štátnych zamestnancov takmer vôbec nevyužívali. Ku koncu roka 2015 do 1. platovej triedy nebol zaradený žiadny štátny zamestnanec a do 2. platovej triedy je zaradených 345 štátnych zamestnancov. Zmena sa teda dotkne celkovo 345 štátnych zamestnancov, ktorí budú musieť byť preradení do tej novej platovej triedy, v ktorej sa nachádza najnáročnejšia činnosť nimi doteraz vykonávaná.

Zrušenie týchto dvoch platových bude mať minimálny vplyv na štátny rozpočet z dôvodu, že tieto tarify boli v súčasnosti pod hranicou minimálnej mzdy a služobné úrady tak museli uvedeným štátnym zamestnancom aj tak kompenzovať tento rozdiel do výšky minimálnej mzdy formou doplatku, za predpokladu, že títo štátni zamestnanci nemali priznaný osobný príplatok, prípadne príplatok za služobnú prax alebo iné. Reálne mzdové náklady na každého z 345 štátnych zamestnancov tvorili 405 eur (platová trieda + kompenzácia rozdielu s minimálnou mzdou). Novou právnou úpravou budú títo štátni zamestnanci zaradení do 1. platovej triedy s príslušnou tarifou vo výške 419,50 eur, čo znamená rozdiel 14,50 eur na 1 štátneho zamestnanca na 1 mesiac. Súhrne bude táto suma na rok 2017 pre 345 štátnych zamestnancov predstavovať **47 256,10 eur** (35 017,5 eur hrubá mzda + 12 238,60 eur poistné (34,95 %) a na roky 2018 a 2019 sumu **81 010,50 eur** pre 345 štátnych zamestnancov na 1 rok (60 030 eur hrubá mzda + 20 980,50 eur poistné (34,95%)). K uvedenému je potrebné dodať, že táto suma predstavuje dopad s ohľadom na aktuálnu výšku minimálnej mzdy. Pri predpokladanom zvýšení minimálnej mzdy bude tento rozdiel nižší.

Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad h) zrušenie rozdielového príplatku a zrušenie obmedzenia započítania služobnej praxe

Podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, rozdielový príplatok patrí štátnemu zamestnancovi ktorého odborná prax k 31. decembru 2003 presiahla 32 rokov. Rozdielový príplatok bol určený v sume 1 %, z platovej tarify štátneho zamestnanca, za každý ďalší rok tejto odbornej praxe nad 32 rokov. Novým zákonom o štátnej službe dochádza k zrušeniu rozdielového príplatku z dôvodu, že služobná prax sa už bude započítavať bez obmedzenia. Do dĺžky služobnej praxe sa pri opätovnom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí účinnosti tohto zákona započíta aj služobná prax zachovaná podľa súčasného prechodného ustanovenia.

Z údajov zistených Úradom vlády SR vyplýva, že ku koncu roka 2015 počet štátnych zamestnancov so služobnou praxou nad 32 rokov je 3110.

Vplyv na štátny rozpočet by mohol v roku 2017 predstavovať sumu **609 313 eur** (451 510 eur hrubá mzda + 157 803 eur poistné (34,95%)) a v roku 2018 a 2019 sumu **1 044 536 eur** na 1 rok (v tom 774 017 eur mzda + 270 519 eur poistné (34,95%)).

Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad i) zavedenie služobného hodnotenia

Zavádza sa nový právny inštitút – služobné hodnotenie ako prostriedok hodnotenia práce štátneho zamestnanca pri výkone štátnej služby. Služobné hodnotenie vykonáva priamo nadriadený vedúci štátny zamestnanec. Služobné hodnotenie má slúžiť ako motivačný faktor a aj ako relevantný podklad pre ďalšie odmeňovanie alebo vzdelávanie štátneho zamestnanca. Nová právna úprava zavádza pre štátneho zamestnanca, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky nárok na jednorazovú odmenu.

V súčasnosti nie je možné vopred presne kvantifikovať vplyv na rozpočet verejnej správy, keďže nie je známy počet štátnych zamestnancov, ktorých sa dotkne zavedenie tohto opatrenia a koľko štátnych zamestnancov dosiahne na základe služobného hodnotenia vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky.

Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad j) zriadenie Centrálneho informačného systému štátnej služby

Centrálny informačný systém štátnej služby (CISŠS) je informačný systém verejnej správy, ktorého správcom je Úrad vlády SR. Súčasťou centrálneho informačného systému štátnej služby je a) register výberových konaní, b) register úspešných absolventov, c) register nadbytočných štátnych zamestnancov, d) register štátnozamestnaneckých miest, e) register štátnych zamestnancov.

Výdavky na vybudovanie a prevádzku CISŠS by mohli byť financované z prostriedkov štrukturálnych fondov Európskej únie v rámci Operačného programu Integrovaná infraštruktúra. Časť je v súčasnosti už budovaná v rámci národného projektu elektronické služby Úradu vlády – eDemokracia a otvorená vláda, financovaného z prostriedkov štrukturálnych fondov Európskej únie v rámci Operačného programu Informatizácia spoločnosti.

Predpokladané výdavky na vybudovanie CISŠS, podľa štúdie uskutočniteľnosti, predstavujú sumu **4 635 825 eur**. Predpokladaná implementácia systému je naplánovaná od októbra 2016 do septembra 2019. Prevádzkové náklady sú vyčíslené v sume **60 000** od 10/2019-12/2019.

Aby bola aj naďalej zaistená kontinuita v kontexte administratívnej reformy v Slovenskej republike, mali by byť vytvorené podmienky pre zabezpečenie ďalšieho financovania CISŠS z verejných zdrojov. Je predpoklad, že Úrad vlády SR si bude uplatňovať výdavky na ďalšiu prevádzku CISŠS v roku 2019 v rámci priorit pri príprave rozpočtu verejnej správy na roky 2017 až 2019.

Ad k) zmena percentuálnej sadzby paušálnej náhrady na pokrytie nevyhnutných výdavkov za služby a iných osobných výdavkov súvisiacich s vykonávaním funkcie

V súčasnom znení zákona o štátnej službe, paušálna náhrada na pokrytie nevyhnutných výdavkov za služby a iných osobných výdavkov súvisiacich s vykonávaním funkcie patrí

mesačne vedúcemu zamestnancovi vo verejnej funkcii v služobnom úrade, ktorým je ministerstvo, a vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy, v sume 121 % z platovej tarify 11. platovej triedy, vedúcemu zamestnancovi vo verejnej funkcii vo vybraných služobných úradoch patrí mesačne 121 % z platovej tarify 9. platovej triedy podľa osobitného predpisu, vedúcemu zamestnancovi vo verejnej funkcii v služobnom úrade, ktorým je ostatný ústredný orgán štátnej správy a ktorému nepatrí paušálna náhrada vo vyššie uvedenej sume na pokrytie nevyhnutných výdavkov za služby a iných osobných výdavkov súvisiacich s vykonávaním funkcie patrí paušálna náhrada mesačne v sume, ktorou je 41 % z platovej tarify 1. platovej triedy podľa prílohy č.3.

Paušálna náhrada sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na celé euro nahor.

Za účelom zachovania výšky paušálnej náhrady, nový zákon o štátnej službe upravuje percentuálnu sadzbu 121 % z platovej tarify 11. platovej triedy (121 % z 1015,50 eur t.j. 1 229 eur na sadzbu **121 % z platovej tarify 9. platovej triedy.**

a **mení** sadzbu 41 % z platovej tarify 1. platovej triedy (41 % z 361,50 eur t.j. 149 eur) na sadzbu **36 % z platovej tarify 1. platovej triedy (36 % z 419,50 eur t.j. 152 eur).**

Vplyv na štátny rozpočet bude v tomto prípade zanedbateľný. Nakoľko nie je známy údaj o tom, koľko štátnych zamestnancov poberá uvedenú paušálnu náhradu, prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Ad l) zmena percentuálnej sadzby príplatku za zmennosť

Výpočet príplatku za zmennosť je v terajšej právnej úprave daný percentuálnym rozpätím 1,5 % až 12 % vzhľadom k platovej tarife 1. platovej triedy, určený pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, čiže sa jedná o sumu v rozpätí 5,50 – 43,50 eur. Návrh zákona o štátnej službe rovnako používa 1. platovú triedu ako základ pre výpočet príplatku za zmennosť. Keďže sa prvé 2 platové triedy rušia (z terajšej 3. platovej triedy sa stane 1. platová trieda), v záujme zachovania výslednej sumy (5,50 – 43,60 eur) sa musí upraviť percentuálny podiel, a to na **1,3 % až 10,3 %**

Nakoľko prichádza iba k zmene percentuálneho podielu a základu, samotná výška príplatku za zmennosť ostáva nezmenená, čo nepredpokladá dopad na štátny rozpočet.

Ad m) zmena percentuálnej sadzby náhrady za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie

Tak, ako v predchádzajúcom bode (príplatek za zmennosť), aj v tomto prípade sa zmenou základu pre výpočet tejto náhrady musí upraviť jej percentuálny podiel. Náhrada za pohotovosť pri zabezpečení opatrení pre obdobie krízovej situácie, sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, a je stanovená na úrovni 3,5 % až 35,4 % z 1. platovej triedy, čiže ide o sumu 13 – 128 eur. Za účelom zachovania tohto rozpätia je potrebné upraviť percentuálny podiel na **3 % až 30,5 %.**

Rovnako ako v predchádzajúcom bode sa výsledná suma poskytovanej náhrady nemení, mení sa iba základ pre jej výpočet a percentuálny podiel, čo nepredpokladá dopad na štátny rozpočet.

Ad n) ustanovenie povinnosti absolvovať školenie zamerané na osvojenie si metód riadeného osobného rozhovoru a jeho vyhodnotenia pre člena výberovej komisie, ktorý vedie osobný pohovor, ustanovenie povinnosti pre vedúcich štátnych zamestnancov absolvovať vzdelávanie v oblasti manažérskych zručností.

Predmetné vzdelávanie nepredpokladá žiaden vplyv na rozpočet verejnej správy, nakoľko prostredníctvom Hodnotiaceho centra bude tiež poskytnutá možnosť absolvovania školení a vzdelávacích aktivít v metóde riadeného rozhovoru a v manažérskych zručnostiach. Náklady na vybudovanie Hodnotiaceho centra sú kvantifikované pod písm. b) tejto časti a zahŕňajú aj realizáciu uvedených školení. Zapojenie odborníkov z oblasti personalistiky, psychológie, pedagogiky pri overovaní schopností a hodnotení výsledkov výberového konania je taktiež možné prostredníctvom Hodnotiaceho centra. Zapojenie odborníkov z oblastí lingvistiky (vypracovanie testov overenia cudzích jazykov) sa už v súčasnosti realizuje v niektorých služobných úradoch.

Ad o) stanovenie povinnosti vyčlenenia prostriedkov pre zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania

Nový zákon o štátnej službe ustanovuje pre služobné úrady povinnosť vyčleniť z rozpočtu na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov v príslušnom kalendárnom roku finančné prostriedky na úhradu priamych nákladov najmenej v sume 0,5 % vypočítaného z objemu súčtu tarifných plátov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31.decembru spred dvoch kalendárnych rokov.

Služobné úrady sú už v súčasnosti povinné zabezpečovať vzdelávanie pre štátnych zamestnancov, pričom táto povinnosť je zákonom o štátnej službe ustanovená v minimálnom rozsahu piatich služobných dní v kalendárnom roku. Kvantifikáciu tejto povinnosti na úroveň 0,5 % zo súčtu tarifných plátov štátnych zamestnancov služobného úradu neprichádza k potrebe navýšenia prostriedkov na vzdelávanie, keďže služobné úrady už dnes vynakladajú prostriedky na vzdelávanie v porovnateľnej výške alebo vo vyššej výške.

Vzhľadom na uvedené, nebude mať tento inštitút dopad na štátny rozpočet.

Ad p) zavedenie povinnosti pre služobné úrady určiť štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov.

Zákon zavádza povinnosť správcovi rozpočtovej kapitoly v rámci systemizácie určiť aj štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov podľa prevádzkových možností. Táto povinnosť sa nevzťahuje na správcu rozpočtovej kapitoly, ktorý má menej ako 100 štátnozamestnaneckých miest a na služobný úrad uvedený v § 15 ods. 2 písm. a) a e).

Tento inštitút je v súlade s politikou zvyšovania zamestnanosti mladých ľudí, znižovania nezamestnanosti a zvyšovania atraktivity štátnej služby pre mladých ľudí, najmä pre absolventov stredných a vysokých škôl. Tento inštitút nepredpokladá dopad na štátny

rozpočet z dôvodu, že správca rozpočtovej kapitoly by mal absolventské miesta určovať aj v rámci limitu schváleného počtu zamestnancov v rámci tejto rozpočtovej kapitoly.

Ad q) stanovenie vekovej hranice 65 rokov, pri dosiahnutí ktorej dochádza ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zo zákona.

Zavádza sa, ako jeden z dôvodov skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo zákona dosiahnutie veku 65 rokov. Štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca sa skončí dňom dosiahnutia veku 65 rokov, okrem prípadu ak dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru a k predĺženiu trvania štátnozamestnaneckého pomeru najviac o 36 mesiacov.

Zavedenie tohto inštitútu nepredpokladá dopad na štátny rozpočet z titulu, nakoľko je predpoklad, že na uvoľnené štátnozamestnanecké miesta by v prípade, ak by nedošlo k zmene štátnozamestnaneckého pomeru u tých štátnych zamestnancov, mali byť prijatí noví štátni zamestnanci.

Ad r) zavedenie nového druhu služobného voľna po 10 rokoch u príslušného služobného úradu

Zavádza sa služobné voľno, ktoré patrí v rozsahu najviac šiestich mesiacov štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer v príslušnom služobnom úrade trval nepretržite najmenej desať rokov. Za čas služobného voľna nepatrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat, z tohto dôvodu zavedenie tohto inštitútu nepredpokladá zvýšený dopad na štátny rozpočet.

Ad s) zavedenie novej diferenciácie dĺžky výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

Zavádza sa nová diferenciácia dĺžky výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou alebo dohodou zo zdravotných dôvodov, ak na základe lekárskeho posudku štátny zamestnanec nemôže vykonávať štátnu službu alebo ak štátny zamestnanec bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca z dôvodov podľa § 61 ods. 1, 3 alebo 4 písm. a) a b) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu.

V tomto prípade štátnemu zamestnancovi patrí odstupné vo výške 2 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, vo výške 3 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov a vo výške 4 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov.

Ako je uvedené, štátnemu zamestnancovi patrí odstupné až ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok. Súčasná právna úprava umožňuje štátnemu zamestnancovi priznať odstupné už po skončení skúšobnej doby. Z tohto dôvodu preto predpokladáme taktiež úsporu verejných zdrojov, avšak túto úsporu nie je možné vyčísliť z dôvodu, že takéto údaje služobného úradu v súčasnosti neevidujú.

Z údajov získaných Úradom vlády SR, ku koncu roka 2015 bolo celkovo ukončených výpoveďou 1 053 štátnozamestnaneckých pomerov, avšak nie je známy údaj, aký počet ukončení pripadá na základe vyššie uvedených dôvodov.

Možno však predpokladať, že dopad na štátny rozpočet by priemerne mohol predstavovať v roku 2017 sumu **97 233 eur** (v tom 72 035 eur hrubá mzda a 25 198 eur poistné (34,95%)) a v roku 2018 a 2019 **166 647 eur** (v tom 123 488 eur hrubá mzda + 43 159 eur poistné (34,95%)) na 1 rok. Tento predpoklad je len indikatívny z dôvodu, že v nasledujúcich rokoch nemusí dôjsť k skončeniu žiadneho štátnozamestnaneckého pomeru z hore uvedených dôvodov, čo nespôsobí žiadny resp. minimálny dopad na štátny rozpočet. Prípadné zvýšené výdavky si jednotlivé rozpočtové kapitoly zabezpečia v rámci schválených limitov výdavkov jednotlivých kapitol štátneho rozpočtu na príslušný rozpočtový rok.

Tabuľka č. 3

Príjmy (v eurách)	Vplyv na rozpočet verejnej správy				poznámka
	r	r + 1	r + 2	r + 3	
Daňové príjmy (100)¹					
Nedaňové príjmy (200)¹					
Granty a transfery (300)¹					
Príjmy z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (400)					
Prijaté úvery, pôžičky a návratné finančné výpomoci (500)					
Dopad na príjmy verejnej správy celkom	0	0	0	0	

1 – príjmy rozpisáť až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

Poznámka:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt.

Tabuľka č. 4

Výdavky (v eurách)	Vplyv na rozpočet verejnej správy				poznámka
	2016	2017	2018	2019	
Kapitola 03 Úrad vlády SR Program 06P – Tvorba a implementácia politik	0	247 463	866 025	870 395	Rada (11) + OŠSVS (12) CISŠS (10-12/2019) udržateľnosť -prevádzka)
Bežné výdavky (600)	0	222 763	837 225	868 595	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610) Rada + OŠSVS	0	109 200	472 200	472 200	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	0	38 166	139 262	139 262	
Tovary a služby (630) ²	0	75 397	225 763	197 133	
Tovary a služby (630) ² CISŠS	0	0	0	60 000	
Bežné transfery (640) ²	0	0	0	0	
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²	0	0	0	0	
Kapitálové výdavky (700)	0	24 700	28 800	1 800	
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²	0	24 700	28 800	1 800	
Kapitálové transfery (720) ²	0	0	0	0	
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)	0	0	0	0	
Kapitola 12 Ministerstvo vnútra SR Program OE901- OP Efektívna verejná správa	0	477 000	404 000	403 000	Týka sa projektu Hodnotiace centrum financovaného v rámci OP EVS (Rozdelenie pomeru 85 % a 15 % spolufinancovanie je uvedený v tabuľke č. 1)
Bežné výdavky (600)	0	347 000	394 000	393 000	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	0	111 152	111 152	111 152	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	0	38 848	38 848	38 848	
Tovary a služby (630) ²	0	197 000	244 000	243 000	
Bežné transfery (640) ²	0	0	0	0	
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²	0	0	0	0	

Kapitálové výdavky (700)	0	130 000	10 000	10 000	
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²	0	130 000	10 000	10 000	
Kapitálové transfery (720) ²	0	0	0	0	
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)	0	0	0	0	
Kapitola 15 Ministerstvo financií SR Program OEJ - Informačná spoločnosť 2014 – 2020	35 855	2 000 000	2 000 000	600 000	Zavedenie Centrálného informačného systému štátnej služby prevádzkové náklady na rok 10/2019-12/2019 sú uvedené v kapitole 03 UV SR (Rozdelenie pomeru 85 % a 15 % spolufinancovanie je uvedené v tabuľke č. 1)
Bežné výdavky (600)	35 855	300 000	300 000	200 000	
Tovary a služby (630) ²	35 855	300 000	300 000	200 000	
Kapitálové výdavky (700)	0	1 700 000	1 700 000	400 000	
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²	0	1 700 000	1 700 000	400 000	
Kapitálové transfery (720) ²	0	0	0	0	
Ostatné kapitoly štátneho rozpočtu (vrátane kapitoly 03, 12, 15)	0	2 779 933	3 958 088	3 958 088	
Bežné výdavky (600)	0	2 779 933	3 958 088	3 958 088	
Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	0	1 917 921	2 689 515	2 689 515	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	0	670 314	939 986	939 986	
Tovary a služby (630) ²	0	0	0	0	
Bežné transfery (640) ²	0	191 698	328 587	328 587	Odstupné
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²	0	0	0	0	
Kapitálové výdavky (700)	0	0	0	0	
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²	0	0	0	0	
Kapitálové transfery (720) ²	0	0	0	0	
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)					
Dopad na výdavky verejnej správy celkom	35 855	5 504 396	7 228 113	5 831 483	
Bežné výdavky (600)	0	3 649 696	5 489 313	5 419 683	

Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	0	2 138 273	3 272 867	3 272 867	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	0	747 328	1 118 096	1 118 096	
Tovary a služby (630) ²	35 855	572 397	769 763	700 133	
Bežné transfery (640) ²	0	191 698	328 587	328 587	
Splácanie úrokov a ostatné platby súvisiace s úverom, pôžičkou, návratnou finančnou výpomocou a finančným prenájomom (650) ²	0	0	0		
Kapitálové výdavky (700)	0	1 854 700	1 738 800	411 800	
Obstarávanie kapitálových aktív (710) ²	0	1 854 700	1 738 800	411 800	
Kapitálové transfery (720) ²	0	0	0	0	
Výdavky z transakcií s finančnými aktívami a finančnými pasívami (800)	0	0	0	0	

2 – výdavky rozpisat' až do položiek platnej ekonomickej klasifikácie

Poznámka:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt.

Tabuľka č. 5

Zamestnanosť	Vplyv na rozpočet verejnej správy				poznámka
	2016	2017	2018	2019	
Kapitola 03 Úrad vlády SR	0	12+	23+	23+	OŠSVS(12) +Rada (11)
Počet zamestnancov celkom	0	12+	23+	23+	
z toho vplyv na ŠR		12+	23	23	
Priemerný mzdový výdavok (v eurách)	0	1 300	1 400	1 400	
z toho vplyv na ŠR	0	1 300	1 400	1 400	
Kapitola 12 Ministerstvo vnútra SR	0	5+	5+	5+	Hodnotiace centrum UV SR v rámci OP EVS
Počet zamestnancov celkom	0	5	5	5	
Priemerný mzdový výdavok (v eurách)	0	1853	1853	1853	
z toho vplyv na ŠR	0	0	0	0	
Osobné výdavky celkom (v eurách)	0	297 366	761 463	761 463	

Mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania (610)	0	220 352	583 352	583 352	
<i>Hodnotiace centrum (5)</i>	0	111 152	111 152	111 152	
<i>Rada pre štátnu službu (11)</i>	0	0	285 000	285 000	
<i>Odbor štátnej služby a verejnej služby UV SR (12)</i>	0	109 200	187 200	187 200	
z toho vplyv na ŠR	0	109 200	472 200	472 200	
Poistné a príspevok do poisťovní (620)	0	77 014	178 111	178 111	
<i>Hodnotiace centrum (5)</i>	0	38 848	38 848	38 848	
<i>Rada pre štátnu službu (11)</i>	0	0	73 836	73 836	
<i>Odbor štátnej služby a verejnej služby UV SR (12)</i>	0	38 166	65 427	65 427	
z toho vplyv na ŠR	0	38 166	139 262	139 262	

Poznámky:

Ak sa vplyv týka viacerých subjektov verejnej správy, vyplňa sa samostatná tabuľka za každý subjekt. Ak sa týka rôznych skupín zamestnancov, je potrebné počty, mzdy a poistné rozpísať samostatne podľa spôsobu odmeňovania (napr. policajti, colníci ...).

Priemerný mzdový výdavok je tvorený podielom mzdových výdavkov na jedného zamestnanca na jeden kalendárny mesiac bežného roka.

Kategórie 610 a 620 sú z tejto prílohy prenášané do príslušných kategórií prílohy „výdavky“.

Analýza sociálnych vplyvov Vplyvy na hospodárenie domácností, prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť	
4.1 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na hospodárenie domácností a špecifikujte ovplyvnené skupiny domácností, ktoré budú pozitívne/negatívne ovplyvnené.	
<i>Vedie návrh k zvýšeniu alebo zníženiu príjmov alebo výdavkov domácností? Ktoré skupiny domácností/obyvateľstva sú takto ovplyvnené a akým spôsobom? Sú medzi potenciálne ovplyvnenými skupinami skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia?</i>	
<i>Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:</i>	1. Návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona o štátnej službe“) bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec) vykonáva funkciu mentora. Na uvedený príplatok má nárok štátny zamestnanec, ktorý vykonáva prípravu štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, a to vo výške 10 % zo svojej príslušnej platovej tarify, ak pripravuje jedného štátneho zamestnanca, alebo vo výške 15 % zo svojej príslušnej platovej tarify, ak pripravuje súčasne dvoch a viacerých štátnych zamestnancov. Príplatok za výkon činnosti mentora sa poskytuje štátnemu zamestnancovi za čas prípravy štátneho zamestnanca počas adaptačného vzdelávania, ktorý trvá 3 mesiace a je totožný so skúšobnou dobou štátneho zamestnanca.
<i>Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:</i>	1. Štátni zamestnanci vykonávajúci funkciu mentora
<i>Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:</i>	<i>Bez vplyvu</i>
<i>Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:</i>	<i>Bez vplyvu</i>
<i>Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:</i>	<i>Bez vplyvu</i>
<i>Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:</i>	2. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec), ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne

	práceschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa osobitného predpisu. Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej práceschopnosti sa poskytne najviac 10 kalendárnych dní v kalendárnom roku, vo výške rozdielu medzi funkčným platom po odpočítaní preddavku na daň z príjmov zo závislej činnosti, preddavku poistného na verejné zdravotné poistenie, poistného na nemocenské poistenie, poistného na starobné poistenie, poistného na invalidné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poskytnutou náhradou príjmu.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	2. Štátni zamestnanci v dočasnej pracovnej neschopnosti najviac 10 kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti za kalendárny rok.
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v ríziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	3. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec) dosiahol v služobnom hodnotení vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky. Na základe výsledku služobného hodnotenia, štátny zamestnanec bude mať nárok na odmenu, ak dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	3. Štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky v služobnom hodnotení.
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu

Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	4. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec) bol preradený zo súčasnej 1. platovej triedy a 2. platovej triedy do novej 1. platovej triedy, samostatný referent. Zrušuje sa 1. platová trieda, referent, ktorej platová tarifa je vo výške 361,50 eur. Taktiež sa zrušuje 2. platová trieda, samostatný referent, ktorej platová tarifa je výške 388, 50 eur. Dôvodom pre zrušenie uvedených tried bola aj skutočnosť, že platová tarifa v oboch triedach je nižšia ako je v súčasnosti minimálna mzda stanovená nariadením vlády č. 279/2015 Z. z. z 07. októbra 2015, ktorým bola ustanovená suma minimálnej mzdy na rok 2016 vo výške 405 eur.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	4. Štátni zamestnanci preradení zo súčasnej 1. platovej triedy a 2. platovej triedy do novej 1. platovej triedy, samostatný referent.
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	5. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec) nadobudol nad 32 rokov služobnej praxe. Podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, rozdielový príplatok patrí štátnemu zamestnancovi ktorého odborná prax k 31. decembru 2003 presiahla 32 rokov. Rozdielový príplatok bol určený v sume 1 %, z platovej tarify štátneho zamestnanca, za každý ďalší rok tejto odbornej praxe nad 32 rokov. Návrhom zákona o štátnej službe dochádza k zrušeniu rozdielového príplatku z dôvodu, že služobná prax sa už bude započítavať bez obmedzenia. Do dĺžky služobnej praxe sa pri opätovnom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí účinnosti tohto zákona započíta aj

	služobná prax zachovaná podľa súčasného prechodného ustanovenia.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	5. Štátni zamestnanci nad 32 rokov služobnej praxe.
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	6. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde jeden z členov domácnosti (štátny zamestnanec) je v štátnozamestnaneckom pomere ako odborník dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby v súvislosti so zavedením novej diferenciácie výpovednej doby a odstupného v závislosti od trvania štátnozamestnaneckého pomeru aj pre túto kategóriu štátnych zamestnancov. Odborníkovi, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, patrí odstupné v sume 2 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, patrí mu odstupné v sume 3 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, a ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov, patrí mu odstupné v sume 4 násobku funkčného platu, ktorý mu patril v čase, keď vznikol dôvod, na základe ktorého došlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Odstupné patrí odborníkovi len v prípade, ak sa jeho miesto zruší pred uplynutím doby, na ktoré bolo dohodnuté.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	6. Štátni zamestnanci (odborníci) dočasne potrební na plnenie úloh štátnej služby

Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	7. Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na hospodárenie domácností, kde s jedným z členom domácnosti (štátnym zamestnancom) bol ukončený štátnozamestnanecký pomer výpoveďou alebo dohodou zo špecifických dôvodov. Zavádza sa nová diferenciácia dĺžky výpovednej doby a odstupného v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou alebo dohodou zo zdravotných dôvodov, ak na základe lekárskeho posudku štátny zamestnanec nemôže vykonávať štátnu službu alebo ak štátny zamestnanec bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca z dôvodov podľa § 61 ods. 1, 3 alebo 4 písm. a) a b) alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona podľa § 62 ods. 1 a ktorého štátnozamestnanecký pomer sa skončil výpoveďou z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. b) alebo dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru z toho istého dôvodu. V tomto prípade štátnemu zamestnancovi patrí odstupné vo výške 2 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, vo výške 3 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov a vo výške 4 násobku funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov.
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	7. Štátni zamestnanci, s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer výpoveďou alebo dohodou zo špecifických dôvodov.
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	Bez vplyvu

Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	8. Návrh zákona o štátnej službe zavádza nový dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo zákona, v prípade ak štátny zamestnanec dosiahne vek 65 rokov. Služobný úrad na základe dohody so štátnym zamestnancom môže predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac 36 po sebe nasledujúcich mesiacov; v rámci uvedenej doby možno štátnozamestnanecký pomer predĺžiť len jedenkrát.
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	8. Štátni zamestnanci nad 65 rokov veku.
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	9. Návrh zákona o štátnej službe ako jeden z dôvodov organizačnej zmeny podľa § 24 písm. b) považuje zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s inou najnáročnejšou činnosťou, ďalšou činnosťou, bližšie určenou najnáročnejšou činnosťou alebo bližšie určenou ďalšou činnosťou. Štátny zamestnanec dostane výpoveď z uvedeného dôvodu len za predpokladu, 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.
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	9. Štátni zamestnanci, ktorí skončili štátnozamestnanecký pomer z dôvodu organizačnej zmeny.
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	Bez vplyvu
Popíšte pozitívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zvýšenie príjmov alebo zníženie výdavkov:	Bez vplyvu
Špecifikujte pozitívne ovplyvnené skupiny:	Bez vplyvu
Popíšte negatívny vplyv na hospodárenie domácností s uvedením, či ide o zníženie príjmov alebo zvýšenie výdavkov:	10. Návrh zákona o štátnej službe zavádza novú diferenciáciu výpovednej doby a odstupného. V porovnaní so súčasnou právnou úpravou, štátny zamestnanec, ktorého štátnozamestnanecký pomer trval menej ako 2 roky má nárok na odstupné vo výške 2 násobku funkčného platu, podľa návrhu zákona o štátnej službe, nárok na odstupné vo výške 2 násobku funkčného platu vznikne štátnemu zamestnancovi, až keď jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok.
Špecifikujte negatívne ovplyvnené skupiny:	10. Štátni zamestnanci, ktorí skončili štátnozamestnanecký pomer pred uplynutím 1 roka.
Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv:	
Kvantifikujte rast alebo pokles príjmov/výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností / skupiny jednotlivcov a počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným materiálom. V prípade vyššieho počtu ovplyvnených skupín doplňte do tabuľky ďalšie riadky. V prípade, ak neuvádzate kvantifikáciu, uveďte dôvod.	
Ovplyvnená skupina č. 1: Štátni zamestnanci vykonávajúci funkciu mentora.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/ pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Predpokladaný hrubý nárast príjmov by mohol predstavovať v priemere mesačne (najviac 3 mesiace), výšku 10 % z platovej tarify, ak mentoruje jedného štátneho zamestnanca alebo 15 % ak mentoruje dvoch a viac štátnych zamestnancov, t.j. 69,15 eur (103,73 eur) mesačne pri platovej triede odborný radca.

Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 3904 štátnych zamestnancov
Ovplyvnená skupina č. 2: Štátni zamestnanci v dočasnej pracovnej neschopnosti najviac 10 kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti za kalendárny rok.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Nie je možné kvantifikovať
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Nie je možné kvantifikovať veľkosť skupiny, opatrenie sa však môže indikatívne dotknúť každého z celkovo cca 38 500 štátnych zamestnancov.
Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	Nie je možné vopred určiť počet dní práceneschopnosti štátneho zamestnanca v kalendárnom roku, teda ani veľkosť doplatku k náhrade príjmu.
Ovplyvnená skupina č. 3: Štátni zamestnanci, ktorí dosiahli vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky v služobnom hodnotení.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Na základe výsledku služobného hodnotenia, štátny zamestnanec bude mať nárok na odmenu, ak dosiahol vynikajúce výsledky alebo veľmi dobré výsledky. Výška udelennej odmeny však závisí od služobného úradu, preto nie je možné určiť presnú sumu.
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Nie je možné kvantifikovať
Ovplyvnená skupina č. 4: Štátni zamestnanci preradení zo súčasnej 1. platovej triedy a 2. platovej triedy do novej 1. platovej triedy, samostatný referent.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Štátni zamestnanci zaradení v súčasnej 1. platovej triede a 2. platovej triede, ktorá sa zrušuje účinnosťou nového zákona o štátnej službe, budú preradení do novej platovej triedy č. 1 (samostatný referent), čo predstavuje rozdiel hrubej mzdy (pozitívny) cca 14,50 eur na 1 štátneho zamestnanca mesačne.
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 345 štátnych zamestnancov
Ovplyvnená skupina č. 5: Štátni zamestnanci nad 32 rokov služobnej praxe.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Štátnemu zamestnancovi, ktorý dosiahol viac ako 32 rokov služobnej praxe, patrí za každý ďalší rok služobnej praxe zvýšenie o 1 % z platovej tarify. Pri

	platovej triede odborný radca pôjde o navýšenie 6,93 eur mesačne hrubej mzdy.
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 3 110 štátnych zamestnancov
Ovplyvnená skupina č. 6: Štátni zamestnanci (odborníci) dočasne potrební na plnenie úloh štátnej služby.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Priemerný rast príjmov na jedného štátneho zamestnanca – odborníka, v prípade nároku na novozavádzané odstupné pre túto kategóriu zamestnancov, by mohol predstavovať cca 3000 eur, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 1 rok a menej ako 2 roky, cca 4500 eur, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov, cca 6000 eur, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval najmenej 5 rokov. Odstupné patrí odborníkovi len v prípade, ak sa jeho miesto zruší pred uplynutím doby, na ktoré bolo dohodnuté. Pri výpočte sa vychádzalo z priemernej hrubej mzdy pre danú oblasť na úrovni cca 1 500 eur.
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 2600 štátnych zamestnancov, skončenie štátnozamestnaneckého pomeru sa môže týkať priemerne 26 štátnych zamestnancov ročne.
Ovplyvnená skupina č. 7: Štátni zamestnanci, s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer výpoveďou alebo dohodou zo špecifických dôvodov.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Nie je možné kvantifikovať
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 22 371 štátnych zamestnancov nad 5 rokov služobnej praxe
Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	Z údajov získaných Úradom vlády SR, ku koncu roka 2015 bolo celkovo ukončených výpoveďou 1 053 štátnozamestnaneckých pomerov, avšak nie je známy údaj, aký počet ukončení pripadá na základe vyššie uvedených dôvodov. Z tohto dôvodu nie je možné presne kvantifikovať nárast príjmov v tejto skupine štátnych zamestnancov.
Ovplyvnená skupina č. 8: Štátni zamestnanci nad 65 rokov veku	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu

Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Nie je možné kvantifikovať
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	cca 222 štátnych zamestnancov nad 65 rokov veku
Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	Nie je možné kvantifikovať pokles príjmov u tejto skupiny štátnych zamestnancov vzhľadom na absentujúce údaje o funkčnom a platovom zaradení týchto štátnych zamestnancov. K úbytku príjmu nemusí dôjsť, ak u tohto štátneho zamestnanca dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru najviac o 36 mesiacov.
V prípade významných vplyvov na príjmy alebo výdavky vyššie špecifikovaných domácností v riziku chudoby, identifikujte a kvantifikujte vplyv na chudobu obyvateľstva (napr. mieru rizika chudoby, podiel rastu/poklesu výdavkov na celkových výdavkoch/príjme):	Nie je možné kvantifikovať
Ovplyvnená skupina č. 9: Štátni zamestnanci, ktorí skončili štátnozamestnanecký pomer z dôvodu organizačnej zmeny	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Nie je možné kvantifikovať
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Nie je možné kvantifikovať
Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:	Nie je možné vopred kvantifikovať pokles príjmov štátnych zamestnancov ani veľkosť tejto skupiny, nakoľko nie je možné odhadnúť, či na niektorom služobnom úrade dôjde k organizačnej zmene, ktorá by spôsobila skončenie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca z tohto dôvodu.
V prípade významných vplyvov na príjmy alebo výdavky vyššie špecifikovaných domácností v riziku chudoby, identifikujte a kvantifikujte vplyv na chudobu obyvateľstva (napr. mieru rizika chudoby, podiel rastu/poklesu výdavkov na celkových výdavkoch/príjme):	Bez vplyvu
Ovplyvnená skupina č. 10: Štátni zamestnanci, ktorí skončili štátnozamestnanecký pomer pred uplynutím 1 roka.	
Pozitívny vplyv - priemerný rast príjmov/pokles výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Bez vplyvu
Negatívny vplyv - priemerný pokles príjmov/ rast výdavkov v skupine v eurách a/alebo v % / obdobie:	Nie je možné kvantifikovať
Veľkosť skupiny (počet obyvateľov):	Nie je možné kvantifikovať

<i>Dôvod chýbajúcej kvantifikácie:</i>	Nie je možné kvantifikovať negatívny vplyv u tejto skupiny, nakoľko nie sú známe údaje o počte štátnych zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecký pomer ku dňu účinnosti zákona od 1.6.2017 bude trvať menej ako 1 rok a nie sú známe ani údaje o prípadnom funkčnom a platovom zaradení týchto štátnych zamestnancov. Taktiež nárok na odstupné vzniká iba zo špecifických dôvodov skončenia zo zákona, nie je teda v súčasnosti možné predpokladať, koľko služobných úradov skončí štátnozamestnanecký pomer práve z dôvodov a teda koľko štátnych zamestnancov by mohlo byť „ukrátených“ z titulu neposkytnutia odstupného v porovnaní so súčasnou právnou úpravou.
<i>V prípade významných vplyvov na príjmy alebo výdavky vyššie špecifikovaných domácností v riziku chudoby, identifikujte a kvantifikujte vplyv na chudobu obyvateľstva (napr. mieru rizika chudoby, podiel rastu/poklesu výdavkov na celkových výdavkoch/príjme):</i>	<i>Bez vplyvu</i>

4.2 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám u jednotlivých ovplyvnených skupín obyvateľstva a vplyv na sociálnu inklúziu.	
Má návrh vplyv na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám? Špecifikujete ovplyvnené skupiny obyvateľstva a charakter zmeny v prístupnosti s ohľadom na dostupnosť finančnú, geografickú, kvalitu, organizovanie a pod. Uveďte veľkosť jednotlivých ovplyvnených skupín.	
Rozumie sa najmä na prístup k: ☞ sociálnej ochrane, sociálno-právnej ochrane, sociálnym službám (vrátane služieb starostlivosti o deti, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím), ☞ kvalitatívnej práci, ochrane zdravia, dôstojnosti a bezpečnosti pri práci pre zamestnancov a existujúcim zamestnaneckým právam, ☞ pomoci pri úhrade výdavkov súvisiacich so zdravotným postihnutím, ☞ zamestnaniu, na trh práce (napr. uľahčenie zosúladenia rodinných a pracovných povinností, služby zamestnanosti), ☞ k školeniam, odbornému vzdelávaniu a príprave na trh práce, ☞ zdravotnej starostlivosti vrátane cenovo dostupných pomôcok pre občanov so zdravotným postihnutím, ☞ k formálnemu i neformálnemu vzdelávaniu a celoživotnému vzdelávaniu, ☞ bývaniu a súvisiacim základným komunálnym službám, ☞ doprave, ☞ ďalším službám najmä službám všeobecného záujmu a tovarom, ☞ spravodlivosti, právnej ochrane, právnym službám, ☞ informáciám ☞ k iným právam (napr. politickým).	Návrh zákona o štátnej službe zavádza právnu úpravu, na základe ktorej už nebude možné odvolanie vedúceho štátneho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho úradu alebo štatutárneho orgánu bez uvedenia dôvodu. Toto opatrenie predstavuje prvok stabilizácie vedúcich štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckých vzťahoch a tým predpokladané zabezpečenie stability a kontinuity v riadení ľudských zdrojov v štátnej správe. Návrhom zákona o štátnej službe sa zvyšuje ochrana štátnych zamestnancov, ktorí sú v dočasnej štátnej službe, ako odborníci dočasne potrební, zavedením odstupného v sume 2 násobku (3násobku, 4násobku) funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval viac ako 1 rok (viac ako 2 roky, viac ako 5 rokov). Zvyšuje sa ochrana štátnych zamestnancov, ktorí ukončili štátnozamestnanecký pomer výpoveďou alebo dohodou zo špecifických dôvodov, zavedením odstupného v sume 2násobku (3násobku, 4násobku) funkčného platu, ak jeho štátnozamestnanecký pomer trval viac ako 1 rok (viac ako 2 roky, viac ako 5 rokov). Návrhom zákona o štátnej službe sa zvyšuje ochrana štátnych zamestnancov zavedením inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca. Návrhom zákona o štátnej službe sa absolventom škôl zlepšuje možnosť prístupu zamestnať sa v štátnej správe. Stanovuje sa povinnosť správcovi rozpočtovej kapitoly určiť miesta vhodné pre absolventov, ktoré môžu byť obsadené iba absolventom, ak to umožňujú prevádzkové možnosti. Výnimku tvoria správcovia kapitol, ktorí majú menej ako 100 štátnozamestnaneckých miest a na služobný úrad uvedený v § 15 ods. 2 písm. a) a e) návrhu zákona.
Má návrh významný vplyv na niektorú zo zraniteľných skupín obyvateľstva alebo skupín v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia? Špecifikujte ovplyvnené skupiny v riziku chudoby a sociálneho vylúčenia a popíšte vplyv na ne. Je tento vplyv väčší ako vplyv na iné skupiny či subjekty? Uveďte veľkosť jednotlivých ovplyvnených skupín.	
Zraniteľné skupiny alebo skupiny v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia sú napr.: ☞ domácnosti s nízkym príjmom (napr. žijúce iba zo sociálnych príjmov, alebo z príjmov pod hranicou rizika chudoby, alebo s príjmom pod	

životným minimom, alebo patriace medzi 25% domácností s najnižším príjmom), ☞ nezamestnaní, najmä dlhodobo nezamestnaní, mladí nezamestnaní a nezamestnaní nad 50 rokov, ☞ deti (0 – 17), ☞ mladí ľudia (18 – 25 rokov), ☞ starší ľudia, napr. ľudia vo veku nad 65 rokov alebo dôchodcovia, ☞ ľudia so zdravotným postihnutím, ☞ marginalizované rómske komunity ☞ domácnosti s 3 a viac deťmi, ☞ jednorodičovské domácnosti s deťmi (neúplné rodiny, ktoré tvoria najmä osamelé matky s deťmi), ☞ príslušníci tretích krajín, azylanti, žiadatelia o azyl, ☞ iné zraniteľné skupiny, ako sú napr. bezdomovci, ľudia opúšťajúci detské domovy alebo iné inštitucionálne zariadenia	
---	--

4.3 Identifikujte a popíšte vplyv na rovnosť príležitostí. Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyv na rodovú rovnosť.	
<i>Dodržuje návrh povinnosť rovnakého zaobchádzania so skupinami alebo jednotlivcami na základe pohlavia, rasy, etnicity, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia veku a sexuálnej orientácie? Mohol by viesť k nepriamej diskriminácii niektorých skupín obyvateľstva? Podporuje návrh rovnosť príležitostí?</i>	
<i>Môže mať návrh odlišný vplyv na ženy a mužov? Podporuje návrh rovnosť medzi ženami a mužmi alebo naopak bude viesť k zväčšovaniu rodových nerovností? Popíšte vplyvy.</i>	
<i>Pri identifikovaní rodových vplyvov treba vziať do úvahy existujúce rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú relevantné k danej politike. Podpora rodovej rovnosti spočíva v odstraňovaní obmedzení a bariér pre plnohodnotnú účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti, ktoré súvisia s rodovými rolami či pohlavím. Hlavné oblasti podpory rodovej rovnosti:</i> ☞ podpora vyrovnávania ekonomickej nezávislosti, ☞ zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života, ☞ podpora rovnej participácie na rozhodovaní, ☞ boj proti rodovo podmienenému násiliu a obchodovaniu s ľuďmi, ☞ eliminácia rodových stereotypov.	
4.4 Identifikujte, popíšte a kvantifikujte vplyvy na zamestnanosť a na trh práce. <i>V prípade kladnej odpovede pripojte odôvodnenie v súlade s Metodickým postupom pre analýzu sociálnych vplyvov.</i>	

<i>Uľahčuje návrh vznik nových pracovných miest? Ak áno, ako? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu.</i>	
<i>Identifikujte, v ktorých sektoroch a odvetviach ekonomiky, v ktorých regiónoch, pre aké skupiny zamestnancov, o aké typy zamestnania /pracovných úväzkov pôjde a pod.</i>	Návrh zákona o štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na zamestnanosť súvisiaci so zriadením Rady pre štátnu službu, zriadením Hodnotiaceho centra a zavedením nových zákonných kompetencií Úradu vlády SR v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov. Predpokladaný počet novovytvorených štátnozamestnaneckých miest je spolu 28.
<i>Vedie návrh k zániku pracovných miest? Ak áno, ako a akých? Ak je to možné, doplňte kvantifikáciu.</i>	
<i>Identifikujte, v ktorých sektoroch a odvetviach ekonomiky, v ktorých regiónoch, o aké typy zamestnania /pracovných úväzkov pôjde a pod. Identifikujte možné dôsledky, skupiny zamestnancov, ktoré budú viac ovplyvnené a rozsah vplyvu.</i>	
<i>Ovplyvňuje návrh dopyt po práci? Ak áno, ako?</i>	
<i>Dopyt po práci závisí na jednej strane na produkcii tovarov a služieb v ekonomike a na druhej strane na cene práce.</i>	
<i>Má návrh dosah na fungovanie trhu práce? Ak áno, aký?</i>	
<i>Týka sa makroekonomických dosahov ako je napr. participácia na trhu práce, dlhodobá nezamestnanosť, regionálne rozdiely v mierach zamestnanosti. Ponuka práce môže byť ovplyvnená rôznymi premennými napr. úrovňou miezd, inštitucionálnym nastavením (napr. zosúladenie pracovného a súkromného života alebo uľahčovanie rôznych foriem mobility).</i>	
<i>Má návrh špecifické negatívne dôsledky pre isté skupiny profesií, skupín zamestnancov či živnostníkov? Ak áno, aké a pre ktoré skupiny?</i>	
<i>Návrh môže ohrozovať napr. pracovníkov istých profesií favorizovaním špecifických aktivít či technológií.</i>	
<i>Ovplyvňuje návrh špecifické vekové skupiny zamestnancov? Ak áno, aké? Akým spôsobom?</i>	
<i>Identifikujte, či návrh môže ovplyvniť rozhodnutia zamestnancov alebo zamestnávateľov a môže byť zdrojom neskoršieho vstupu na trh práce alebo predčasného odchodu z trhu práce jednotlivcov. “</i>	1. Návrh zákona o štátnej službe zavádza nový dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo zákona v prípade, ak štátny zamestnanec dosiahne vek 65 rokov. Služobný úrad môže na základe dohody so štátnym zamestnancom predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru najviac o 36 mesiacov. Ku koncu roka 2015 je v štátnozamestnaneckom pomere celkovo 222 štátnych zamestnancov nad 65 rokov, avšak je predpoklad, že, ak nedôjde k predĺženiu ich štátnozamestnaneckého pomeru, takto uvoľnené štátnozamestnanecké miesta budú obsadené novými štátnymi zamestnancami. 2. Návrh zákona o štátnej zlepšuje prístup pre občanov, ktorí sú absolventi stredných alebo vysokých škôl na zamestnanie v štátnej službe. Ustanovuje sa povinnosť správcovi kapitol určiť vhodné štátnozamestnanecké miesta pre absolventov ak to umožňujú prevádzkové možnosti. Výnimku tvoria správcovia kapitol, ktorí majú menej ako 100

	štátnozamestnaneckých miest a na služobný úrad uvedený v § 15 ods. 2 písm. a) a e) návrhu zákona. Toto opatrenie vytvára pozitívny predpoklad pre znevýhodnenú skupinu mladých nezamestnaných, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu. Na účely zamestnania sa v štátnej službe sa za absolventa považuje občan ktorý má menej ako 30 rokov a skončil prípravu na povolanie vo forme ustanovenej osobitným predpisom najneskôr pred dvoma rokmi pred uchádzaním sa o zamestnanie v štátnej službe.
--	---

Analýza vplyvov na informatizáciu spoločnosti Budovanie základných pilierov informatizácie				
Obsah	A – nová služba B – zmena služby	Kód služby	Názov služby	Úroveň elektro- nizácie služby (0 až 5)
6.1. Predpokladá predložený návrh zmenu existujúcich elektronických služieb verejnej správy alebo vytvorenie nových služieb? <i>(Ak áno, uveďte zmenu služby alebo vytvorenie novej služby, ďalej jej kód, názov a úroveň elektronizácie podľa katalógu eGovernment služieb, ktorý je vedený v centrálnom metainformačnom systéme verejnej správy.)</i>	A	ks_186506	Evidencia štátnozamestnancových miest	4
	A	ks_186507	Evidencia organizačných štruktúr	4
	A	ks_186508	Evidencia štátnych zamestnancov	4
	A	ks_186509	Služby Centrálného informačného systému štátnej služby pre podporu ďalších činností	3
	B	ks_186511	Registrácia a zverejnenie výberových konaní	4
Infraštruktúra	A – nový systém B – zmena systému	Kód systému	Názov systému	
6.2. Predpokladá predložený návrh zmenu existujúceho alebo vytvorenie nového	A	isvs_6140	Centrálny informačný systém štátnej služby	

informačného systému verejnej správy? (Ak áno, uveďte zmenu systému alebo vytvorenie nového systému, ďalej jeho kód a názov z centrálného metainformačného systému verejnej správy.)			
Financovanie procesu informatizácie	Rezortná úroveň	Nadrezortná úroveň	A - z prostriedkov EÚ B - z ďalších zdrojov financovania
6.3. Vyžaduje si proces informatizácie finančné investície? (Uveďte príslušnú úroveň financovania a kvantifikáciu finančných výdavkov uveďte v analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy.)	X Prevádzka vybudovaného systému bude hradená zo štátneho rozpočtu		A Register výberových konaní, register úspešných absolventov a register nadbytočných štátnych zamestnancov je už v súčasnosti budovaný v rámci národného projektu Elektronické služby Úradu vlády SR – eDemokracia a otvorená vláda, financovaného z prostriedkov Operačného programu Informatizácia spoločnosti. Časť Informačného systému, register štátnozamestnaneckých miest a register štátnych zamestnancov, by mal byť financovaný zo štrukturálnych fondov EU - Operačný program Integrovaná infraštruktúra.

Analýza vplyvov na služby verejnej správy pre občana

7.1 Identifikácia služby verejnej správy, ktorá je dotknutá návrhom

7.1.1 Predpokladá predložený návrh zmenu existujúcej služby verejnej správy alebo vytvorenie novej služby?

Zmena existujúcej služby (konkretizujte a popíšte)

1. Zabezpečenie údajov z registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom

Podľa súčasnej právnej úpravy zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, sa bezúhonnosť, ako predpoklad prijatia do štátnej služby, povinne preukazuje výpisom z registra trestov už pri prihlásení sa do výberového konania a u všetkých občanov, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby.

Podľa navrhovanej právnej úpravy sa v procese výberového konania zavádza povinnosť preukázania bezúhonnosti iba u úspešného uchádzača výberového konania. Úspešný uchádzač bude mať možnosť voľby, či svoju bezúhonnosť preukáže výpisom z registra trestov v listinnej podobe, alebo využije možnosť preukázania bezúhonnosti, ak v žiadosti o zaradenie do výberového konania požiada služobný úrad o zabezpečenie preukázania bezúhonnosti podľa osobitného predpisu. Údaje registra trestov určené na zabezpečenie výpisu z registra trestov služobný úrad zašle elektronickou formou Generálnej prokuratúry SR, ktorá vedie register trestov.

Takýto postup na jednej strane šetrí náklady občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby a na druhej strane predstavuje menšiu administratívnu záťaž vo verejnej správe, pretože výpis z registra trestov nemusí byť vydaný v listinnej podobe.

Návrh zákona o štátnej službe umožní aj štátnym zamestnancom, ktorí budú prijatí do dočasnej štátnej služby bez výberového konania a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na služobných úradoch, požiadať služobný úrad o zabezpečenie údajov registra trestov za účelom preukázania ich bezúhonnosti.

Nová služba (konkretizujte a popíšte)

2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe

Zriaďuje sa Centrálny informačný systém štátnej služby, ktorého súčasťou bude 5 registrov. V súvislosti s touto analýzou vplyvov, sa predpokladá vplyv v procese výberového konania v súvislosti **s registrom výberových konaní**.

Každý služobný úrad bude povinný vyhlásiť výberové konanie na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta (aj štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa) prostredníctvom **registra výberových konaní** na ústrednom portáli verejnej správy.

V tejto súvislosti je nutné spomenúť, že v prípade hromadného výberového konania, do ktorého sa môže prihlásiť len občan (absolvent) za podmienok ustanovených novým zákonom o štátnej službe, sa úspešní absolventi prvej časti hromadného výberového konania evidujú aj v **registri úspešných absolventov**. Bývalých štátnych zamestnancov, s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer z organizačných dôvodov a ktorí zároveň splnili ustanovenú podmienku výsledkov posledného služobného hodnotenia, na ich žiadosť služobný úrad zaradiť do **registra nadbytočných štátnych zamestnancov**. Takýto bývalí štátni zamestnanci sa budú môcť prihlásiť aj do vnútorného výberového konania, čo podľa doterajšej

právnej úpravy bolo možné iba u štátneho zamestnanca. V súvislosti s výberovým konaním, návrh zákona o štátnej službe umožní v procese výberového konania aj elektronickú komunikáciu občana, občana (štátneho zamestnanca), občana (absolventa v hromadnom výberovom konaní) ako aj občana (nadbytočného štátneho zamestnanca na účely vnútorného výberového konania) (d'alej len „uchádzač“) so služobným úradom. Žiadosť o zaradenie do výberového konania a ďalšie požadované dokumenty sa umožňujú podať aj v elektronickej podobe prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli formou elektronického formulára, okrem iného, aj zo zriadenej elektronickej schránky uchádzača podľa zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente). Taktiež služobný úrad uchádzačovi všetky písomnosti pri výberovom konaní doručuje písomne v elektronickej podobe, do tejto zriadenej elektronickej schránky uchádzača, ak uchádzač podal žiadosť o zaradenie prostredníctvom registra výberových konaní po autentifikácii na ústrednom portáli verejnej správy. Ak uchádzač podá žiadosť o zaradenie do výberového konania bez autentifikácie, služobný úrad doručuje písomnosti v takej podobe, akú si uchádzač zvolil pri podávaní žiadosti. Okrem iného, uchádzačovi (absolventovi) sa oznamuje vyhlásenie druhej časti hromadného výberového konania na príslušnom služobnom úrade, prostredníctvom registra úspešných absolventov na ústrednom portáli do jeho zriadenej elektronickej schránky alebo do jeho e-mailovej schránky, ak si zvolil v žiadosti o zaradenie do prvej časti hromadného výberového konania túto formu doručovania písomností.
7.1.2 Špecifikácia služby verejnej správy, ktorá je dotknutá návrhom
1. Názov služby
Zabezpečenie údajov z registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom.
<i>Platná právna úprava, na základe ktorej je služba poskytovaná (ak ide o zmenu existujúcej služby)</i>
Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
<i>Subjekt, ktorý je na základe platnej právnej úpravy oprávnený službu poskytovať</i>
Služobný úrad v zmysle zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Názov služby
Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe
<i>Platná právna úprava, na základe ktorej je služba poskytovaná (ak ide o zmenu existujúcej služby)</i>
N/A
<i>Subjekt, ktorý je na základe platnej právnej úpravy oprávnený službu poskytovať</i>
N/A
7.1.3 O aký vplyv na službu verejnej správy ide?

<i>Priamy vplyv (popíšte)</i>
1. Zabezpečenie údajov z registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom Podľa navrhovanej právnej úpravy sa v procese výberového konania zavádza povinnosť preukázania bezúhonnosti iba u úspešného uchádzača výberového konania. Úspešný uchádzač bude mať možnosť voľby, či svoju bezúhonnosť preukáže výpisom z registra trestov v listinnej podobe, alebo využije možnosť preukázania bezúhonnosti, ak v žiadosti o zaradenie do výberového konania požiada služobný úrad o zabezpečenie preukázania bezúhonnosti podľa osobitného predpisu. Údaje registra trestov určené na zabezpečenie výpisu z registra trestov služobný úrad bezodkladne zašle elektronickou formou Generálnej prokuratúry SR, ktorá vedie register trestov. Návrh zákona o štátnej službe umožní aj štátnym zamestnancom, ktorí budú prijatí do dočasnej štátnej služby bez výberového konania a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme na služobných úradoch, požiadať služobný úrad o zabezpečenie údajov registra trestov za účelom preukázania ich bezúhonnosti. 2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe Podľa navrhovanej právnej úpravy, služobný úrad v procese výberového konania doručuje uchádzačovi všetky písomnosti pri výberovom konaní písomne v elektronickej podobe, do zriadenej elektronickej schránky uchádzača, ak si uchádzač túto formu komunikácie zvolil už v žiadosti o zaradenie do výberového konania alebo ak uchádzač podal žiadosť o zaradenie do výberového konania prostredníctvom registra výberových konaní po autentifikácii na ústrednom portáli verejnej správy.
<i>Nepriamy vplyv (popíšte)</i>
7.2 Vplyv služieb verejnej správy na občana
7.2.1 Náklady
<i>Zníženie priamych finančných nákladov</i>
N/A
<i>Zvýšenie priamych finančných nákladov</i>
N/A
<i>Zníženie nepriamych finančných nákladov</i>
1. Zabezpečenie údajov registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom Podľa údajov Úradu vlády SR za rok 2015 bolo do štátnej služby na základe výberového konania/výberu, prijatých celkovo 3 112 osôb z uskutočnených 2 487 výberových konaní/výberov. Správny poplatok za výpis z registra trestov je v súčasnosti vo výške 4 eurá. Zo štatistických údajov vyplýva, že na každom výberovom konaní/výbere sa priemerne zúčastnia 5 uchádzači, ktorí tak celkovo museli vynaložiť 49 740 eur správnych poplatkov na preukázanie bezúhonnosti výpisom z registra trestov v listinnej podobe. Nová právna úprava zavádza povinnosť predložiť výpis z registra trestov iba úspešnému uchádzačovi,

ktorý sa môže rozhodnúť, či tento výpis predloží v listinnej podobe alebo požiada o elektronické zabezpečenie údajov registra trestov príslušný služobný úrad.

V prvom prípade (t.j. ak všetci úspešní uchádzači by doručili služobnému úradu originál výpisu z registra trestov v listinnej podobe) by celková úspora, oproti súčasnému stavu, mohla predstavovať 49 740 eur – 12 448 eur **t.j. celkovo cca 37 292 eur.**

Je však predpoklad, že ak každý úspešný uchádzač si zvolí možnosť požiadať o túto službu služobný úrad, ktorý mu zabezpečí preukázanie bezúhonnosti elektronickou formou, celková úspora by tak mohla predstavovať **sumu 49 790 eur, nakoľko výpis z registra trestov sa podľa novej právnej úpravy nevyžaduje pre prihlásenie do výberového konania a úspešný uchádzač požiada o jeho zabezpečenie služobný úrad.**

Predpokladané zníženie finančných nákladov pri štátnych zamestnancoch, ktorí budú prijatí do dočasnej štátnej služby bez výberového konania a zamestnancoch pri výkone práce vo verejnom záujme na služobných úradoch, nie je možné v súčasnosti kvantifikovať z dôvodu, že nie je zrejmé aký počet z nich využije túto možnosť a požiada služobný úrad o zabezpečenie údajov registra trestov za účelom preukázania bezúhonnosti.

2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe

Možno predpokladať, že zavedenie možnosti elektronickej komunikácie v procese výberového konania v štátnej službe bude mať pozitívny vplyv na zníženie finančných nákladov pre uchádzačov o prijatie do štátnej služby z dôvodu úspory prostriedkov na poštovné. Priemerné poštovné sa pohybuje v sume 1 euro. Zo štatistických údajov vyplýva, že na každom výberovom konaní/výbere sa priemerne zúčastnia **5 uchádzači**, čo pri počte uskutočnených 2 487 výberových konaní/výberov za rok 2015 môže predstavovať **úsporu 12 435 eur finančných nákladov na poštovné**. Taktiež právna úprava umožňuje podať žiadosť o zaradenie do výberového konania osobne, prostredníctvom podateľne služobného úradu. Túto úsporu však nie je možné vopred kvantifikovať z dôvodu, že nie je zrejmé koľko uchádzačov podá žiadosť týmto spôsobom.

Zvýšenie nepriamych finančných nákladov

N/A

7.2.2 Časový vplyv

Zvýšenie času vybavenia požiadavky (popíšte)

Zníženie času vybavenia požiadavky (popíšte)

1. Zabezpečenie údajov registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom

Navrhovaná zmena podľa novej právnej úpravy zákona o štátnej službe, z časového hľadiska, predstavuje úsporu času pre občanov pri vyžiadaní výpisu z registra trestov, nakoľko občan nebude musieť vôbec navštíviť a osobne žiadať o vydanie výpisu registra trestov príslušné inštitúcie, ktoré ho poskytujú v zmysle platnej právnej úpravy. Priemerne vybavenie výpisu z registra trestov (aj s cestou na najbližšie miesto) trvá 20 minút. Celková **časová úspora v porovnaní so súčasným stavom**, kedy sa výberového konania/výberu za rok 2015 zúčastnilo priemerne 5 uchádzačov z 24 87 výberových konaní/výberov, **by mohla predstavovať 4 145 hodín.**

Je však predpoklad, že ak v zmysle navrhovanej právnej úpravy, každý úspešný uchádzač si zvolí možnosť požiadať o túto službu služobný úrad, ktorý mu zabezpečí preukázanie bezúhonnosti elektronickou formou, celková časová úspora, vzhľadom na počet úspešných uchádzačov výberových konaní/výberov za rok 2015 celkovo 3 112 osôb, by mohla predstavovať 1 038 hodín.

Predpokladanú časovú úsporu pri štátnych zamestnancoch, ktorí budú prijatí do dočasnej štátnej služby bez výberového konania a zamestnancoch pri výkone práce vo verejnom záujme na služobných úradoch, nie je možné v súčasnosti kvantifikovať z dôvodu, že nie je zrejmé, aký počet z nich využije túto možnosť a požiada služobný úrad o zabezpečenie údajov registra trestov za účelom preukázania bezúhonnosti.

2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe

Možno predpokladať, že navrhovaná právna úprava bude mať pozitívny časový vplyv a bude predstavovať časovú úsporu z pohľadu uchádzača ako aj služobného úradu v procese elektronickej komunikácie počas výberového konania do štátnej služby.

Z pohľadu časovej prepravy dokumentov prostredníctvom poštového podniku, ktorá v priemere trvá 3 pracovné dni pri bežnej poštovej zásielke, možno predpokladať skrátenie a skvalitnenie komunikácie a celkovo aj skrátenie doby priebehu výberového konania, od jeho vyhlásenia až po ukončenie.

Uvedenú úsporu však z dôvodov chýbajúcich údajov nie je možné presnejšie kvantifikovať.

7.2.3 Ktorá skupina občanov bude predloženým návrhom ovplyvnená?

Špecifikujte skupinu občanov, ktorá bude návrhom ovplyvnená (napr. držiteľia vodičských oprávnení). Aká je veľkosť tejto skupiny?

1. Zabezpečenie údajov z registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom

Občania – úspešní uchádzači výberového konania do štátnej služby.

Veľkosť skupiny nie je možné vopred kvantifikovať z dôvodu, že nie je možné vopred odhadnúť, koľko výberových konaní na aký počet štátnozamestnaneckých miest v štátnej službe bude vyhlásených a aký počet úspešných uchádzačov v nich absolvuje predmetné výberové konanie.

Občania – uchádzači prijatí do dočasnej štátnej služby bez výberového konania a uchádzači prijatí na výkon práce vo verejnom záujme.

Veľkosť skupiny nie je možné vopred kvantifikovať z dôvodu, že nie je možné vopred odhadnúť aký počet uchádzačov bude prijatých do štátnej služby bez výberového konania a na výkon práce vo verejnom záujme na služobnom úrade.

2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe

Na účely výberového konania v štátnej službe sa za uchádzača o štátnu službu považuje štátny zamestnanec, nadbytočný štátny zamestnanec a občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, vrátane absolventa na účely hromadného výberového konania.

Veľkosť skupiny nie je možné vopred kvantifikovať z dôvodu, že nie je možné vopred odhadnúť, aký počet občanov sa prihlási do výberového konania v štátnej službe, ako aj vzhľadom na nový inštitút nadbytočného štátneho zamestnanca, ktorý súčasná právna úprava nepozná.

7.2.4 Vyplývajú z návrhu pre občana pri vybavení svojej požiadavky nové povinnosti

alebo zanikajú už existujúce povinnosti?
<i>Nové povinnosti (identifikujte)</i>
<i>Zanikajúce povinnosti (identifikujte)</i>
1. Zabezpečenie údajov registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom Zaniká povinnosť pre všetkých občanov, uchádzajúcich sa o prijatie do štátnej služby na základe výberového konania, vyžiadať si výpis z registra trestov, ako podmienku preukázania bezúhonnosti pri zaradení do výberového konania v štátnej službe. Zároveň vzniká možnosť pre občanov – uchádzačov o prijatie do štátnej služby bez výberového konania ako aj uchádzačov o prijatie na výkon práce vo verejnom záujme na služobnom úrade požiadať služobný úrad o zabezpečenie údajov registra trestov za účelom preukázania ich bezúhonnosti.
7.3 Vplyv na procesy služieb vo verejnej správe
7.3.1 Ktoré sú dotknuté subjekty verejnej správy? <i>Ktoré subjekty verejnej správy sú účastné procesu poskytnutia služby?</i> 1. Zabezpečenie údajov registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom Služobný úrad podľa nového zákona o štátnej službe. 2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe Služobný úrad podľa nového zákona o štátnej službe.
7.3.2 Vyplývajú z návrhu pre orgán verejnej správy pri vybavení požiadavky nové povinnosti alebo zanikajú už existujúce povinnosti? <i>Nové povinnosti (identifikujte)</i> 1. Zabezpečenie údajov z registra trestov pre účely výberového konania v štátnej službe elektronicky služobným úradom Služobný úrad, v zmysle navrhovanej právnej úpravy, bude povinný vyžiadať údaje registra trestov elektronicky, ak úspešný uchádzať výberového konania o to v žiadosti o zaradenie do výberového konania požiadal. Rovnakú povinnosť bude mať služobný úrad aj v prípade ak o zabezpečenie údajov registra trestov požiada občan – uchádzač o prijatie do štátnej služby bez výberového konania a uchádzač o prijatie na výkon práce vo verejnom záujme na služobnom úrade. 2. Elektronická komunikácia v procese výberového konania v štátnej službe Služobný úrad, v zmysle navrhovanej právnej úpravy, bude povinný komunikovať písomne v elektronickej podobe s uchádzačom o štátnu službu v procese výberového konania do jeho zriadenej elektronickej schránky, ak si uchádzač zvolí tento spôsob komunikácie v žiadosti o zaradenie do výberového konania alebo ak uchádzač podal žiadosť o zaradenie do výberového konania prostredníctvom registra výberových konaní po autentifikácii na ústrednom portáli verejnej správy.

<i>Zanikajúce povinnosti (identifikujte)</i>

Osobitná časť

K Čl. I

Súčasťou vykonávania štátnej služby sú ideové princípy, na ktorých je budovaná. Ich cieľom je zabezpečiť maximálnu mieru efektivity a hospodárnosti pri poskytovaní služieb verejnosti.

Princípy štátnej služby

K Čl. 1

Princíp politickej neutrality vyzdvihuje verejný záujem nad politické záujmy štátneho zamestnanca pri výkone štátnej služby. Rovnako sa však vzťahuje na služobné úrady, ktoré majú na základe tohto princípu rozhodovať o veciach týkajúcich sa štátnozamestnaneckého pomeru politicky neutrálne. Tento princíp sa uplatňuje cez príslušné povinnosti štátneho zamestnanca ako aj služobného úradu.

K Čl. 2

Princíp zákonnosti znamená, že štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby postupuje vždy v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, internými predpismi a služobnými predpismi. Podobne aj služobný úrad musí postupovať v štátnozamestnaneckých vzťahoch vždy v súlade so zákonom. Vo vzťahu k služobnému úradu má štátny zamestnanec práva, ktoré mu v praxi umožňujú brániť sa voči nezákonnému postupu služobného úradu. Štátny zamestnanec má napríklad možnosť podať sťažnosť, podať žiadosť o prešetrenie výpovede a obrátiť sa na Radu pre štátnu službu v prípade nedodržania princípov štátnej služby.

K Čl. 3

Princíp transparentného zamestnávania zaručuje rovnosť príležitostí pre prijatie do štátnej služby. Uchádzači o štátnu službu majú zákonom zaručený verejný prístup k informáciám o výberovom konaní a rovnakú možnosť prihlásiť sa do výberového konania vďaka centralizácii informácií o výberových konaniach cez centrálny informačný systém štátnej služby (ďalej len „centrálny informačný systém“). Podmienkou prijatia občana do stálej štátnej služby alebo aj do dočasnej štátnej služby je absolvovanie výberového konania, s výnimkou prípadov, keď ide o štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, odborníka ústavného činiteľa, štatutárny orgán vzhľadom na formu ich ustanovovania do funkcie, ktorú títo zamestnanci vykonávajú (vymenovanie, voľba) a subjekt, ktorý realizuje ustanovenie do funkcie [napr. Národná rada Slovenskej republiky (ďalej len „Národná rada“), prezident Slovenskej republiky (ďalej len „prezident“), vláda Slovenskej republiky (ďalej len „vláda“)]. Výnimku z absolvovania výberového konania, ktorej účelom je zrýchliť proces prijatia uchádzača do štátnej služby, majú tiež uchádzači na dočasné zastupovanie štátneho zamestnanca, napr. počas jeho dočasnej práceneschopnosti. Uvedené kategórie štátnych zamestnancov, ktorí sú prijímaní do štátnej služby bez výberového konania vykonávajú štátnu službu na dobu určitú, teda v dočasnej štátnej službe. Dočasná štátna služba trvá po dobu vykonávania verejnej funkcie, funkcie štatutárneho orgánu, funkcie ústavného činiteľa alebo pokiaľ trvá dôvod na zastupovanie štátneho zamestnanca.

K Čl. 4

Princíp efektívneho riadenia zabezpečuje efektivitu a hospodárnosť v riadení štátnych zamestnancov prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest, ako aj inštitútom služobného hodnotenia. Systemizáciou sa zabezpečí efektívne plánovanie štátnozamestnaneckých miest ako aj prehľad o počte štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch. Zásady systemizácie vydá úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len

"úrad vlády"). Inštitút služobného hodnotenia zavádza povinnosť monitorovať a hodnotiť efektivitu práce štátnych zamestnancov ich nadriadenými.

K Čl. 5

Princíp nestrannosti vyzdvihuje verejný záujem nad osobný záujem štátneho zamestnanca pri výkone štátnej služby, ako aj služobného úradu v rozhodovaní o štátnozamestnaneckých vzťahoch. Do zákona je tento princíp premietnutý cez povinnosti štátnych zamestnancov konať a rozhodovať nestranne, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s osobnými záujmami štátneho zamestnanca a nezneužívať informácie získané v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo na prospech iného. Na druhej strane služobný úrad má povinnosť konať a rozhodovať v štátnozamestnaneckých vzťahoch objektívne a bez prihliadnutia na osobné záujmy jednotlivcov, ktorí rozhodnutia v mene služobného úradu tvoria a vydávajú.

K Čl. 6

Princíp profesionality poukazuje na odborný, svedomitý a etický výkon služby štátnym zamestnancom. V tomto záujme mu služobný úrad poskytuje potrebné vzdelávanie a priestor pre dlhodobý profesionálny rozvoj. Vzdelávanie zákon zaručuje prostredníctvom práva a povinnosti štátnych zamestnancov vzdelávať sa a povinnosti služobného úradu toto vzdelávanie zabezpečovať, pričom cieľom je dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá štátnemu zamestnancovi umožní kvalitný výkon štátnej služby. Dlhodobý profesionálny rozvoj zaručuje zákon inštitútom vnútorných výberových konaní a inštitútom služobného hodnotenia. Vnútorné výberové konania zabezpečujú 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 zamestnancov výrazne motivovať pri zlepšovaní svojho výkonu a vďaka tomu stúpnuť v rebríčku organizačnej hierarchie. Ďalší z inštitútov z predkladaného zákona, ktorý pomáha predchádzať narúšaniu princípu profesionality a tým podporovať jeho uplatňovanie v praxi je inštitút disciplinárnej zodpovednosti.

K Čl. 7

Princíp transparentného a rovnakého odmeňovania znamená, že štátni zamestnanci sú odmeňovaní na základe ustanovených zákonných podmienok. Zákon redefinuje platové triedy a na základe analýz ruší platovú triedu 1 a 2, nakoľko boli pod úrovňou minimálnej mzdy a využívali sa minimálne. Princíp transparentnosti sa v zákone uplatňuje možnosťou priznať alebo odobrať osobný príplatok na základe záverov služobného hodnotenia, čím objasňuje a objektivizuje kritériá pre jeho získanie a odobratie, nakoľko kritériá a ďalšie podrobnosti o služobnom hodnotení určí vyhláška, ktorú vydá úrad vlády. V zákone sa navrhuje možnosť priznať, resp. zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok nielen na základe úrovne kvalitného plnenia služobných úloh, ale aj na základe záveru služobného hodnotenia. Zákon zavádza tiež príplatok za výkon činnosti mentora a stanovuje pravidlá pre jeho získanie.

K Čl. 8

Princíp stability zaručuje ochranu štátneho zamestnanca pred prepustením z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Zámerom tohto princípu je eliminovať prepúšťanie štátnych zamestnancov z osobných, či politických dôvodov, na ktoré je prostredie štátnej správy náchylné vzhľadom na politické cykly. Tie taktiež prispievajú k vysokej fluktuácii štátnych zamestnancov v Slovenskej republike, ktorú konštatuje EÚ. Návrh zákona o štátnej službe podporuje princíp stability inštitútom stálej štátnej služby, vzhľadom k tomu, že je na dobu neurčitú. Inštitút vnútorného výberového konania prispieva k vytváraniu stabilného prostredia

tým, že sa prostredníctvom kariérnych možností snaží predchádzať fluktuácii zamestnancov z vlastného rozhodnutia. Inštitút nadbytočného štátneho zamestnanca sa vzťahuje na tých zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecký pomer skončil z dôvodu zrušenia ich štátnozamestnaneckého miesta v dôsledku organizačnej zmeny. Princíp stability podporuje tým, že nadbytoční zamestnanci sa môžu aj po skončení štátnozamestnaneckého pomeru po určitý čas prihlásiť na vnútorné výberové konanie, pokiaľ vykazovali dobré výsledky v služobnom hodnotení. Princíp stability podporuje aj skutočnosť, že zákon umožňuje skončiť štátnozamestnanecký pomer len zo zákonom ustanovených dôvodov, pričom sa oproti doterajšej právnej úprave už neustanovuje možnosť odvolania určitej kategórie vedúcich zamestnancov bez udania dôvodu.

K Čl. 9

Princíp rovnakého zaobchádzania znamená, že služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnym zamestnancom a uchádzačom o štátnu službu nestranné a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva. Tento princíp podporuje ustanovenie o zákaze diskriminácie pri podmienkach vykonávania štátnej služby a pri prijímaní, odmeňovaní, kariérnom postupe, vzdelávaní a skončení štátnozamestnaneckého pomeru. Pod diskrimináciou zákon rozumie znevýhodnenie štátneho zamestnanca alebo uchádzača o štátnu službu z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného pôvodu alebo etnického pôvodu, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality, alebo inej protispoločenskej činnosti. Za diskrimináciu sa považuje aj to, ak je štátny zamestnanec znevýhodnený kvôli tomu, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru. Štátni zamestnanci, ktorí podajú na iných zamestnancov alebo vedúcich zamestnancov sťažnosť, žalobu, iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti nesmú byť za to diskriminovaní vo veciach týkajúcich sa výkonu štátnej služby a štátnozamestnaneckého pomeru. V prípade porušenia princípu rovnakého zaobchádzania sa môže štátny zamestnanec alebo občan uchádzajúci sa o štátnu službu obrátiť na príslušný služobný úrad a tiež na súd.

Dodržiavanie princípov štátnej služby sa zaručuje právom jednotlivých subjektov podať sťažnosť, podnet na kontrolu, návrh na posúdenie porušenia služobnej disciplíny, podnet na porušenie princípov štátnej služby a tiež právom na súdnu ochranu.

PRVÁ ČASŤ

Základné ustanovenia

Predmet a pôsobnosť zákona

K § 1 – 3

Návrh zákona v tomto ustanovení ustanovuje čo je predmetom právnej regulácie – sú to vzťahy, ktoré vznikajú pri vykonávaní štátnej služby štátnymi zamestnancami, označené ako štátnozamestnanecké vzťahy. Ich obsahom sú práva a povinnosti štátneho zamestnanca smerujúce k plneniu úloh štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo k plneniu úloh iného štátneho orgánu pri vykonávaní štátnych záležitostí. Zamestnávajúcim subjektom, v oboch prípadoch, je štát, ktorý je reprezentovaný služobným úradom.

V štátnozamestnaneckých vzťahoch štátnych zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere koná teda v mene štátu služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu

alebo služobný úrad, v ktorom štátny zamestnanec vykonával štátnu službu v čase skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. To znamená, že pasívne vecne legitimovaným a zodpovedným subjektom je v štátnozamestnaneckých vzťahoch Slovenská republika, za ktorú koná služobný úrad.

Predmetom právnej úpravy návrhu zákona sú nielen primárne štátnozamestnanecké vzťahy (štátnozamestnanecký pomer), ale aj tie, ktoré bez existencie primárnych nemôžu vzniknúť, t. j. sekundárne vzťahy, ktorými sú napr. vzťahy vznikajúce pri zodpovednosti za škodu štátneho zamestnanca alebo štátu, vzťahy upravujúce postavenie zástupcov zamestnancov v štátnozamestnaneckých vzťahoch i vzťahy kolektívneho vyjednávania v podmienkach štátnej služby.

Vylúčenie všeobecnej subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce je dané tým, že jeho ustanovenia sa aplikujú na štátnozamestnanecké vzťahy iba v tých prípadoch, v ktorých to ustanoví zákon o štátnej službe. V ostatných prípadoch je pôsobnosť Zákonníka práce vylúčená. Výpočet ustanovení Zákonníka práce, ktoré sa vzťahujú na štátnozamestnanecké vzťahy sú uvedené v § 171.

Nie všetci štátni zamestnanci vykonávajú štátnu službu výlučne podľa zákona o štátnej službe. Z dôvodu osobitného postavenia výkonu štátnej moci v určitej oblasti sú štátni zamestnanci, na ktorých sa zákon o štátnej službe aplikuje iba ak osobitný predpis neustanovuje inak. V tomto prípade je tak daná subsidiárna pôsobnosť zákona o štátnej službe. Takýmito štátnymi zamestnancami sú súdni úradníci, štátni zamestnanci v zahraničnej službe, právni čakatelia prokuratúry a asistenti prokurátora.

Postavenie súdnych úradníkov a špecifiká výkonu štátnej služby upravujú osobitné zákony, ktorými sú zákon č. 549/2003 Z. z. o súdnych úradníkoch v znení neskorších predpisov a zákon č. 550/2003 Z. z. o probačných a mediačných úradníkoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. S cieľom stabilizácie personálneho obsadenia súdov sa vláda zaviazala pripraviť zákon o justičnej štátnej službe s jasným vymedzením kompetencií zložiek tohto aparátu a rovnako aj k prehodnoteniu doterajšej úpravy rozhodovacej činnosti medzi sudcami a vyššími súdnymi úradníkmi tak, aby sudcovia neboli zaťažení rozhodovaním vo veciach, v ktorých môže rozhodovať vyšší súdny úradník. Na základe uvedeného bude pripravená osobitná zákonná úprava, ktorá bude regulovať osobitosti výkonu štátnej služby na súdoch pri výkone súdnictva vrátane kariérneho rastu súdnych úradníkov, ktorý sa bude odvíjať od prehodnotenia doterajšej úpravy kompetencií súdnych úradníkov. Zákom o justičnej štátnej službe dôjde k nahradeniu doterajšej úpravy regulujúcej postavenie súdnych úradníkov.

Pri ďalšej skupine štátnych zamestnancov je akákoľvek pôsobnosť zákona o štátnej službe úplne vylúčená, nakoľko ich právne postavenie upravujú osobitné právne normy. Ide o výkon štátnej služby príslušníkmi Policajného zboru, príslušníkmi Slovenskej informačnej služby, príslušníkmi Národného bezpečnostného úradu, príslušníkmi Zboru väzenskej a justičnej stráže, príslušníkmi Hasičského a záchranného zboru, príslušníkmi Horskej záchrannej služby, colníkmi a profesionálnymi vojakmi. V týchto prípadoch sa na výkon štátnej služby aplikujú osobitné právne predpisy, a to zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchrannej službe v znení neskorších

predpisov a tiež zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Okrem uvedeného zákon taxatívne vymenúva niektoré subjekty a verejných funkcionárov, ktorí sa na účely pôsobnosti zákona o štátnej službe nepovažujú za štátnych zamestnancov. Právnym základom stáže sudcu vykonávajúceho stáž je ustanovenie § 13 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 335/2012 Z. z.

Návrh zákona o štátnej službe umožňuje, aby sa uchádzal o prijatie do štátnej služby občan iného členského štátu Európskej únie, občan štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a občan Švajčiarskej konfederácie. Rovnako ako občan Slovenskej republiky musí spĺňať podmienky prijatia do štátnej služby ustanovené týmto zákonom, a ak sa vyžadujú, aj osobitným predpisom (napríklad § 93 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 219/2014 Z. z., alebo zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 125/2016 Z. z.). Musí úspešne absolvovať výberové konanie, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Na druhej strane sa právo uchádzača, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky, obmedzuje, pokiaľ ide o niektoré odbory štátnej služby (napr. obrana, polícia, justícia), niektoré služobné úrady, prípadne inak určené štátnozamestnanecké miesta. Štátnozamestnanecké miesta, na ktorých môže vykonávať štátnu službu len občan Slovenskej republiky ustanovuje vláda nariadením.

K § 4

Návrh zákona upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch širšie ako špeciálny zákon vo vzťahu k všeobecnému zákonu, ktorým je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon). Pokiaľ ide o právnu ochranu pred diskrimináciou, upravuje sa možnosť štátneho zamestnanca (aj občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby) domáhať sa ochrany svojich práv na súde a v služobnom úrade.

K § 5

Navrhuje sa upraviť priamo v novom zákone o štátnej službe ochranu súkromia štátneho zamestnanca. Právnym základom úpravy práva na súkromie je čl. 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd a čl. 19 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Účelom tohto ustanovenia je dosiahnuť rovnováhu medzi oprávnenými záujmami služobného úradu a základným právom štátneho zamestnanca na ochranu svojho súkromia na pracovisku a v spoločných priestoroch služobného úradu. Za oprávnený záujem služobného úradu možno považovať napr. potrebu kontrolovať štátnych zamestnancov v súvislosti s dodržiavaním služobnej disciplíny, využívaním služobného času a pridelených pracovných prostriedkov výlučne na výkon štátnej služby. Na dosiahnutie uvedeného účelu sa ustanovujú podmienky a dôvody za akých môže služobný úrad vykonávať monitoring štátnych zamestnancov. Podmienkou výkonu kontroly (monitoringu) je vopred prerokovať zamýšľaný výkon kontroly so zástupcami zamestnancov a vopred informovať štátnych zamestnancov o výkone takejto kontroly. Predmetom prerokovania a informovania je rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia a doba trvania. Na účely zabezpečenia zvýšenej ochrany súkromia a právnej istoty v dodržiavaní ustanovených podmienok sa upravuje právo štátneho zamestnanca domáhať sa ochrany v služobnom úrade alebo na príslušnom súde.

K § 6

Na účely tohto zákona sa za štátnu službu považuje činnosť zameraná na plnenie úloh orgánu štátnej správy, alebo úloh iného štátneho orgánu na plnenie štátnych záležitostí. Plnenie úloh spomínaných orgánov zabezpečujú služobné úrady; rozsah týchto úloh upravujú osobitné predpisy. Štátni zamestnanci ich vykonávajú v príslušnom odbore štátnej služby; môžu ich však vykonávať aj bez určenia odboru štátnej služby (napr. odborník ústavného činiteľa). Podmienkou, aby mohli byť činnosti štátneho zamestnanca v služobnom úrade považované za vykonávanie štátnej služby je vykonávanie aspoň jednej z činností upravených v zákone o štátnej službe.

Tieto činnosti musia byť v praktickej rovine premietnuté v opise príslušného štátnozamestnaneckého miesta, pričom pre tieto účely vyplýva služobnému úradu povinnosť vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta. Táto povinnosť sa nevzťahuje na štátnozamestnanecké miesto štátneho zamestnanca, ktorý vykonáva štátnu službu na základe zvolenia Národnou radou alebo na základe vymenovania prezidentom, vládou, predsedom Národnej rady, predsedom Ústavného súdu Slovenskej republiky, ani na štátnozamestnanecké miesto štatutárneho orgánu, ktorý je vymenovaný do funkcie podľa osobitného predpisu.

K § 7

Štátny zamestnanec bude vykonávať štátnu službu v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby alebo bez určenia odboru štátnej služby. Štátnym zamestnancom je aj občan, ktorý je odborníkom plniacim úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu Národnej rady, podpredsedu Národnej rady a tiež sudcu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Takýto odborník teda plní úlohy pre najvyššie orgány výkonnej, zákonodarnej a súdnej moci a štátnu službu vykonáva bez určenia odboru štátnej služby. Za štátneho zamestnanca sa ďalej považuje aj fyzická osoba vykonávajúca štátnu službu na základe zvolenia alebo vymenovania zákonom ustanovenými subjektmi, pričom pri vymenovaní do funkcie predsedom Bezpečnostnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „Bezpečnostná rada“) sa postupuje podľa Čl. 8 ods. 7 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov.

Na účely návrhu zákona je štátnym zamestnancom aj štátny zamestnanec vo verejnej funkcii. Z dôvodu špecifického postavenia niektorých kategórií štátnych zamestnancov sa navrhuje upraviť pôsobnosť zákona na týchto štátnych zamestnancov v obmedzenom rozsahu. Osobitné postavenie medzi štátnymi zamestnancami má aj veľvyslanec, na ktorého sa tiež nevzťahujú niektoré ustanovenia zákona o štátnej službe a člen Rady pre štátnu službu.

Zákonom o štátnej službe sa vytvára inštitucionálny a legislatívny rámec na zabezpečenie skvalitnenia riadenia ľudského kapitálu v štátnej službe za účelom profesionalizácie štátnej správy ako aj jej odpolitizovanie.

Zákon o štátnej službe priamo nerozlišuje tie kategórie štátnych zamestnancov, ktoré sú vo všeobecnosti považované za tzv. politické nominácie. Z celkového kontextu tohto ustanovenia je však zrejmé, že ide o tých štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu na základe zvolenia, respektíve vymenovania niektorým zo zákonom vymedzených subjektov. Rovnako do tejto kategórie spadá aj odborník ústavného činiteľa. Na druhej strane, štátni zamestnanci, ktorí nie sú politicky nominovaní tvoria základ pre profesionálnu štátnu službu a obsadzovanie takýchto štátnozamestnaneckých miest sa realizuje prostredníctvom výberových konaní, čo predstavuje praktickú aplikáciu princípu transparentného zamestnávania. Práve výberové konania predstavujú kritérium, na základe ktorého je možné rozlíšiť politické nominácie od profesionálnej štátnej služby.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že jedným z cieľov zákona o štátnej službe je ponechať politické nominácie iba na tie prípady, pri ktorých je takýto postup s ohľadom na charakter samotnej funkcie opodstatnený. V ostatných prípadoch, v ktorých sa kladie dôraz na odbornú a profesionálnu stránku je dôležité aby bola štátna služba v súlade s princípom politickej neutrality vykonávaná bez neprimeraných politických zásahov majúcich povahu napríklad v odvolávaní vedúcich štátnych zamestnancov bez ohľadu na odborné kritérium, čo sa v praxi často realizuje v prípadoch zmien vo vedení daného služobného úradu. Jedným z nástrojov na obmedzenie takéhoto postupu je zrušenie možnosti odvolania vedúceho štátneho zamestnanca bez udania dôvodu, a to v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho tajomníka služobného úradu, štatutárneho orgánu alebo vedúceho štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii. Vedúceho štátneho zamestnanca je možné odvolať iba ak nastanú zákonom ustanovené skutočnosti.

Za štátneho zamestnanca sa na účely tohto zákona nepovažuje zamestnanec, ktorý zabezpečuje prenesený výkon štátnej správy v pracovnoprávnom vzťahu. Na tohto štátneho zamestnanca sa preto nevzťahuje zákon o štátnej službe.

K § 8

Návrh zákona zavádza nový pojem „nadbytočný štátny zamestnanec“. Ustanovenie definuje štátneho zamestnanca, ktorý sa na účely tohto zákona považuje za nadbytočného ako štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecké miesto služobný úrad zrušil z dôvodu organizačnej zmeny, pričom pre neho nemá žiadne vhodné štátnozamestnanecké miesto. Zákon uvádza nadbytočného štátneho zamestnanca výlučne na účely novo zavedeného registra nadbytočných štátnych zamestnancov. Štátny zamestnanec sa považuje za nadbytočného na účely spomínaného registra, ak s ním služobný úrad skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z organizačných dôvodov, alebo dohodou z toho istého dôvodu a tento štátny zamestnanec dosiahol v poslednom služobnom hodnotení za kalendárny rok štandardné, veľmi dobré alebo vynikajúce výsledky. Takýto štátny zamestnanec môže písomne požiadať svoj služobný úrad o zaradenie do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, v ktorom bude evidovaný najviac po dobu jedného roka odo dňa skončenia jeho štátnozamestnaneckého pomeru. Počas tejto doby sa môže evidovaný nadbytočný štátny zamestnanec prihlásiť do všetkých vyhlásených vnútorných výberových konaní. Služobný úrad má podľa zákona povinnosť obsadiť každé voľné štátnozamestnanecké miesto najskôr vnútorným výberovým konaním, čím sa posilňuje princíp stability v štátnej službe, nakoľko služobné úrady budú vedené k tomu, aby uvoľnené štátnozamestnanecké miesto v prvom rade obsadzovali štátnymi zamestnancami alebo nadbytočnými štátnymi zamestnancami. Predkladateľ návrhu zákona zavedením tohto inštitútu sleduje zámer predísť vysokej fluktuácii kvalifikovaných štátnych zamestnancov v dôsledku politických cyklov, ktorú Slovenskej republike vyčíta Rada EÚ v jej odporúčaní z 8. júla 2014, ktoré sa týka národného programu reforiem Slovenska na rok 2014 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Slovenska na rok 2014 (2014/C 247/23).

K § 9

Návrh zákona zavádza pojem „absolvent“ z dôvodu povinnosti správcov rozpočtových kapitol určovať v systemizácii štátnozamestnanecké miesta pre túto kategóriu občanov. Tento zámer zákona súvisí s politikou EÚ zvýšiť zamestnanosť mladých.

Podľa predloženého návrhu zákona sa za absolventa považuje občan, ktorý má menej ako 30 rokov a prípravu na povolanie skončil do dvoch rokov pred uchádzaním sa o zamestnanie v štátnej službe.

Ustanovuje sa dvojročná lehota od skončenia školy, ktorá umožní absolventovi dostatok času na prihlásenie sa na prvú časť hromadného výberového konania po skončení školy. S prihliadnutím na zaradenie externých študentov medzi absolventov, ktorých dĺžka povoleného štúdia je podľa zákona č. 131/2001 Z. z. o vysokých školách dlhšia ako pri denných študentoch a s prihliadnutím na uzákonenie dvojročnej lehoty od skončenia školy bola ustanovená veková hranica absolventov na 30 rokov. V registri úspešných absolventov bude vedený po dobu jedného roka, a to bez ohľadu na to, či spĺňa podmienku dvoch rokov po skončení prípravy na povolanie.

Ak služobný úrad prijme do štátnej služby absolventa na štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa, stáva sa z neho momentom jeho prijatia štátny zamestnanec. V prípade, že služobný úrad bude voči nemu povinný v zmysle zákona plniť tzv. ponukovú povinnosť, môže mu ponúkať všetky štátnozamestnanecké miesta obdobne ako je tomu pri klasickom štátnom zamestnancovi, t.j. vzťahuje sa na neho § 27 ods. 1, ktorý definuje vhodné štátnozamestnanecké miesto na účely tzv. ponukovej povinnosti.

K § 10

Predmetné ustanovenie vymedzuje odbor štátnej služby ako úsek štátnej správy, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu. Odbory štátnej služby ustanoví nariadenie vlády. Ustanovenie odborov štátnej služby nie je dôležité iba z hľadiska odbornej špecifikácie. Na odbory štátnej služby bezprostredne nadväzuje určenie tých oblastí štátnej správy, kde môže vykonávať štátnu službu len občan Slovenskej republiky.

K § 11

Určovanie štátnozamestnaneckých miest mimoriadnej významnosti patrí výlučne do kompetencie vlády.

K § 12 a 13

Návrhom zákona sa zriaďuje rada ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán, ktorý bude dohliadať na dodržiavanie a ochranu princípov štátnej služby ustanovených v zákone. Rada bude mať piatich členov vrátane predsedu. Predseda rady má obvyklé organizačné a riadiace právomoci predsedu kolektívneho orgánu. Imperatív nezávislosti rady na politických vplyvoch predurčuje aj spôsob jej kreovania. Predseda rady a členov rady volí a odvoláva Národná rada nadpolovičnou väčšinou hlasov prítomných poslancov, pričom predloženie návrhu na členov rady sa zveruje do pôsobnosti výboru Národnej rady, ktorý si na tento účel určí, ďalej verejnému ochrancovi práv, predsedovi Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky (ďalej len „Najvyšší kontrolný úrad“), poradného orgánu vlády v oblasti mimovládnych organizácií a rozvoja občianskej spoločnosti a tiež Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky. V súvislosti s otázkou predloženia návrhu zo strany výboru Národnej rady je potrebné dodať, že spravidla pôjde o výbor pre verejnú správu a regionálny rozvoj. Zákon č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady v znení neskorších predpisov však rozlišuje iba niektoré výbory, ktoré sa obligatórne zriaďujú, pričom výbor pre verejnú správu a regionálny rozvoj medzi ne nepatrí a predmetná otázka nespadá do pôsobnosti žiadneho z obligatórne zriadených výborov. Z uvedeného dôvodu nie je možné v zákone presne špecifikovať konkrétny výbor Národnej rady, ktorý je príslušný podať návrh na zvolenie člena rady.

Bezúhonnosť ako jeden z predpokladov zvoliteľnosti za člena rady sa preukazuje výpisom z registra trestov podľa zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení

niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon 330/2007 Z. z. o registri trestov“).

Zákon určuje, že funkčné obdobie členov rady je sedemročné, pričom členstvo v rade je nezastupiteľné. Za člena rady možno zvoliť občana Slovenskej republiky, ktorý spĺňa zákonom presne určené podmienky. Rovnako je zákonom presne určená nezlučiteľnosť funkcie člena rady s výkonom funkcií v niektorých domácich a zahraničných subjektoch a inou zárobkovou činnosťou.

Zánik funkcie člena rady je tiež presne určený. Funkcia člena rady zaniká uplynutím funkčného obdobia, pričom v tomto prípade zostáva člen rady vo funkcii, a to až do zvolenia nového člena rady. Ďalej funkcia člena rady zaniká vzdaním sa funkcie, dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým bol člen rady odsúdený za úmyselný trestný čin, dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu, ktorým bola členovi rady obmedzená spôsobilosť na právne úkony, odvolaním, ak člen rady nie je schopný šesť po sebe nasledujúcich mesiacov vykonávať svoju funkciu, smrťou alebo vyhlásením za mŕtveho, odvolaním, ak člen rady prestane spĺňať podmienku nezlučiteľnosti a tiež odvolaním, ak člen rady nevykazuje dlhšie ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov požadované výsledky pri vykonávaní štátnej služby. Návrh na odvolanie z funkcie člena rady z hore uvedených dôvodov predkladá Národnej rade orgán, ktorý ho navrhoval vymenovať do funkcie.

K § 14

V tomto ustanovení sa vymedzuje pôsobnosť rady vo väzbe na výstupy, ktoré sú výsledkom jej činnosti. Výstupy rady nebudú pre vládu záväzné, avšak ich celospoločenský význam bude zaväzujúci pre orgány a organizácie v celom verejnom sektore, najmä vzhľadom na nezávislosť a odbornosť ich vypracovania. Skúmaním a hodnotením uplatňovania princípov rada dohliada na praktické uplatňovanie zákona o štátnej službe a na dodržiavanie etického kódexu štátneho zamestnanca. Na základe zistených a overených skutočností vypracúva každoročne správu o stave a vývoji štátnej služby a predkladá ju Národnej rade spolu s návrhom opatrení na odstránenie nedostatkov. S cieľom uľahčiť zavádzanie komplexného systému zásluhovosti v štátnej službe a predchádzať porušovaniu princípov rada vypracúva odborné analýzy a štúdie podporujúce plnenie jej poslania. V prípade porušenia princípov štátnej služby rada odporučí služobnému úradu prijatie nápravného opatrenia a súčasne informuje o takomto postupe úrad vlády. Rada vybavuje písomné podnety občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby a vzhľadom na osobitné postavenie úradu vlády ako ústredného orgánu štátnej správy pre veci štátnej služby prešetruje výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, to jest najmä zamestnancom ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy.

Značná miera nezávislosti rady vo svojej činnosti je vyjadrená aj tým, že rada za svoju činnosť zodpovedá Národnej rade. Rokovanie rady sa riadi rokovacím poriadkom, ktorý si rada sama schvaľuje.

Činnosť rady z hľadiska organizačného, technického a personálneho zabezpečenia je financovaná z rozpočtu úradu vlády.

K § 15

V odseku 1 sú taxatívnym spôsobom vymedzené orgány štátnej správy, ktoré sú na účely tohto zákona služobným úradom. Služobným úradom je aj orgán, v ktorom štátni zamestnanci plnia úlohy vykonávané v štátnom záujme v rozsahu pôsobnosti ustanovenej osobitným predpisom.

Orgány miestnej štátnej správy sú napríklad orgány štátnej správy podľa:

- zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v neskorších predpisov

Iným orgánom štátnej správy na účely tohto zákona sa rozumie orgán štátnej správy, ktorý bol zriadený podľa osobitného predpisu, a ktorý nemá podriadené orgány štátnej správy, napríklad: Úrad pre reguláciu elektronických komunikácií a poštových služieb, Puncový úrad Slovenskej republiky, Slovenská obchodná inšpekcia, Úrad pre reguláciu sieťových odvetví, organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky.

Medzi služobné úrady patria aj ďalšie úrady, ktoré sú uvedené v odseku 2. V súlade s úpravou podľa osobitných predpisov sa ustanovuje, že služobným úradom štátneho zamestnanca na okresnej prokuratúre je krajská prokuratúra.

K § 16

V otázke kontrolovania ustanovení tohto zákona, ako aj jeho vykonávacích predpisov je stanovený princíp nadriadenosti, čo znamená, že kontrolu vykonáva nadriadený služobný úrad. Okrem uvedeného môže úrad vlády vykonať kontrolu v danej oblasti na ktoromkoľvek služobnom úrade, pričom je však dôležité uviesť, že výkon kontroly nesmie zasahovať do činnosti orgánov verejnej správy a výkonu súdnictva. Ďalšie podrobnosti výkonu kontroly zákon o štátnej službe nedefinuje, nakoľko odkazuje na zákon č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov.

Ak vykoná úrad vlády kontrolu v služobnom úrade uvedenom v § 15 ods. 2 a tento služobný úrad vznesie proti výsledku tejto kontroly námietku, pričom námietke úrad vlády nevyhoví, je úrad vlády povinný zaslať protokol o výsledku kontroly so vznesenou námietkou rade. Ak by rada považovala námietku služobného úradu za opodstatnenú, zašle úradu vlády svoje vyjadrenie. Vyjadrenie rady nie je pre úrad vlády záväzné, avšak musí sa s ním riadne vysporiadať, t.j. v prípade, že by sa úrad vlády s vyjadrením rady nestotožnil, musí to náležite odôvodniť.

K § 17 – 18

Zákon o štátnej službe zavádza pre služobne najvyššieho vedúceho štátneho zamestnanca v príslušnom služobnom úrade nový pojem. Doterajší termín vedúci služobného úradu je nahradený generálnym tajomníkom služobného úradu (ďalej len „generálny tajomník“).

Generálny tajomník plní úlohy spojené s uplatňovaním štátnozamestnaneckých vzťahov štátnych zamestnancov a koná tiež vo veciach služobných vzťahov podľa osobitného predpisu, pokiaľ to ustanovuje osobitný predpis. Podmienkou vymenovania do funkcie generálneho tajomníka je dosiahnutie vysokoškolského vzdelania najmenej druhého stupňa, bezúhonnosť, prax tri roky vo verejnej správe a prax tri roky v riadiacej funkcii.

Z dôvodu špecifického postavenia štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii v služobnom úrade, ktorým je ústredný orgán štátnej správy, funkciu generálneho tajomníka vo vzťahu k tejto kategórii štátnych zamestnancov (napr. ku generálnemu tajomníkovi služobného úradu,

ktorým je ústredný orgán štátnej správy, štátnemu tajomníkovi) plní minister alebo vedúci ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

V niektorých služobných úradoch je funkcia generálneho tajomníka osobitnou funkciou, v iných prípadoch je funkcia spojená s vykonávaním funkcie štatutárneho orgánu. V služobnom úrade, ktorým je ministerstvo alebo ostatný ústredný orgán štátnej správy, generálneho tajomníka vymenúva a odvoláva vláda na návrh ministra, respektíve vedúceho príslušného ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

V prípade miestneho orgánu štátnej správy a iného štátneho orgánu patrí funkcia generálneho tajomníka zo zákona o štátnej službe tomu, kto vykonáva funkciu štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu (tzv. personálna únia).

Pokiaľ ide o oprávnenie generálneho tajomníka konať v príslušnom služobnom úrade aj vo veciach pracovnoprávných vzťahov v prípade tzv. personálnej únie (teda štatutárny orgán je súčasne aj generálnym tajomníkom), je zrejme oprávnenie konať generálneho tajomníka v týchto vzťahoch. V prípade, ak generálny tajomník nie je zároveň štatutárnym orgánom (napr. ústredný orgán štátnej správy) môže generálny tajomník konať v pracovnoprávných veciach (nejde však o uplatňovanie ustanovení Zákonníka práce v rámci delegovanej pôsobnosti na štátnozamestnanecké vzťahy, ale o konanie a rozhodovanie) na základe poverenia štatutárnym orgánom cez organizačný poriadok. Generálny tajomník, ktorý nie je štatutárnym orgánom, môže konať v pracovnoprávných veciach iba v prípade, ak je toto jeho konanie aj v súlade so Zákonníkom práce, t.j. vyplýva mu to z funkcie upravenej v organizačnom predpise. Pri organizačnej zložke ozbrojených síl Slovenskej republiky, alebo Zbore väzenskej a justičnej stráže je generálnym tajomníkom tá osoba, ktorá je vymenovaná podľa osobitného predpisu.

Okrem uvedeného, zákon o štátnej službe výslovne uvádza, kto plní funkciu generálneho tajomníka pri jednotlivých ďalších služobných úradoch.

K § 19

Osobný úrad zabezpečuje plnenie úloh vyplývajúcich služobnému úradu zo štátnozamestnaneckých vzťahov a z právnych vzťahov upravujúcich služobný pomer a spravidla je organizačne zaradený v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho tajomníka. Osobným úradom štátneho zamestnanca je osobný úrad príslušného služobného úradu, v ktorom tento štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu. Osobný úrad vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy, ktorého vymenúva a odvoláva vláda je osobný úrad úradu vlády. Osobným úradom generálneho tajomníka v služobnom úrade, ktorým je orgán miestnej štátnej správy a tiež iný orgán štátnej správy osobný úrad nadriadeného služobného úradu.

K § 20

Vedúci štátny zamestnanec je nadriadený štátny zamestnanec, ktorý je oprávnený organizovať, určovať a ukladať podriadenému štátnemu zamestnancovi úlohy na vykonávanie štátnej služby a dávať mu na tento účel pokyny. Vedúci štátny zamestnanec tiež riadi, kontroluje a hodnotí vykonávanie štátnej služby svojho podriadeného štátneho zamestnanca.

Za účelom profesionalizácie štátnej správy a jej odpolitizovania je nevyhnutné, aby vedúci zamestnanec, ktorý je odborníkom ústavného činiteľa riadil iba odborníkov ústavného činiteľa.

Postavenie vedúceho zamestnanca podľa tohto zákona má aj fyzická osoba, ktorej postavenie upravuje osobitný predpis, napríklad predseda súdu. Funkciu vedúceho zamestnanca k vedúcemu zamestnancovi vo verejnej funkcii na ústrednom orgáne štátnej správy plní štatutárny orgán podľa zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády“).

K § 21

Navrhuje sa, aby úrad vlády, ako ústredný orgán štátnej správy aj pre štátnozamestnanecké vzťahy, zabezpečoval a plnil úlohy v oblasti štátnej služby podľa tohto zákona. Ustanovenie obsahuje taxatívny výpočet činností, ktoré bude úrad vlády v rámci daných kompetencií zabezpečovať a vykonávať. Účelom tohto návrhu je najmä zabezpečenie (koordinácia) jednotného postupu služobných úradov pri aplikácii zákona o štátnej službe a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie. Jedným z nástrojov zabezpečenia uvedeného účelu je kontrolná činnosť úradu vlády (vonkajšia kontrola) nielen vo vzťahu k najvyššiemu služobnému úradu, čiže k takému, ktorý nemá nadriadený služobný úrad, ale ku všetkým služobným úradom podľa zákona o štátnej službe. Ďalším z nástrojov úradu vlády na dosiahnutie uvedeného účelu je vydávanie všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré budú upravovať napríklad služobné hodnotenie, výberové konania, zásady systemizácie štátnozamestnaneckých miest alebo etický kódex.

K § 22

Služobný predpis ako vnútorný normatívny akt služobného úradu nesmie byť v rozpore s týmto zákonom a všeobecne záväznými právnymi predpismi vydanými na jeho vykonávanie. Služobný predpis upravuje podrobnosti vykonávania štátnej služby, prípadne upravuje podmienky poskytovania rôznych plnení vyplývajúcich z príslušných ustanovení tohto zákona. Služobný úrad, prípadne iný, osobitným predpisom ustanovený subjekt, môže vydať služobný predpis i bez výslovného splnomocnenia uvedeného v texte zákona. Služobný predpis služobného úradu nesmie byť v rozpore ani so služobným predpisom služobného úradu, ktorý k nemu vykonáva funkciu zriaďovateľa podľa zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 584/2005 Z. z.

K § 23

Novým zákonom o štátnej službe sa navrhuje zaviesť systemizácia štátnozamestnaneckých miest. V porovnaní so systemizáciou v minulosti, je navrhovaná systemizácia podstatne jednoduchšia a pružnejšia zohľadňuje potreby služobného úradu s ohľadom na efektívne riadenie ľudských zdrojov. Systemizáciou štátnozamestnaneckých miest je počet štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch určených správcom rozpočtovej kapitoly (zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) v rámci limitu počtu zamestnancov schváleného na príslušný rozpočtový rok. Ministerstvo financií SR, v nadväznosti na každoročné Uznesenie vlády, resp. na základe zmeny o ktorej rozhodla Národná rada, určuje rozpisovým listom pre kapitolu štátneho rozpočtu a pre organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti, t.j. pre správcov rozpočtových kapitol, limit počtu zamestnancov na príslušný rozpočtový rok. Správca rozpočtovej kapitoly na základe tohto limitu počtu zamestnancov určí počet štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch na príslušný rozpočtový (kalendárny) rok. V súvislosti s podporou zamestnávania absolventov, správca rozpočtovej kapitoly s prihliadnutím na prevádzkové možnosti určí v systemizácii štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov (tzv. absolventské miesta). Túto povinnosť nebudú mať

správcovia rozpočtových kapitoly, s počtom štátnozamestnaneckých miest nižším ako 100. Túto povinnosť nebude mať ani Kancelária Národnej rady SR a Najvyšší kontrolný úrad z dôvodu, že požiadavkou na vykonávanie štátnej služby v týchto služobných úradoch je vo veľkej miere predchádzajúca prax, ktorú absolvent ustanovený podľa zákona o štátnej službe nebude môcť splniť.

Zmeny v systemizácii štátnozamestnaneckých miest na základe ktorých nedochádza k zmene záväzného ukazovateľa limitu počtu zamestnancov bude správca rozpočtovej kapitoly oznamovať úradu vlády aj s odôvodnením desať dní pred účinnosťou zmeny. Ak sa uskutoční zmena systemizácie na základe, ktorých dôjde k zmene záväzného ukazovateľa limitu počtu zamestnancov oznámi ju úradu vlády správca rozpočtovej kapitoly s odôvodnením bezprostredne po schválení limitu počtu zamestnancov Ministerstvom financií SR.

Povinnosti viesť systemizáciu štátnozamestnaneckých miest a určovanie absolventských miest vzniká od 1. januára 2018. Povinnosť oznamovať zmeny v systemizácii ako aj povinnosť viesť systemizáciu v registri štátnozamestnaneckých miest vzniká služobným úradom až 1. januára 2019. Do tohto termínu vedú služobné úrady systemizáciu interne. Register štátnozamestnaneckých miest bude súčasťou centrálného informačného systému, z ktorého budú zreteľné systemizácie všetkých služobných úradov a údaje o štátnozamestnaneckých miestach. Tieto údaje štátnozamestnaneckých miest budú slúžiť najmä na štatistické účely. Zásady vedenia systemizácie ustanoví úrad vlády vykonávacím predpisom. Dodržiavanie systemizácie štátnozamestnaneckých miest a ich zásad bude mať právomoc kontrolovať úrad vlády.

K § 24

Navrhuje sa ustanoviť jednotlivé druhy organizačnej zmeny. Účelom je zjednotenie organizačných zmien, ktoré príslušné služobné úrady realizujú v aplikačnej praxi. Uskutočnením organizačnej zmeny dochádza k zrušeniu alebo zániku štátnozamestnaneckého miesta s náhradou alebo bez náhrady. Inými slovami 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 a pod. Z dôvodu aby štátnemu zamestnancovi neplynula výpovedná doba po účinnosti organizačnej zmeny, navrhuje sa aj, aby služobný úrad vykonal organizačnú zmenu s prihliadnutím na dĺžku výpovednej doby (podľa § 74) štátneho zamestnanca, resp. štátnych zamestnancov, na ktorých sa organizačná zmena vzťahuje. Výnimkou môžu byť organizačné zmeny, ktoré vyplývajú z osobitných predpisov napr. zo zmeny pôsobnosti v ústredných orgánoch štátnej správy uskutočnenej zákonom č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády.

V praxi sa často stáva, že pokiaľ je organizačná zmena určená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže pridelovať prácu a preto mu nariadi čerpanie služobného voľna. Takýto postup je pre služobný úrad nehospodárny.

K § 25 – 28

Navrhuje sa zriadiť centrálny informačný systém, ktorého súčasťou bude päť registrov. Služobné úrady (t.j. aj služobný úrad, ktorým je úrad vlády) budú povinné poskytovať údaje do registra výberových konaní, registra nadbytočných štátnych zamestnancov, registra štátnozamestnaneckých miest a do registra štátnych zamestnancov centrálného informačného systému štátnej služby v rozsahu, ktorý ustanoví vyhláška úradu vlády. Do registra úspešných

absolventov však poskytuje údaje len úrad vlády. Do registra výberových konaní, registra úspešných absolventov a registra nadbytočných štátnych zamestnancov neposkytuje údaje Generálna prokuratúra Slovenskej republiky (ďalej len „generálna prokuratúra“) a sudy. Platí prezumpcia správnosti, pravdivosti a úplnosti údajov poskytovaných služobnými úradmi do vyššie menovaných registrov a údajov poskytovaných úradom vlády do registra úspešných absolventov, kým sa nepreukáže opak. Za správnosť, pravdivosť a úplnosť poskytnutých údajov zodpovedá ten služobný úrad, ktorý ich poskytol a za údaje poskytnuté do registra úspešných absolventov úrad vlády.

Každý služobný úrad bude povinný vyhlásiť výberové konanie na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta (aj štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa) prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy. Register úspešných absolventov súvisí s inštitútom hromadného výberového konania, ako aj s úsilím podpory zamestnávania absolventov. Každý správca rozpočtovej kapitoly (okrem zákonom ustanovených výnimiek) bude musieť určiť štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov, ktoré bude môcť obsadiť výlučne absolventmi. Celkový počet týchto miest je ponechaný na zvážení príslušného služobného úradu, avšak určiť musí najmenej dve štátnozamestnanecké miesta. Register úspešných absolventov je určený pre tých absolventov, ktorí úspešne absolvujú prvú časť hromadného výberového konania. Register nadbytočných štátnych zamestnancov je určený pre bývalých štátnych zamestnancov, s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer z organizačných dôvodov a ktorí zároveň splnili ustanovenú podmienku vo vzťahu k ich poslednému služobnému hodnoteniu za kalendárny rok. Takýto bývalí štátni zamestnanci budú z titulu zaradenia do registra zvýhodnení v tom smere, že sa budú môcť prihlásiť aj do vnútorného výberového konania. Zvýhodnenie spočíva v tom, že v doterajšej právnej úprave sa do vnútorného výberového konania mohol prihlásiť iba štátny zamestnanec. Podrobnosti o údajoch, ktoré budú služobné úrady povinné poskytovať do registra štátnozamestnaneckých miest a do registra štátnych zamestnancov ustanoví úrad vlády vykonávacím právnym predpisom (vyhláškou). Register štátnozamestnaneckých miest bude obsahovať najmä údaje ako označenie služobného úradu, funkcia štátneho zamestnanca, stupeň riadenia, ak ide o miesto vedúceho štátneho zamestnanca, odbor štátnej služby, druh štátnej služby, dôvod a dátum vzniku štátnozamestnaneckého miesta, ak ide o dočasnú štátnu službu, druh služobného úväzku, názov organizačného útvaru, názov nadriadeného organizačného útvaru, uvedenie najnáročnejších činností, uvedenie činností vykonávaných v rámci najnáročnejších činností a pod.

Na rozdiel od tohto registra bude register štátnych zamestnancov obsahovať aj údaje o konkrétnych štátnych zamestnancoch.

Jednotlivé registre centrálného informačného systému obsahujú osobné údaje štátnych zamestnancov, nadbytočných štátnych zamestnancov a úspešných absolventov. Z tohto dôvodu je nevyhnutné pri nakladaní s osobnými údajmi zabezpečiť ich ochranu garantovanú osobitným právnym predpisom, zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Vzhľadom na uvedené je potrebné zdefinovať účel a rozsah nakladania s osobnými údajmi. Konkrétnejší obsah osobných údajov je uvedený vo vykonávacom právnom predpise. Nakoľko register štátnozamestnaneckých miest obsahuje iba údaje charakterizujúce dané štátnozamestnanecké miesto a nie osobné údaje, v tomto prípade nie je nutné definovať účel a rozsah spracovania osobných údajov tak ako pri iných registroch.

K § 29

Toto ustanovenie obsahuje definíciu vhodného štátnozamestnaneckého miesta a vhodného štátnozamestnaneckého miesta pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby. Výpočet vhodných štátnozamestnaneckých miest v odsekoch 1 a 2 je definovaný na subsidiárnom princípe, čo znamená, že ak v konkrétnom prípade nie je možné aplikovať vhodné štátnozamestnanecké miesto podľa písm. a), až následne sa pristúpi k písm. b). Vhodné štátnozamestnanecké miesto je taktiež definované negatívnym spôsobom, a to tým spôsobom, že tento pojem nezahŕňa štátnozamestnanecké miesto na zastupiteľskom úrade a štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa.

K § 30

V prípade existencie sporných nárokov medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom dáva zákon o štátnej službe možnosť úpravy daných sporov formou dohody. Jedinou formálnou náležitosťou, ktorú zákon ukladá je písomná forma tejto dohody. Žiadne obsahové náležitosti dohody zákon neupravuje, no z názvu inštitútu je zrejmé, že musí obsahovať jasne formulovaný nárok, ktorý je predmetom sporu a spôsob vyriešenia sporu. Spornými nárokmi na uvedené účely sa rozumejú akékoľvek nároky vyplývajúce zo štátnozamestnaneckých vzťahov, ktoré nie sú priamo upravené týmto zákonom.

K § 31

V otázke zachovania lehoty navrhovaná právna úprava zohľadňuje okrem iného aj realizáciu úkonu v elektronickej podobe pri výberovom konaní alebo hromadnom výberovom konaní prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy. Lehota sa určuje zákonom, príp. služobným úradom na vykonanie úkonov.

K § 32 – 33

Zákon presne vymedzuje okruh písomností, ktoré je služobný úrad povinný doručovať do vlastných rúk štátneho zamestnanca. Okrem písomností, ktoré sa priamo týkajú vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a vzniku, zmeny, zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy, zákonodarcu vymedzil aj ďalšie typy písomností, ktoré sú špecifické pre štátnozamestnanecký pomer a ich doručenie štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk považuje za nevyhnutné a účelné. Pri prešetroaní výpovede pôjde o doručovanie písomností štátnemu zamestnancovi prešetrovacou komisiou, generálnym tajomníkom alebo radou, pri vyhodnotení majetkového priznania generálnym tajomníkom, pri disciplinárnej zodpovednosti generálnym tajomníkom alebo poradnou komisiou, pri služobnom hodnotení hodnotiteľom, priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom hodnotiteľom, generálnym tajomníkom alebo komisiou pre služobné hodnotenie. Pojem služobný úrad je preto v prípade doručovania písomností štátnemu zamestnancovi potrebné vnímať extenzívnejšie v kontexte a zmysle konkrétneho prípadu doručovania.

Primárne sa písomnosť doručuje v sídle služobného úradu, príp. v pravidelnom mieste výkonu štátnej služby štátneho zamestnanca (t.j. na pracovisku); iba ak nie je možné písomnosť týmto spôsobom doručiť, môže sa doručovať štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú služobnému úradu známu adresu. Všetky písomnosti doručované poštovým podnikom zasiela služobný úrad ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou o požiadavke skrátenej 10 - dňovej odbernej lehoty. V prípade, že služobný úrad doručuje poštovým podnikom písomnosti určené do vlastných rúk, vyžaduje sa aj doručienka. Tento postup sa zvolil na predchádzanie prípadným problémom s preukazovaním riadneho doručenia zásielky štátnemu zamestnancovi.

Údaje, ktoré sú uvedené na potvrdení o doručení písomnosti (doručenke, príp. inom dokumente potvrdzujúcom prevzatie písomnosti) sa považujú za pravdivé, ak sa nepreukáže opak (napr. doložením dokladu, potvrdenia alebo inou formou).

Štátny zamestnanec doručuje všetky písomnosti priamo v sídle jeho služobného úradu alebo na „pracovisku“ napr. cez podateľňu služobného úradu. Ak to nie je možné, tak môže doručovať písomnosti poštovým podnikom ako doporučené zásielky. V prípade štátneho zamestnanca zákon nevyžaduje doručovanie písomností do vlastných rúk, obdobne sa na neho nevzťahuje ani zákonom zavedená skrátená odberná lehota (10 dní). V odseku 5 sa zámerne neuvádza komu štátny zamestnanec doručuje písomnosti, nakoľko adresátom môže byť nielen samotný služobný úrad, ale napr. aj generálny tajomník, hodnotiteľ, prešetrovacía komisia pri prešetrení výpovede, poradná komisia, komisia pre služobné hodnotenie, príp. rada.

V odseku 6 je upravený výpočet prípadov, kedy sa povinnosť doručiť písomnosť druhej strane považuje za splnenú a kedy nastanú účinky doručenia.

Ak sa vráti písomnosť služobnému úradu poštovým podnikom ako nedoručiteľná, dôvodom môže byť, že sa štátny zamestnanec na danej adrese nezdržiava (je na nej neznámy), avšak služobnému úradu zmenu svojej adresy na doručovanie neoznámil, príp. si len zásielku neprevzal v odbernej lehote na poštovom podniku. V tomto prípade sa písomnosť považuje za riadne doručenú dňom jej vrátenia služobnému úradu.

Z ohľadom na vymedzenú pôsobnosť rady bude v praxi obdobne ako služobný úrad doručovať písomnosti štátnemu zamestnancovi a vzťahujú sa na ňu preto primerane ustanovenia o doručovaní.

Doručovať písomnosti do vlastných rúk do zahraničia nie je spravidla jednoduché a každý štát má v tejto otázke upravený osobitý režim, ktorý sa nemusí vždy zhodovať s tým uplatňovaným na území Slovenskej republiky. Z daného dôvodu sa zaviedla povinnosť, aby štátny zamestnanec, ktorý nemá adresu na doručovanie písomností, prechodný, ani trvalý pobyt na území Slovenskej republiky povinne oznamoval služobnému úradu zástupcu na doručovanie písomností s adresou na území Slovenskej republiky. V prípade, že štátny zamestnanec oznámi služobnému úradu označenie zástupcu (meno, priezvisko a adresu na území Slovenskej republiky), bude služobný úrad doručovať písomnosti doručované podľa tohto zákona do vlastných rúk a adresované štátnemu zamestnancovi ním zvolenému zástupcovi. Povinnosť doručiť písomnosť štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk bude splnená dňom doručenia tejto písomnosti zvolenému zástupcovi. Predpokladá sa, že zvolený zástupca doručenú písomnosť odovzdá štátnemu zamestnancovi, príp. ho s jej obsahom oboznámi.

Písomnosti pri výberovom konaní a hromadnom výberovom konaní sa nedoručujú do vlastných rúk. S ohľadom na viaceré špecifiká a zavádzaný register výberových konaní sa doručovanie písomností v súvislosti s výberovým konaním a hromadným výberovým konaním ustanovilo priamo v časti zákona, ktorá upravuje výberové konanie a hromadné výberové konanie, t.j. na doručovanie týchto písomností sa nevzťahuje zákonná úprava podľa § 32.

DRUHÁ ČASŤ

Druhy štátnej služby a obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest

Prvá hlava

Druhy štátnej služby

K § 34 – 37

Návrh zákona zachováva rozdelenie štátnej služby na stálu štátnu službu a dočasnú štátnu službu. Stála štátna služba je štátna služba na dobu neurčitú, pričom prijať do stálej štátnej služby štátneho zamestnanca alebo občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, bude možné len na základe výberového konania alebo hromadného výberového konania, čím sa realizuje princíp transparentného zamestnávania. Dočasná štátna služba je štátnou službou na určitú dobu. V dočasnej štátnej službe budú vykonávať štátnu službu aj štátni zamestnanci patriaci do špecifickej kategórie (napr. odborník ústavného činiteľa, štátny zamestnanec vo verejnej funkcii podľa tohto zákona, štatutárny orgán vymenovaný podľa osobitného predpisu). V prípade, ak niektoré z uvedených štátnozamestnaneckých miest bude obsadené štátnym zamestnancom, ktorý v čase vymenovania alebo zvolenia vykonáva štátnu službu v stálej štátnej službe, dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru, nie k vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe. Nová právna úprava zužuje možnosti prijatia do dočasnej štátnej služby bez výberového konania, čím sa opätovne kladie dôraz na princíp transparentného zamestnávania, ako na jeden zo základných princípov, na ktorých je budovaná štátna služba. V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou je napríklad vylúčené prijatie do dočasnej štátnej služby bez výberového konania pri zastupovaní štátneho zamestnanca na materskej, respektíve rodičovskej dovolenke. Výnimku predstavuje prípad opätovného zastupovania toho istého štátneho zamestnanca na tom istom štátnozamestnaneckom mieste, kedy je možné postupovať aj bez výberového konania. Stále však existujú prípady, kedy je možné štátnozamestnanecké miesto obsadiť aj bez výberového konania, a to napríklad v prípade zastupovania štátneho zamestnanca vykonávajúceho mimoriadnu službu [zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti“)], alternatívnu službu [zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu“)], alebo štátneho zamestnanca uvoľneného na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy [zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave“)].

Ak vznikne v služobnom úrade potreba dlhodobo zastupovať vedúceho zamestnanca alebo ak sa vytvorí štátnozamestnanecké miesto odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh – vedúceho zamestnanca, takéto miesta bude možné obsadiť len na základe výberového konania. Trvanie dočasnej štátnej služby je vo všeobecnosti podmienené existenciou dôvodu, na základe ktorého štátnozamestnanecký pomer v dočasnej štátnej službe vznikol a existenciou daného štátnozamestnaneckého miesta, prípadne vykonávaním funkcie podľa osobitného predpisu.

Druhá hlava

Podmienky prijatia do štátnej služby

K § 38

Všeobecnými predpokladmi na prijatie do štátnej služby sú: vek, spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, bezúhonnosť, kvalifikačné predpoklady, ovládanie štátneho jazyka a skutočnosť, že bol občan, ktorý požiada o prijatie do štátnej služby úspešný a vybraný vo výberovom konaní alebo hromadnom výberovom konaní, ak sa na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta vyžaduje absolvovanie výberového konania alebo hromadného výberového konania. Osobitným predpokladom na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste môžu byť: zdravotná spôsobilosť, ovládanie cudzieho jazyka, odborná prax a ďalšie požiadavky vyplývajúce z opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Bezúhonnosť je jedným z predpokladov prijatia do štátnej služby. Tento predpoklad však nemusí byť preukázateľne zdokladovaný iba výpisom z registra trestov predloženým občanom, ktorý žiada o prijatie do štátnej služby, ale aj výpisom z registra trestov, ktorý zabezpečí služobný úrad na základe žiadosti tohto občana pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru. Takýto postup je prínosom predovšetkým pre občanov uchádzajúcich sa o prijatie do štátnej služby, a to z dôvodu šetrenia finančných nákladov, ako aj úspory času. Požiadat' služobný úrad o zabezpečenie výpisu z registra trestov môže však výlučne občan Slovenskej republiky.

V zákonom ustanovených prípadoch sa bude bezúhonnosť preukazovať odpisom registra trestov (§ 13 zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov), a to v prípade obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta vedúceho zamestnanca a štátnozamestnaneckého miesta, ktoré služobný úrad určí v služobnom predpise, pričom môže ísť o také štátnozamestnanecké miesta, ktoré súvisia s nakladaním s verejnými finančnými prostriedkami (napríklad zamestnanci pracujúci s verejným obstarávaním alebo fondmi EÚ). S ohľadom na charakter týchto činností sú sprísnené podmienky preukazovania bezúhonnosti v týchto prípadoch odôvodnené.

Okrem uvedeného v týchto prípadoch nie je podmienka bezúhonnosti splnená ani pri uzavretí zmluvy podľa § 220 Trestného poriadku, pri podmienenom zastavení trestného stíhania ak neuplynula skúšobná doba (§ 216 a 217 Trestného poriadku), pri právoplatnom odsúdení za niektorý z trestných činov uvedených v zákone o štátnej službe ak bolo odsúdenie zahladené (§ 92 a 93 Trestného zákona) a ani pri nedbanlivostných trestných činoch ak výkon trestu odňatia slobody nebol podmienene odložený a odsúdenie nebolo zahladené.

Sprísnenie predpokladu bezúhonnosti v prípade niektorých štátnozamestnaneckých miest sa považuje za protikorupčný nástroj. Podľa § 16 zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov osoba, ktorej sa týkajú záznamy vedené v registri trestov má právo nahliadnuť do odpisu a urobiť si z neho výpis. Z dôvodu efektívnosti a hospodárnosti sa výpis z registra trestov a ani odpis registra trestov nevyžaduje od všetkých občanov uchádzajúcich sa o štátnu službu, ale iba od toho, ktorý bol úspešný a vybraný vo výberovom konaní. Odpis registra trestov sa bude vyžadovať aj v prípade preloženia štátneho zamestnanca na štátnozamestnanecké miesto, na ktorom sa bezúhonnosť preukazuje odpisom. Takýto postup sa nepoužije, ak pôjde o preloženie štátneho zamestnanca, ktorý už vykonáva štátnu službu a spĺňa požiadavku bezúhonnosti na štátnozamestnaneckom mieste, na ktorom sa bezúhonnosť preukazuje odpisom registra trestov.

Vyššie uvedeným postupom pri preukazovaní bezúhonnosti nie sú dotknuté osobitné predpisy ako napríklad § 79 ods. 4 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé platové triedy sú uvedené pri charakteristikách platových tried v prílohe č. 2 návrhu zákona. Na účely kvalifikačných predpokladov týkajúcich sa vzdelania sa použije zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 245/2008 Z. z. o

výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Pri podávaní žiadosti o prijatie do štátnej služby vyplýva účel spracovania osobných údajov priamo zo zákona o štátnej službe. Z tohto dôvodu nie je potrebné vyžadovať súhlas so spracovaním osobných údajov.

K § 39

Ustanovenia tohto odseku obsahujú všeobecnú úpravu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest, štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov, ako aj väčšieho počtu štátnozamestnaneckých miest. Ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak, vyžaduje sa na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta vyhlásenie výberového konania prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy, pričom dané štátnozamestnanecké miesto môže obsadiť služobný úrad preložením štátneho zamestnanca, prijatím nadbytočného štátneho zamestnanca evidovaného v registri nadbytočných štátnych zamestnancov alebo prijatím občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby. Ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa, vyhlasuje na jeho obsadenie úrad vlády prvú časť hromadného výberového konania a služobný úrad druhú časť hromadného výberového konania. Výnimku predstavuje iba prípad podľa § 44 ods. 15, avšak aj vtedy, ak služobný úrad vyhlási vonkajšie výberové konanie, musí dané miesto vždy obsadiť výlučne prijatím absolventa.

Odsek 2 upravuje obsadzovanie väčšieho počtu štátnozamestnaneckých miest na služobných úradoch. Tieto miesta sa môžu obsadzovať tiež na základe hromadného výberového konania, a to preložením štátneho zamestnanca alebo prijatím občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby. Ak by sa do tohto výberového konania prihlásil absolvent alebo nadbytočný štátny zamestnanec, považujú sa obaja len za občanov, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby. Služobný úrad však nie je povinný obsadzovať väčší počet štátnozamestnaneckých miest výlučne na základe hromadného výberového konania. Ide o možnosť, nie povinnosť. Zákon na tomto mieste počíta s prípadmi, ak sa v praxi nárazovo vyskytne potreba obsadiť väčší počet štátnozamestnaneckých miest na služobnom úrade (napr. v dôsledku požiadavky posilniť analytické kapacity služobného úradu) a realizácia výberového konania by mohla byť pre samotný služobný úrad časovo, administratívne a finančne náročná.

Na základe výberového konania sa obsadzujú všetky štátnozamestnanecké miesta, avšak do dočasnej štátnej služby je možné bez výberového konania prijať

- 1) odborníka ústavného činiteľa,
- 2) štátneho zamestnanca podľa § 7 ods. 8,
- 3) občana, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie administratívnych kapacít vo verejnej správe,
- 4) občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného alebo ktorý vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu, alebo ktorý je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy.

Vyhlásenie výberového konania sa obdobne nevyžaduje napríklad, ak ide o

- 1) poverenie štátneho zamestnanca generálnym tajomníkom (na menej ako 6 mesiacov) vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca, ak miesto vedúceho zamestnanca je voľné,
- 2) poverenie štátneho zamestnanca generálnym tajomníkom (na menej ako 6 mesiacov) zastupovaním vedúceho zamestnanca počas jeho neprítomnosti presahujúcej dva týždne,
- 3) dočasné preloženie vymenovaním štátneho zamestnanca (na menej ako 6 mesiacov) do funkcie vedúceho zamestnanca do obsadenia tohto miesta,

- 4) trvalé preloženie vymenovaním vedúceho zamestnanca do funkcie iného vedúceho zamestnanca, ak ide o vykonávanie štátnej služby v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, alebo vo funkcii v nižšej platovej triede,
- 5) dočasné preloženie „radového“ štátneho zamestnanca na iné štátnozamestnanecké miesto „radového“ štátneho zamestnanca,
- 6) dočasné preloženie vedúceho zamestnanca na štátnozamestnanecké miesto iného vedúceho zamestnanca, ak ide o vykonávanie štátnej služby v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii, alebo vo funkcii v nižšej platovej triede,
- 7) trvalé preloženie „radového“ štátneho zamestnanca na iné štátnozamestnanecké miesto „radového“ štátneho zamestnanca.

K § 40

Ustanovenia obsahujú všeobecnú úpravu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest na základe výberového konania. Výberovým konaním sa obsadzujú voľné štátnozamestnanecké miesta (§ 34, § 36, § 60), dočasne uvoľnené štátnozamestnanecké miesta (§ 36, § 60) a v prípade uvedenom v odseku 2 aj obsadené štátnozamestnanecké miesta, ktoré sa stanú v blízkej dobe voľnými alebo dočasne uvoľnenými.

Za účelom zabezpečenia riadneho a nerušeného výkonu štátnej služby sa služobným úradom, ktoré disponujú komplexnými informáciami o vlastných ľudských zdrojoch v aktuálnom čase, vytvára ustanovením odseku 2 možnosť priebežne vyhodnocovať stav ľudských zdrojov v kontexte potreby riadneho výkonu štátnej služby a na tomto podklade vyhlásiť výberové konanie aj na miesto, u ktorého je dôvodné predpokladať, že bude v blízkej budúcnosti (v priebehu nasledujúcich dvoch mesiacov) uvoľnené v dôsledku skončenia štátnozamestnaneckého pomeru alebo v dôsledku iných okolností predvídaných zákonom. Ustanovenie reflektuje skutočnosť, že výberovým konaním sa obsadzujú nielen voľné štátnozamestnanecké miesta (miesta, na ktorých nevykonáva štátnu službu žiadny štátny zamestnanec), ale taktiež dočasne uvoľnené, resp. v blízkej budúcnosti uvoľňované štátnozamestnanecké miesta (napr. z dôvodu plánovaného nástupu štátneho zamestnanca na rodičovskú dovolenku, z dôvodu čerpania služobného voľna a pod.). Služobný úrad môže postupovať podľa odseku 2 len „ak je zo všetkých okolností zrejmé“, že sa dané miesto uvoľní (dočasne, trvale), napr. ak služobný úrad uzavrie so štátnym zamestnancom dohodu o skončení štátnozamestnaneckého pomeru alebo štátny zamestnanec dá výpoveď, príp. služobnému úradu štátna zamestnankyňa oznámi, že je tehotná a uvedie deň nástupu na materskú a pod. Na postup pri obsadzovaní štátnozamestnaneckého miesta podľa odseku 2 sa primerane použijú všeobecné ustanovenia tretej hlavy (Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest).

Zavádzajú sa tri základné spôsoby uskutočnenia výberového konania – užšie vnútorné výberové konanie, širšie vnútorné výberové konanie a vonkajšie výberové konanie. Tieto tri druhy výberových konaní sa líšia najmä okruhom potenciálnych osôb, ktoré sa do nich môžu úspešne prihlásiť. Do užšieho vnútorného výberového konania sa budú môcť prihlásiť len štátni zamestnanci a nadbytoční štátni zamestnanci (evidovaní v registri nadbytočných štátnych zamestnancov) služobného úradu, ktorý toto výberové konanie vyhlasuje. Do širšieho vnútorného výberového konania sa budú môcť prihlásiť štátni zamestnanci a nadbytoční štátni zamestnanci (evidovaní v registri nadbytočných štátnych zamestnancov) všetkých služobných úradov. Vonkajšie výberové konanie je určené pre všetkých štátnych zamestnancov, bez ohľadu na ich služobný úrad, v ktorom už štátnu službu vykonávajú, ako aj pre všetkých občanov, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby. Do vonkajšieho výberového konania sa môžu tiež prihlásiť aj absolventi a nadbytoční štátni zamestnanci, avšak na jeho účel sa už považujú za občanov, ktorí sa uchádzajú o prijatie do štátnej služby.

Štátnozamestnanecké miesta „radových“ štátnych zamestnancov sa obsadzujú prednostne vnútorným výberovým konaním, čím sa posilňuje princíp stability v štátnej službe. Týmto postupom sa súčasne vytvára štátnym zamestnancom aj príležitosť na kariérny rast v štátnej službe. Ak nie je možné obsadiť štátnozamestnanecké miesto na základe vnútorného výberového konania (resp. vnútorné výberové konanie bolo neúspešné alebo len čiastočne úspešné), môže služobný úrad vyhlásiť vonkajšie výberové konanie. Ak sa však obsadzuje štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca, môže služobný úrad vyhlásiť buď vnútorné výberové konanie, alebo vonkajšie výberové konanie, t.j. nie je povinný vždy primárne vyhlásiť vnútorné výberové konanie.

Výberové konanie môže mať s ohľadom na formy overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača písomnú časť a ústnu časť, príp. len ústnu časť v závislosti od toho, ktoré formy overenia musí uchádzač pri tom ktorom druhu výberového konania absolvovať (niektoré formy overenia ukladá obligatórne zákon, iné si navyše môžu zvoliť aj samotné služobné úrady).

Na účely výberového konania sa každý štátny zamestnanec, nadbytočný štátny zamestnanec a občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby považuje za uchádzača.

Subjektom oprávneným na uskutočnenie výberového konania je vždy výberová komisia. Výberová komisia bude podľa osobitostí konkrétneho obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta posudzovať, či uchádzač disponuje všeobecnými schopnosťami (vystupovanie, prejav v písomnom a ústnom styku a pod.), rovnako či jeho osobnostné vlastnosti dávajú na všeobecnej úrovni základ pre riadny výkon štátnej služby a tiež či uchádzač má požadované odborné vedomosti, ktoré sú predpokladom riadneho plnenia úloh na vymedzenom úseku štátnej správy. Upravuje sa zriaďovanie výberovej komisie. Na jej zriadenie je príslušný generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý výberové konanie vyhlásil (pre prvú časť hromadného výberového konania je však na zriadenie výberovej komisie príslušný generálny tajomník na úrade vlády). Ustanovuje sa minimálny počet členov výberovej komisie (musia byť najmenej traja), pričom zákon umožňuje podľa okolností konkrétneho prípadu kreovanie aj viacčlenných výberových komisií. Zavádza sa zároveň aj možnosť vymenovať náhradníka, ktorý nahradí v konkrétnom prípade vymenovaného člena výberovej komisie, napr. ak sa v praxi vyskytne situácia, že člen výberovej komisie odstúpi z funkcie z dôvodu možného konfliktu záujmov pri výberovom konaní.

V súvislosti s navrhovaným inštitútom osobného pohovoru sa členovi výberovej komisie, ktorý bude viesť osobný pohovor, ukladá povinnosť absolvovať vzdelávanie zamerané na osvojenie si metód riadeného osobného rozhovoru a jeho vyhodnotenia. Zákon neukladá povinnosť absolvovať predmetné vzdelávanie všetkým členom výberovej komisie. Na splnenie povinnosti uvedenej v odseku 10 postačuje, ak ten člen výberovej komisie, ktorý má viesť osobný pohovor, bude mať absolvované predmetné vzdelávanie.

Ustanovuje sa minimálny rozsah práv a povinností členov výberovej komisie pri výberovom konaní.

K § 41

Výberové konanie, okrem prvej časti hromadného výberového konania, vyhlasuje vždy služobný úrad, v ktorom sa štátnozamestnanecké miesto obsadzuje. Ustanovuje sa povinnosť vyhlasovať výberové konanie, bez ohľadu na jeho druh, prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy najmenej 15 pracovných dní pred jeho uskutočnením, pričom lehota na prihlásenie sa do výberového konania plyní odo dňa

vyhlásenia výberového konania a je najmenej päť pracovných dní. Príslušnému služobnému úradu sa súčasne vytvára priestor, aby vyhlásenie výberového konania zverejnil aj v tlači alebo iných verejne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie.

Uchádzač sa prihlasuje do výberového konania podaním žiadosti o zaradenie spolu s ďalšími požadovanými dokumentmi na príslušný služobný úrad.

Odsek 3 vymedzuje písomnú formu akou môže uchádzač podať žiadosť o zaradenie a ďalšie požadované dokumenty na služobný úrad. Písomná forma je na účely výberového konania ustanovená užšie v porovnaní so zákonnou úpravou obsiahnutou v § 40 Občianskeho zákonníka. Za písomnú formu sa považuje na účely výberového konania, ak ide o podávanie písomností uchádzačom, len písomná forma uvedená v § 41 ods. 3, t. j. listinná podoba alebo elektronická podoba po autentifikácii alebo bez autentifikácie (ak ide o doručovanie písomností služobným úradom, len písomná forma uvedená v § 43 ods. 1).

Okrem listinnej podoby (napr. poštovým podnikom, osobne – krátkou cestou alebo cez podateľňu služobného úradu) sa zavádza nová možnosť podať žiadosť o zaradenie a požadované dokumenty aj v elektronickej podobe, a to prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy. Všetky písomnosti sa cez register výberových konaní odosielajú do zriadenej elektronickej schránky služobného úradu, ktorý výberové konanie vyhlásil. V rámci registra výberových konaní sú pre uchádzačov aj služobné úrady k dispozícii preddefinované elektronické formuláre, ktoré majú za cieľ uľahčiť vzájomnú elektronickú komunikáciu medzi uchádzačom a služobným úradom. Všetky písomnosti sa preto prostredníctvom registra výberových konaní posielajú výlučne ako elektronické formuláre.

Ak si uchádzač zvolí elektronickú podobu, má v praxi dve možnosti:

- 1) autentifikuje sa na ústrednom portáli verejnej správy použitím jeho vlastného občianskeho preukazu s čipom a vďaka tomu bude môcť odoslať elektronický formulár žiadosti o zaradenie aj s požadovanými dokumentmi prostredníctvom registra výberových konaní z vlastnej zriadenej elektronickej schránky, ktorú definuje zákon č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o e-Governmente“), alebo
- 2) sa neautentifikuje na ústrednom portáli verejnej správy, ale využije možnosť odoslať elektronický formulár žiadosti o zaradenie a požadované dokumenty prostredníctvom registra výberových konaní príslušnému služobnému úradu.

Ak uchádzač podá žiadosť o zaradenie a požadované dokumenty v elektronickej podobe, avšak nie z vlastnej zriadenej elektronickej schránky, vyžaduje sa vždy ich doplnenie v listinnej podobe, a to najneskôr v deň výberového konania pred jeho uskutočnením, inak sa na jeho žiadosť o zaradenie nebude prihliadať. V tomto prípade je potrebné, aby služobný úrad obdržal žiadosť o zaradenie a požadované dokumenty pred začatím výberového konania, t.j. aj v prípade, že by uchádzač žiadosť a požadované dokumenty poslal poštovým podnikom, musí si zvážiť, či daná zásielka môže byť s ohľadom na deň uskutočnenia výberového konania včas prevzatá služobným úradom (pre posúdenie, či si uchádzač splnil túto povinnosť nie je podstatný deň odoslania zásielky, ale deň jej prevzatia služobným úradom). Ak uchádzač podá žiadosť o zaradenie a požadované dokumenty z vlastnej zriadenej elektronickej schránky (podľa tohto zákona sa nevyžaduje, aby elektronická schránka bola aj aktivovaná), tak nemusí už služobnému úradu nič dodatočne dopĺňať v listinnej podobe. Nevyžaduje sa ani podpis elektronického formuláru zaručeným elektronickým podpisom

uchádzača. Služobný úrad považuje jeho identitu s ohľadom na použitie vlastnej elektronickej schránky za dostatočne overenú.

Ak uchádzač podá žiadosť o zaradenie a požadované dokumenty v elektronickej podobe, avšak nie z vlastnej zriadenej elektronickej schránky, musí si v elektronickom formulári žiadosti o zaradenie zvoliť požadovanú spätnú podobu doručovania písomností zo strany služobného úradu, a to buď listinnú (poštovým podnikom) alebo elektronickú (do jeho e-mailovej schránky). Zákon ruší možnosť uchádzača zasielať služobnému úradu akékoľvek písomnosti pri výberovom konaní e-mailom. Túto možnosť ponecháva výlučne služobnému úradu, aj to len v prípade, ak si uchádzač v elektronickom formulári žiadosti o zaradenie zvolí túto podobu spätnej komunikácie zo strany služobného úradu a ten mu potom bude doručovať všetky písomnosti ako elektronický formulár prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do ním uvedenej e-mailovej schránky. Ani v prípade služobného úradu preto nepôjde o klasické doručovanie písomnosti z jeho služobného e-mailu na e-mail uchádzača, ale o celkom nové elektronické doručovanie spojené s funkcionalitou zavádzaného registra výberových konaní.

Odsek 7 ustanovuje akou formou môže uchádzač podávať na služobný úrad písomnosti pri výberovom konaní a prípady, kedy sa považuje povinnosť uchádzača doručiť tieto písomnosti služobnému úradu za splnenú.

Splnenie predpokladov a požiadaviek uvedených vo vyhlásení výberového konania uchádzač osvedčuje dokumentmi pripojenými k žiadosti o zaradenie (ak žiadosť o zaradenie podal v listinnej podobe) alebo priamo v elektronickom formulári žiadosti o zaradenie podanej podľa odseku 3 písm. b), ako aj k nemu pripojenými požadovanými dokumentmi.

Uchádzača, ktorý podá žiadosť o zaradenie v listinnej podobe, zaradí do registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy poverený zamestnanec služobného úradu. Po zaradení systém registra danému uchádzačovi vygeneruje a prideli jedinečný identifikátor uchádzača, t. j. jedinečný znakový reťazec zložený z čísiel, písmen a znakov. Po podaní žiadosti o zaradenie v elektronickej podobe sa obdobne systémom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy automaticky vygeneruje a prideli uchádzačovi jedinečný identifikátor uchádzača. Účelom pridelenia identifikátora je optimalizácia a sprehľadnenie priebehu a výsledkov výberových konaní. Výsledky výberových konaní budú zverejňované na ústrednom portáli verejnej správy a označenie uchádzača bude tvoriť výlučne jeho identifikátor. Identifikátor oznamuje uchádzačovi buď priamo systém registra výberových konaní alebo služobný úrad v pozvánke na výberové konanie.

Ustanovuje sa povinnosť služobného úradu pozvať na výberové konanie každého uchádzača, ktorý spĺňa predpoklady a požiadavky vyhláseného výberového konania, a ktorý v ustanovenej lehote podal ustanovenou formou žiadosť o zaradenie s ďalšími požadovanými dokumentmi. Uchádzač bude pozvaný na výberové konanie najmenej sedem pracovných dní pred jeho uskutočnením, a to primárne v podobe, ktorá bude závisieť od podoby, akou sa uchádzač prihlásil na výberové konanie. Uchádzači, ktorí sa prihlásili v listinnej podobe, budú pozvaní v tejto podobe. Uchádzači, ktorí sa prihlásili v elektronickej podobe podľa odseku 3 písm. b) prvého bodu, budú primárne pozvaní v elektronickej podobe, a to zaslaním elektronického formuláru pozvánky do ich zriadenej elektronickej schránky. Uchádzači, ktorí sa prihlásili v elektronickej podobe podľa odseku 3 písm. b) druhého bodu, budú primárne pozvaní buď v elektronickej podobe, a to zaslaním elektronického formuláru pozvánky do

nimi uvedenej e-mailovej schránky alebo v listinnej podobe, napr. zaslaním pozvánky poštovým podnikom.

Odsek 10 obsahuje výpočet dôvodov, kedy služobný úrad nezaradí uchádzača do výberového konania, ako aj povinnosť služobného úradu mu danú skutočnosť oznámiť.

Ustanovujú sa formy a kombinácie foriem overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov o štátnozamestnanecké miesto vo výberovom konaní. Taxatívne upravené formy overenia sa môžu uplatniť samostatne alebo v ich vzájomnej kombinácii. Uplatnenie jednej formy overenia, resp. jej kombinácie s inou formou overenia, je ponechané na úvahe služobného úradu (zvolené formy overenia by mali byť však už ustálené pri vyhlásení výberového konania), avšak zákon stanovuje pri jednotlivých druhoch výberového konania niektoré formy ako povinné. Zákon zavádza tieto formy overenia- písomnú časť tvorí: odborný test, všeobecný test, test zo štátneho jazyka, test z cudzieho jazyka (len, ak sa vyžaduje), test na overenie schopností a vlastností, prípadová štúdia (len, ak tak určí služobný úrad vo svojom služobnom predpise) a ústnu časť tvorí: osobný pohovor a posúdenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností metódou hodnotiaceho centra.

Navrhované ustanovenia upravujú obsah a priebeh jednotlivých druhov výberových konaní, a to tým, že ustanovujú formy overenia požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača tvoriacich povinnú časť výberového konania, pričom zákon služobným úradom ponecháva možnosť použiť aj ďalšie formy overenia, ktoré prichádzajú do úvahy a môžu byť aplikované v prípade potreby alebo vhodnosti. Zákon ako jednu z možných foriem overenia uvádza prípadovú štúdiu, avšak táto forma nie je obligatórna a služobný úrad, ktorý by ňou chcel overovať vedomosti a schopnosti uchádzača, musí túto formu uviesť a bližšie upraviť, najmä vo vzťahu k jej hodnoteniu vo svojom služobnom predpise.

Jednou z nových zavádzaných foriem overenia je posúdenie požadovaných schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra. Prostredníctvom metódy hodnotiaceho centra sa majú posúdiť požadované schopnosti a osobnostné vlastnosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné s ohľadom na činnosti, ktoré má štátny zamestnanec vykonávať podľa opisu konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta. Pozornosť je venovaná najmä hodnoteniu sociálnych, komunikačných a analytických schopností uchádzačov, ich motivácie a schopnosti riešiť možné problémy týkajúce sa praxe. Metóda hodnotiaceho centra je spoľahlivá a komplexná metóda zisťovania úrovne schopností a spôsobilostí jednotlivých uchádzačov. Na základe prejavenej správy a konkrétnych výsledkov sa zisťuje vhodnosť uchádzača na príslušné štátnozamestnanecké miesto. Základom tzv. „behaviorálneho prístupu“ k meraniu jednotlivých spôsobilostí je na základe analýzy pracovnej pozície definovanie kritérií hodnotenia ako konkrétnych prejavov správy sa, obsiahnutých v tzv. kompetenčnom modeli. Prejavy správy uchádzača sa posudzujú v štruktúrovaných modelových situáciách, v ktorých sa prejavujú spôsobilosti, potrebné pre vykonávanie štátnej služby na konkrétnych pracovných pozíciách. Doplnené môžu byť individuálnymi rozhovormi, zameranými na predchádzajúce správanie a psychodiagnostickými testami. Vysoká spoľahlivosť metódy hodnotiaceho centra ako súboru navzájom kombinovaných metód, medzi ktoré patrí napríklad skupinová diskusia, simulácie rozhovorov (hranie rolí), modelové situácie riešenia problémov, prípadové štúdie, simulácie reálneho dňa, prezentácie, sa dosahuje dôsledným dodržiavaním pravidiel pre tvorbu, realizáciu a vyhodnocovanie skupinového testovania. Výsledkom posúdenia požadovaných

schopností a osobnostných vlastností uchádzača metódou hodnotiaceho centra je písomná záverečná správa o uchádzačovi, ktorá je záväzná pre hodnotenie úspešnosti príslušného uchádzača vo výberovom konaní, pričom je tiež podmienkou jeho postupu na absolvovanie osobného pohovoru.

Ustanovenie odseku 17 vytvára zákonný rámec, na základe ktorého bude služobný úrad oprávnený v odôvodnených prípadoch pri realizácii výberového konania spolupracovať s vybranými odborníkmi z príslušných odborov, ako je napr. personalistika, psychológia, pedagogika, resp. príbuzné vedné odbory a tiež vedné odbory, ktorých špecifikácia sa bude odvíjať od osobitostí obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta. Spolupráca týchto odborníkov je umožnená ako pri overovaní a posudzovaní požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzačov, tak aj pri ich hodnotení. Za odborníkov v zmysle ustanovenia odseku 17 možno považovať interných aj externých odborníkov, t. j. odborne spôsobilé osoby, resp. zamestnancov štátnych alebo súkromných inštitúcií, ktorí svoju odbornosť vedia preukázať diplomom príslušnej vzdelávacej inštitúcie (príp. školy a pod.) alebo odbornou praxou v príslušnej problematike. Ide napríklad o psychológov, odborníkov z oblasti personalistiky, riadenia ľudských zdrojov, vysokoškolských pedagógov, atď. Za odborníkov v zmysle ustanovenia odseku 17 je možné považovať aj inštitúcie, ktoré garantujú svojim odborným zameraním kvalitu overovania požadovaných odborných znalostí a schopností uchádzača vo výberovom konaní. V oblasti lingvistiky je takou inštitúciou napr. Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania, ktorého kompetenciami je o. i. aj zabezpečovanie testovania znalostí cudzích jazykov, resp. štátne alebo aj súkromné jazykové vzdelávacie inštitúcie.

Úspešnosť uchádzača vo výberovom konaní závisí od toho, či vyhovel podmienkam všetkých testov (resp. prípadovej štúdie) písomnej časti, ako aj podmienkam ústnej časti. V praxi môže nastať situácia, že vyhlásené výberové konanie tvorí len ústna časť (napr. pri užšom vnútornom výberovom konaní len osobný pohovor). V tomto prípade postačuje, ak uchádzač vyhovel podmienkam len tejto časti výberového konania. Po sčítaní bodov za jednotlivé časti výberového konania (resp. za jednotlivé testy, osobný pohovor a pod.) výberová komisia vyhodnotí výsledky uchádzačov vo výberovom konaní a na ich základe určí poradie uchádzačov podľa ich úspešnosti, ktoré je pre obsadzovanie štátnozamestnaneckého miesta služobným úradom záväzné. Na jednom poradovom mieste môže byť vždy umiestnený len jeden úspešný uchádzač.

Výsledky výberového konania je služobný úrad povinný vyhlásiť prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do desiatich dní od jeho skončenia. Výsledky výberového konania budú dostupné všetkým uchádzačom na ústrednom portáli verejnej správy v registri výberových konaní, pričom uchádzač svoje umiestnenie vo výberovom konaní zistí podľa jemu prideleného identifikátora. Výsledky výberového konania je služobný úrad následne povinný oznámiť iba vybranému úspešnému uchádzačovi v lehote 10 dní od skončenia výberového konania.

Zákon ďalej vymenúva taxatívny výpočet prípadov, kedy vyhlásené výberové konanie nebolo úspešné. Dôvodom môže byť napríklad, že žiadny z prihlásených uchádzačov nesplnil podmienky jednotlivých povinných, resp. zvolených foriem overenia (odborného testu, jazykového testu a pod.) vo výberovom konaní, t. j. nikto nebol vo vyhlásenom výberovom konaní úspešný. Ďalším prípadom môže byť situácia, ak vo výberovom konaní síce bol aspoň jeden uchádzač úspešný, avšak ten sa rozhodne, že nenastúpi do štátnej služby, príp. zmešká lehotu na podanie žiadosti o prijatie. Termín na podanie žiadosti o prijatie sa spravidla uvádza

v oznámení výsledku výberového konania, ktorý služobný úrad zasiela vybranému úspešnému uchádzačovi.

Služobnému úradu sa ukladá povinnosť vrátiť nezaradenému, neúspešnému alebo nevybranému uchádzačovi všetky ním v listinnej podobe predložené dokumenty.

K § 42

Ustanovujú sa prípady, kedy služobný úrad zruší vyhlásené výberové konanie, a to:

1. ak v období do jeho skončenia došlo k zrušeniu obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta (organizačné zmeny, delimitácia a pod.) alebo
2. ak v období do jeho skončenia odpadol dôvod na zastupovanie štátneho zamestnanca podľa § 36 na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste.

Prípád podľa druhého bodu môže nastať pri vyhlásení výberového konania na obsadenie „dočasne uvoľneného“ štátnozamestnaneckého miesta v dočasnej štátnej službe na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý je napr. na rodičovskej dovolenke, príp. čerpá služobné voľno, je zaradený mimo činnnej štátnej služby a pod., pričom služobnému úradu takýto štátny zamestnanec po vyhlásení výberového konania oznámi, že sa v blízkej dobe plánuje vrátiť na svoje štátnozamestnanecké miesto. Služobný úrad v danom prípade môže situáciu riešiť len zrušením vyhláseného výberového konania z dôvodu, že reálne odpadol dôvod na obsadenie tohto štátnozamestnaneckého miesta.

Ak dôjde po skončení výberového konania k zrušeniu obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta alebo k zániku dôvodu na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta, nakoľko odpadol dôvod na zastupovanie štátneho zamestnanca na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste, služobný úrad neprijme do štátnej služby vybraného úspešného uchádzača, a ak bol týmto uchádzačom štátny zamestnanec, nevykoná zmenu jeho štátnozamestnaneckého pomeru. Okruh osôb, ktoré možno považovať za vybraných úspešných uchádzačov sa líši podľa vyhláseného druhu výberového konania.

Služobnému úradu sa ustanovuje povinnosť bezodkladne vyhlásiť zrušenie výberového konania, zrušenie štátnozamestnaneckého miesta (ak došlo k jeho zrušeniu po skončení výberového konania), ako aj zánik dôvodu na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy. Zrušenie výberového konania je služobný úrad povinný bezodkladne oznámiť všetkým uchádzačom a zrušenie štátnozamestnaneckého miesta alebo zánik dôvodu na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta, len uchádzačom, ktorí sa zúčastnili výberového konania.

K § 43

Cieľom novej zákonnej úpravy je aj snaha o zjednodušenie komunikácie medzi služobným úradom a uchádzačom, a to zavedením možnosti doručovať písomnosti aj prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy v určitých zákonom vymedzených prípadoch (výberové konanie, hromadné výberové konanie).

Je potrebné zdôrazniť, že na doručovanie podľa tohto zákona sa nevzťahuje zákonná úprava podľa zákona o e-Governmente, nakoľko sa služobné úrady v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov považujú za obdobu zamestnávateľa, nie za orgány verejnej moci. Návrh zákona však obsahuje na viacerých miestach odkazy na zákon o e-Governmente vo vzťahu k definícii niektorých pojmov, ktoré sú už zaužívané v súčasnej legislatíve (napr. elektronická schránka, autentifikácia, ústredný portál verejnej správy a pod.), a preto ich recepcia a opätovná definícia na účely tohto zákona nebola potrebná ani vhodná.

Obdobne ako pri podávaní písomností uchádzačom (§ 41 ods. 3 a nasl.) aj v tomto prípade platí, že ak doručuje písomnosti služobný úrad, za písomnú formu sa na účely výberového

konania považuje len písomná forma uvedená v § 43 ods. 1, t. j. listinná podoba (osobne alebo poštovým podnikom) alebo elektronická podoba (cez register výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do zriadenej elektronickej schránky uchádzača alebo do jeho e-mailovej schránky). Širšie vymedzenie písomnej formy obsiahnuté v § 40 Občianskeho zákonníka sa preto na doručovanie, resp. zasielanie písomností služobným úradom pri výberovom konaní nevzťahuje.

Zákon rozoznáva listinnú podobu (osobne, poštový podnik) a elektronickú podobu (cez register výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do zriadenej elektronickej schránky uchádzača alebo do jeho e-mailovej schránky) doručovania písomností uchádzačovi zo strany služobného úradu.

Podoba, v akej služobný úrad komunikuje (doručuje písomnosti pri výberovom konaní, aj pri hromadnom výberovom konaní) s uchádzačom, závisí priamo od podoby, v akej uchádzač podal žiadosť o zaradenie na príslušný služobný úrad. S uchádzačmi, ktorí podali žiadosť o zaradenie v listinnej podobe, bude služobný úrad komunikovať v tejto podobe. S uchádzačmi, ktorí podali žiadosť o zaradenie v elektronickej podobe podľa odseku 3 písm. b) prvého bodu, bude služobný úrad primárne komunikovať v elektronickej podobe, a to zaslaním elektronického formuláru prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli do ich zriadenej elektronickej schránky [§ 12 zákona č. 305/2013 Z. z. o elektronickej podobe výkonu pôsobnosti orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o e-Governmente) v znení neskorších predpisov]. S uchádzačmi, ktorí podali žiadosť o zaradenie v elektronickej podobe podľa odseku 3 písm. b) druhého bodu, bude služobný úrad primárne komunikovať v podobe, ktorú si zvolili v žiadosti o zaradenie, a to buď v elektronickej podobe - zaslaním elektronického formuláru prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli do nimi uvedenej e-mailovej schránky alebo v listinnej podobe – napr. zaslaním písomnosti poštovým podnikom.

Písomnosti doručované pri výberovom konaní (aj pri hromadnom výberovom konaní) sa nedoručujú do vlastných rúk. Zákon preto ustanovuje moment (deň), kedy sa povinnosť služobného úradu doručiť písomnosť uchádzačovi považuje za splnenú.

Ak sa doručuje uchádzačovi písomnosť v listinnej podobe, tak sa za doručenie považuje:

- a) momentom jej faktického odovzdania uchádzačovi (napr. ak sa neúspešnému uchádzačovi priamo po skončení výberového konania krátkou cestou vrátiť všetky ním predložené dokumenty),
- b) momentom jej odovzdania na poštovú prepravu poštovému podniku.

Ak sa doručuje uchádzačovi písomnosť v elektronickej podobe, tak sa za doručenie považuje:

- a) momentom odoslania písomnosti, ktorá má charakter elektronického formuláru prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do e-mailovej schránky uchádzača uvedenej v žiadosti o zaradenie; aj keď sa uchádzač o tom nedozvedel,
- b) momentom odoslania písomnosti, ktorá má charakter elektronického formuláru prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do zriadenej elektronickej schránky uchádzača podľa osobitného predpisu; aj keď sa uchádzač o jej uložení nedozvedel. Zriadená elektronická schránka uchádzača nemusí byť na účely doručovania podľa tohto zákona aktivovaná.

K § 44 – 45

Zavádza sa nový druh výberového konania, a to hromadné výberové konanie, ktoré sa vyhlasuje v špecifických prípadoch. Vyhlasovať by sa malo prioritne na obsadenie

štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov. Zákon však ponecháva možnosť vyhlásiť hromadné výberové konanie aj na obsadenie väčšieho počtu klasických voľných štátnozamestnaneckých miest v služobných úradoch (§ 45).

Hromadné výberové konanie pozostáva z dvoch častí. Ustanovenie odseku 2 taxatívne vymenúva ustanovenia zákona upravujúce výberové konanie, ktoré sa primerane vzťahujú aj na prvú časť hromadného výberového konania a osobitne na druhú časť hromadného výberového konania.

Prvú časť hromadného výberového konania z absolventov vyhlasuje úrad vlády. Vyhlásiť ju môže buď z vlastného podnetu (zo zákona prvú časť musí vyhlásiť najmenej raz za kalendárny rok), avšak nie je vylúčené, že podnet na jej vyhlásenie príde úradu vlády aj zo strany služobných úradov. Služobné úrady sú spravidla povinné v rámci systemizácie štátnozamestnaneckých miest určovať štátnozamestnanecké miesta vhodné pre absolventov. Dané miesta je možné obsadiť len na základe hromadného výberového konania (výnimku predstavuje § 44 ods. 15). Prvá časť hromadného výberového konania sa vyhlasuje prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli a uskutočňuje ju výberová komisia zriadená generálnym tajomníkom úradu vlády. Do prvej časti hromadného výberového konania sa môže prihlásiť len občan, ktorý sa podľa § 9 považuje za absolventa. Prvá časť hromadného výberového konania je výlučne písomná a zákon ustanovuje formy overenia požadovaných všeobecných vedomostí a odborných vedomostí absolventov, ktoré je úrad vlády povinný použiť. Zároveň však umožňuje tieto formy podľa okolností doplniť aj inou formou overenia podľa § 41 ods. 11 písm. a) a d). Výsledok prvej časti vyhlási úrad vlády prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli v zákonom stanovenej lehote, avšak neoznamuje ho žiadnemu uchádzačovi (t.j. absolventovi, ktorý sa prihlásil na 1. časť hromadného výberového konania). Výberová komisia ani neurčuje poradie úspešnosti absolventov v 1. časti hromadného výberového konania (výsledkom je len úspešnosť, resp. neúspešnosť absolventa). Cieľom prvej časti hromadného výberového konania nie je obsadenie konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta, ale vytvorenie určitej „databázy“ úspešných absolventov, ktorí sa na základe tohto „statusu“ budú môcť prihlasovať na vyhlásenú druhú časť hromadného výberového konania.

Hromadné výberové konanie priamo súvisí so zavedením registra úspešných absolventov. Absolventa, ktorý bol úspešný v prvej časti hromadného výberového konania na základe vyhodnotenia výsledkov výberovou komisiou, zaradí úrad vlády do registra úspešných absolventov, v ktorom bude evidovaný najviac po dobu dvoch rokov odo dňa jeho zaradenia. Počas doby, ktorú bude evidovaný, má možnosť sa kedykoľvek prihlásiť na vyhlásenú druhú časť hromadného výberového konania. V registri zostáva evidovaný, aj v prípade, ak v druhej časti hromadného výberového konania nebude úspešný, príp. v nej nebude vybraný.

Druhú časť hromadného výberového konania vyhlasuje na ústrednom portáli verejnej správy už konkrétny služobný úrad, ktorý chce obsadiť štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa a uskutočňuje ju výberová komisia zriadená generálnym tajomníkom tohto služobného úradu. Právo prihlásiť sa do druhej časti hromadného výberového konania majú výlučne absolventi evidovaní v registri úspešných absolventov. Výhodou absolventov evidovaných v registri úspešných absolventov, ktorí podali žiadosť o zaradenie do prvej časti hromadného výberového konania v elektronickej podobe z vlastnej zriadenej elektronickej schránky, príp. v elektronickej formulári žiadosti si zvolili doručovanie písomností služobným úradom do ich e-mailovej schránky, je automatické doručovanie „notifikácií“ o vyhlásenej druhej časti hromadného výberového konania priamo do ich zriadenej elektronickej schránky alebo do ich e-mailovej schránky.

Druhá časť hromadného výberového konania môže byť výlučne ústna, ale v niektorých prípadoch písomná aj ústna. Zákon opäť ustanovuje formy overenia požadovaných odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností absolventov, ktoré je služobný úrad povinný, príp. oprávnený použiť v rámci druhej časti hromadného výberového konania.

Výsledky druhej časti hromadného výberového konania je služobný úrad povinný vyhlásiť prostredníctvom registra výberových konaní na ústrednom portáli verejnej správy do desiatich dní od jeho skončenia. Absolvent svoje umiestnenie zistí podľa identifikátora, ktorý mu systém registra prideliť pre druhú časť hromadného výberového konania. Výsledky je zároveň služobný úrad povinný oznámiť len vybranému úspešnému absolventovi v lehote 10 dní od skončenia druhej časti hromadného výberového konania.

Úradu vlády a služobnému úradu, ktorý vyhlásil druhú časť hromadného výberového konania, sa ukladá povinnosť vrátiť nezaradenému, neúspešnému alebo nevybranému (len v prípade 2. časti hromadného výberového konania) absolventovi všetky ním v listinnej podobe predložené dokumenty.

V praxi môže nastať situácia, že služobný úrad, nebude schopný obsadiť štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa na základe hromadného výberového konania najmä z dôvodu, že sa:

1. žiadny z absolventov evidovaných v registri úspešných absolventov neprihlási na vyhlásenú druhú časť hromadného výberového konania na jeho služobnom úrade, alebo
2. absolventi evidovaní v registri úspešných absolventov sa síce prihlásia na vyhlásenú druhú časť hromadného výberového konania na jeho služobnom úrade, avšak ani jeden z nich nebude do tejto časti zaradený, v nej úspešný, príp. vybraný.

Ak by v praxi nastal prípad, že služobný úrad nebude z objektívnych príčin schopný obsadzovať štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa obsadiť na základe hromadného výberového konania, môže vyhlásiť vonkajšie výberové konanie podľa tohto zákona. Avšak aj v tomto prípade musí byť vo vyhlásení vonkajšieho výberového konania uvedená požiadavka, že uchádzačom môže byť výlučne občan, ktorý je podľa § 9 považovaný za absolventa.

Zavedením formy realizácie hromadného výberového konania v dvoch častiach sa sleduje predovšetkým zvýšenie dôveryhodnosti a transparentnosti výberových konaní. Úrad vlády, ktorý vykonáva prvú časť hromadného výberového konania nerozhoduje o obsadení voľných štátnozamestnaneckých miest. Služobný úrad, ktorý rozhoduje o obsadení voľných štátnozamestnaneckých miest, musí však čerpať len z tých uchádzačov, ktorí už prešli prvou časťou hromadného výberového konania vykonaného iným subjektom. Zámerom takejto právnej úpravy je snaha minimalizovať riziko presadzovania osobných, či politických záujmov pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest.

Zákonnou úpravou hromadných výberových konaní sa tiež sleduje zefektívnenie procesu výberového konania pre služobné úrady tým, že centrálna inštitúcia (úrad vlády) v prvej časti hromadného výberového konania zrealizuje „predvýber“ uchádzačov, na základe ktorého sa druhej časti hromadného výberového konania zúčastnia naozaj len tí vhodní uchádzači.

Predkladateľ zákona predpokladal, že implementácia nového inštitútu hromadného výberového konania môže vzhľadom na rozdiely v aplikačnej praxi služobných úradov narážať na problémy v spolupráci medzi úradom vlády a služobnými úradmi, ako tomu bolo

v minulosti pri spolupráci medzi Úradom pre štátnu službu a služobnými úradmi. Služobné úrady v minulosti odmietali obsadiť voľné miesta uchádzačmi vybranými Úradom pre štátnu službu z dôvodu, že nereflektovali ich špecifické požiadavky. Snahou nového zákona je preto predísť tejto situácii, zavedením dvoch častí hromadného výberového konania, pričom druhá časť dáva práve služobným úradom možnosť aktívne zasahovať do procesu výberového konania.

Úrad vlády v prvej časti hromadného výberového konania vzhľadom na odbornosť svojich kapacít preveruje všeobecné vedomosti, odborné vedomosti a vedomosti zo štátneho jazyka, príp. cudzieho jazyka. Vzhľadom na túto skutočnosť sa pre služobné úrady zavádza povinnosť realizovať hromadné výberové konanie len pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest vhodných pre absolventov, kým pri obsadzovaní ostatných štátnozamestnaneckých miest je to len možnosť. Dôvod takejto úpravy spočíva v tom, že pri obsadzovaní ostatných štátnozamestnaneckých miest viac než všeobecné alebo jazykové vedomosti mnohokrát zaväžia špecializované vedomosti, ktoré úrad vlády nie je kompetentný overovať, príp. osobnostné vlastnosti overiteľné iba formou osobného pohovoru, na ktorých posúdenie sú potrební vedúci zamestnanci, ktorí budú reálne s úspešným uchádzačom spolupracovať.

K § 46 – 47

Úrad vlády je na základe splnomocňovacieho ustanovenia oprávnený vydať vykonávací právny predpis (vyhlášku), ktorým sa upravia ďalšie podrobnosti výberových konaní (aj hromadného výberového konania).

Vylučuje sa pôsobnosť zákonnej úpravy v časti obsadzovania štátnozamestnaneckých miest (§ 39 až 45, resp. § 39 ods. 1 písm. b) a ods. 2, § 40 až 45) na niektoré vymedzené služobné úrady (na ministerstvo zahraničných vecí len pri obsadzovaní štátnozamestnaneckých miest na zastupiteľských úradoch, najvyšší súd, Špecializovaný trestný súd, krajský súd a okresný súd, generálnu prokuratúru a krajskú prokuratúru) s ohľadom na ich osobitosti.

Tretia hlava Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest

TRETIA ČASŤ Štátnozamestnanecký pomer

Prvá hlava Vznik štátnozamestnaneckého pomeru

K § 48 – 51

Ustanovenie upravuje spôsoby zakladania štátnozamestnaneckého pomeru. V prípade štátnozamestnaneckého pomeru založeného služobnou zmluvou, bude v služobnej zmluve uvedený aj deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Služobnú zmluvu so štátnym zamestnancom uzatvára generálny tajomník. S odborníkom ústavného činiteľa uzatvára služobnú zmluvu ten, pre koho odborník plní úlohy (napr. minister). V prípade odborníka, ktorý má plniť úlohy pre sudcu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, je príslušným na uzatvorenie zmluvy predseda Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Pri prevzatí služobnej zmluvy skladá štátny zamestnanec sľub, ktorý potvrdí vlastnoručným podpisom. Na právne úkony vo veciach štátnozamestnaneckého pomeru sa budú vzťahovať ustanovenia

Občianskeho zákonníka o právnych úkonoch. Nedodržanie písomnej formy služobnej zmluvy bude mať preto za následok absolútnu neplatnosť služobnej zmluvy (§ 40 ods. 1 Občianskeho zákonníka).

K § 52

Trojmesačná skúšobná doba bude súčasťou štátnozamestnaneckého pomeru založeného služobnou zmluvou. Pokiaľ ide o prípady služobného voľna z dôvodu výkonu funkcie nezlučiteľnej s vykonávaním štátnej služby alebo z dôvodu výkonu funkcie v odborovom orgáne skúšobná doba sa predlžuje, pretože i tu platí delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce. V porovnaní s predošlou právnou úpravou je skúšobná doba vylúčená v prípade, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe bezprostredne nadväzuje na štátnozamestnanecký pomer v dočasnej štátnej službe. Dôvodom na takúto zmenu je skutočnosť, že štátny zamestnanec skúšobnú dobu mal, a to keď bol v dočasnej štátnej službe.

K § 53

V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, ktorá určovala 11 platových tried a k nim patriace funkcie štátneho zamestnanca sa navrhuje úprava vo forme vypustenia dvoch najnižších platových tried. Dôvodom na takúto zmenu je zanedbateľný počet štátnych zamestnancov vykonávajúcich štátnu službu v týchto platových triedach (funkciách) a tiež skutočnosť, že príslušné platové triedy boli pod hranicou minimálnej mzdy. Podľa odseku 4 patrí vedúcemu zamestnancovi najmenej taká funkcia, ktorá patrí jeho podriadenému štátnemu zamestnancovi. Dôvodom na takúto úpravu je snaha predkladateľa vyhnúť sa vzniku paradoxnej situácie, kedy by bol vedúci zamestnanec zaradený v nižšej platovej triede ako jemu podriadený štátny zamestnanec a na druhej strane by bol povinný riadiť a kontrolovať prácu podriadeného štátneho zamestnanca.

K § 54

Vylúčenie zaraďovania blízkych osôb do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti je jedným z protikorupčných nástrojov vládneho návrhu zákona. Blízkymi osobami podľa § 116 Občianskeho zákonníka sú príbuzný v priamom rade, súrodenec, manžel, iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom za podmienky, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú.

Druhá hlava

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru

K § 55

V navrhovanom ustanovení sa v nadväznosti na obsahové náležitosti služobnej zmluvy upravujú skutočnosti, ktoré sú zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Oproti úprave v doterajšom zákone o štátnej službe sa ustanovujú aj niektoré nové druhy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, ktorých úprava vyplynula z aplikačnej praxe. Ide napr. o zmenu druhu štátnej služby z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu, zmenu dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe, prerušenie zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby v prípade vzatia do väzby a predĺženie trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta. V súvislosti s posledne menovaným druhom zmeny štátnozamestnaneckého pomeru je potrebné uviesť, že pojem „rovnaký opis štátnozamestnaneckého miesta“ apeluje predovšetkým na vecnú stránku činností vykonávaných štátnym zamestnancom, pričom na prípadné gramatické a formulačné odchýlky bez reálneho dopadu na činnosť štátneho

zamestnanca, ktorú vykonáva v zmysle opisu jeho štátnozamestnaneckého miesta sa neprihliada a v takom prípade teda nejde o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru.

Vzhľadom na nové ustanovenie ďalšieho dôvodu skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona, ktorým je vekový cenzus (dovŕšenie veku 65 rokov) sa navrhuje ustanoviť aj nový druh zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, ktorým je predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru. Doba predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru kontinuálne nadväzuje na trvanie vzťahu, a navrhuje sa v rozsahu troch po sebe nasledujúcich rokov. Je na služobnom úrade a štátnom zamestnancovi na akej dobe predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru sa vzájomne dohodnú. Po uplynutí tejto dohodnutej doby sa môže služobný úrad so štátnym zamestnancom opätovne dohodnúť na predĺžení štátnozamestnaneckého pomeru, pričom predpokladom je, že súhrn dôb vyplývajúcich so všetkých takýchto predĺžení nesmie presiahnuť tri roky. Zavedením tejto zmeny sa dáva služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi možnosť dohodnúť sa na kontinuálnom zotrvaní v štátnej službe aj po dovŕšení veku 65 rokov, najdlhšie však po dobu ustanovenú zákonom. Môže ísť o prípady, keď služobný úrad nebude mať pripravenú adekvátnu náhradu za štátneho zamestnanca, alebo bude mať ešte neukončený proces výberového konania na obsadenie tohto štátnozamestnaneckého miesta, prípadne bude potrebovať, aby štátny zamestnanec dokončil ním rozpracované a neukončené úlohy a štátny zamestnanec bude mať záujem naďalej vykonávať štátnu službu.

Zároveň sa ustanovuje forma a spôsob akým sa jednotlivé druhy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru uskutočňujú. Zmena štátnozamestnaneckého pomeru sa vykoná dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom vo forme písomného dodatku k služobnej zmluve alebo jednostranným písomným oznámením služobného úradu. Osobitne sa ustanovujú prípady, v ktorých sa zmena štátnozamestnaneckého pomeru uskutoční spôsobom dočasného alebo trvalého preloženia formou písomného dodatku k služobnej zmluve. Okrem uvedeného sa zmena niektorých okolností súvisiacich vykonávaním štátnej služby (napríklad zmena názvu alebo sídla služobného úradu) nepovažuje za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru. V týchto prípadoch služobný úrad danú zmenu len oznamuje štátnemu zamestnancovi.

K § 56

Ustanovuje sa možnosť služobného úradu dočasne alebo trvale preložiť štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby nielen vo vlastnom služobnom úrade, ale aj do iného služobného úradu. Predpokladom preloženia do iného služobného úradu je vzájomná písomná dohoda medzi generálnym tajomníkom služobného úradu, z ktorého sa štátny zamestnanec prekladá a generálnym tajomníkom služobného úradu, do ktorého má byť štátny zamestnanec preložený. Z dôvodu zvýšenia právnej istoty prekladaného štátneho zamestnanca, najmä ak ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca, sa pred vydaním dodatku k služobnej zmluve o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, jedno vyhotovenie tejto dohody odovzdá štátnemu zamestnancovi. Obsahové náležitosti písomnej dohody sú najmä názov štátnozamestnaneckej funkcie, ktorej prislúcha príslušné zaradenie do platovej triedy, odbor štátnej služby a najnáročnejšie činnosti, ktoré bude štátny zamestnanec vykonávať po preložení.

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru preložením štátneho zamestnanca do iného služobného úradu patrí do pôsobnosti generálneho tajomníka služobného úradu, z ktorého sa štátny zamestnanec prekladá. Uvedená pôsobnosť vyplýva zo skutočnosti, že štátnozamestnanecký pomer sa zakladá služobnou zmluvou (dvojstranný právny úkon), ktorú uzatvára so štátnym zamestnancom tento generálny tajomník. Služobná zmluva je uzatvorená,

ak sa obe zmluvné strany dohodnú na jej obsahu a vzájomne ju podpíšu. S ohľadom na uvedené je zrejmé, že zmenu obsahu služobnej zmluvy formou písomných dodatkov môžu navzájom realizovať iba tieto zmluvné strany, a to až do doby faktického preloženia štátneho zamestnanca do iného služobného úradu. To znamená, že do tejto doby so štátnym zamestnancom disponuje služobný úrad, s ktorým štátny zamestnanec uzavrel služobnú zmluvu, a preto preloženie do iného služobného úradu vykoná dodatkom k služobnej zmluve generálny tajomník, z ktorého sa štátny zamestnanec prekladá. Až preložením štátneho zamestnanca na základe tohto dodatku prechádza uvedená kompetencia a možnosť realizovať ďalšie zmeny štátnozamestnaneckého pomeru na služobný úrad, do ktorého bol štátny zamestnanec preložený. Preberajúci služobný úrad odovzdáva preloženému štátnemu zamestnancovi oznámenie o výške a zložení funkčného platu a opis štátnozamestnaneckého miesta, ktoré v súvislosti s preložením patria do pôsobnosti služobného úradu, v ktorom bude štátny zamestnanec vykonávať štátnu službu.

K § 57

Dočasné preloženie štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu bude možné len v prípadoch nevyhnutnej potreby na plnenie úloh služobného úradu a v prípadoch ochrany záujmov štátneho zamestnanca, najdlhšie na šesť mesiacov. Z dôvodu osobitnej ochrany niektorých skupín štátnych zamestnancov (napr. tehotná štátna zamestnankyňa, štátny zamestnanec so zdravotným postihnutím alebo ťažkým zdravotným postihnutím podľa zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, osamelý štátny zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov) sa navrhuje, aby ich preloženie bolo možné vždy len s ich predchádzajúcim písomným súhlasom.

Na dobu dlhšiu ako šesť mesiacov najviac však na päť rokov bude možné dočasne preložiť štátneho zamestnanca iba s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom. Zároveň sa ustanovuje výnimka z obmedzenia dočasného preloženia z maximálne ustanovenej doby päť rokov. Ide o prípad, keď je napr. štátny zamestnanec v stálej štátnej službe na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru dočasným preložením vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny, alebo dočasne preložený na vykonávanie funkcie, do ktorej bol vymenovaný alebo zvolený na základe tohto zákona alebo osobitného predpisu (napr. vymenovanie štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe do funkcie generálneho tajomníka služobného úradu, do funkcie prednostu okresného úradu).

Funkčný plat štátneho zamestnanca počas dočasného preloženia bez jeho súhlasu nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by štátnemu zamestnancovi patril, ak by nebol dočasne preložený. V opačnom prípade patrí štátnemu zamestnancovi doplatok k funkčnému platu. Funkčný plat spolu s doplatkom určuje a vypláca štátnemu zamestnancovi ten služobný úrad, do ktorého bol preložený.

Štátnemu zamestnancovi patria počas dočasného preloženia mimo obce pravidelného miesta vykonávania štátnej služby náhrady ako pri služobnej ceste. Tieto náhrady sa posudzujú podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Ak je štátny zamestnanec počas dočasného preloženia vyslaný na služobnú cestu, patrí mu stravné v sume, ktorá je pre neho výhodnejšia. Zámerom takejto úpravy je vylúčiť tzv. zdvojený nárok na stravné (nárok vyplývajúci z dočasného preloženia a nárok vyplývajúci zo služobnej cesty). Navrhuje sa ustanoviť, aby náhrady nepatrili štátnemu zamestnancovi, ktorý bol dočasne preložený na základe svojej žiadosti, v jeho vlastnom záujme, a preto by mal znášať aj prípadné náklady súvisiace s jeho preložením. Nárok na náhrady by mal patriť najmä

štátnemu zamestnancovi, ktorý je dočasne preložený proti svojej vôli (bez súhlasu), prípadne so súhlasom avšak na podnet a v záujme služobného úradu.

Po uplynutí dočasného preloženia sa štátny zamestnanec jednostranne písomným oznámením služobného úradu zaradí na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred dočasným preložením. Ak bolo štátnozamestnanecké miesto zrušené nasleduje ponuková povinnosť vhodného štátnozamestnaneckého miesta služobným úradom, prípadne ak sú splnené podmienky aj skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

K § 58

Trvalé preloženie štátneho zamestnanca je možné vykonať len s predchádzajúcim písomným súhlasom štátneho zamestnanca, ktorý má byť trvale preložený. Zákon o štátnej službe v tomto prípade zachováva doterajší právny stav a umožňuje realizáciu trvalého preloženia bez výberového konania s výnimkou situácie, keď sa štátny zamestnanec trvalo prekladá vymenovaním do funkcie vedúceho zamestnanca na základe výberového konania. Ak je štátny zamestnanec trvale preložený mimo obce pravidelného miesta vykonávania štátnej služby v záujme služobného úradu má nárok na jednorazovú náhradu preukázaných cestovných a výdavkov na sťahovanie.

K § 59

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru sa oproti doterajšej úprave rozširuje o ďalší druh, ktorým je zmena z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu bez predchádzajúceho skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe a vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe. Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu možno vykonať iba v prípadoch ustanovených v písm. a) alebo písm. b).

Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa písmena a) možno uskutočniť u štátneho zamestnanca, ktorý bol do dočasnej štátnej služby prijatý na základe výberového konania na zastupovanie štátneho zamestnanca, ak ide o obsadenie toho istého štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom zastupoval. Štátnozamestnanecké miesto sa stalo voľným na obsadenie v stálej štátnej službe (napr. zastupovaný štátny zamestnanec skončil štátnozamestnanecký pomer) a tak služobný úrad môže uskutočniť zmenu štátnozamestnaneckého pomeru z dočasnej štátnej služby do stálej štátnej služby. Nakoľko štátny zamestnanec už raz výberové konanie na toto miesto absolvoval zmena sa realizuje bez ďalšieho výberového konania. Účelom tohto ustanovenia je znížiť administratívne úkony súvisiace so skončením štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe a opätovným vznikom štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe. Štátnozamestnanecký pomer v dočasnej štátnej službe nekončí, ako tomu je podľa doterajšieho zákona o štátnej službe, ale kontinuálne sa mení na stálu štátnu službu a to na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru uskutočnenej dodatkom k služobnej zmluve.

Zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa písmena b) možno vykonať u štátneho zamestnanca, ktorý bol do dočasnej štátnej služby prijatý na zastupovanie napr. bez výberového konania (zastupovanie štátneho zamestnanca počas práceneschopnosti, mimoriadnej alebo alternatívnej služby) alebo aj na základe výberového konania (napr. zastupovanie štátneho zamestnanca počas materskej dovolenky) a má byť na základe výberového konania prijatý do stálej štátnej služby na akékoľvek iné voľné štátnozamestnanecké miesto, než na ktorom vykonával dočasnú štátnu službu. Prípadne aj na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom zastupoval štátneho zamestnanca bez

výberového konania počas práceneschopnosti alebo mimoriadnej či alternatívnej služby, ak absolvuje na toto miesto výberové konanie. Aj v týchto prípadoch môže služobný úrad vykonať zmenu štátnozamestnaneckého pomeru z dočasnej štátnej služby do stálej štátnej služby bez skončenia predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe.

K § 60

V tomto ustanovení sa upravuje vymenovanie do funkcie vedúceho štátneho zamestnanca, poverenie vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca a poverenie zastupovaním vedúceho štátneho zamestnanca, ktoré sa vykoná ako zmena štátnozamestnaneckého pomeru vo forme písomného dodatku k služobnej zmluve. Zmena štátnozamestnaneckého pomeru v prípade vymenovania do funkcie vedúceho zamestnanca sa uskutoční spôsobom, ktorým je preloženie. Preloženie môže byť dočasné alebo trvalé.

Štátneho zamestnanca možno trvale preložiť vymenovaním do funkcie vedúceho štátneho zamestnanca iba na základe výberového konania, pričom v prípade, ak by išlo o vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý by vykonával štátnu službu v tom istom odbore štátnej služby, v tej istej (alebo v nižšej) funkcii, trvalé preloženie je možné realizovať aj bez výberového konania.

Osobitným spôsobom dočasného obsadenia voľného miesta vedúceho štátneho zamestnanca je zmena štátnozamestnaneckého pomeru vymenovaním štátneho zamestnanca do funkcie vedúceho zamestnanca s dočasným preložením štátneho zamestnanca na takéto miesto bez výberového konania. Toto preloženie však nesmie byť dlhšie ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

V záujme vyriešenia prípadov, v ktorých je potrebné zabezpečiť vykonávanie činností vedúceho zamestnanca, ktorý nemôže dlhodobo vykonávať vedúcu funkciu (napríklad z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky alebo z dôvodu práceneschopnosti) sa upravuje možnosť služobného úradu dočasne preložiť štátneho zamestnanca na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca na základe výberového konania na dobu dlhšiu ako šesť mesiacov. V prípade, ak by išlo o vykonávanie štátnej služby v tom istom odbore štátnej služby a v tej istej funkcii alebo vo funkcii v nižšej platovej triede, vedúceho štátneho zamestnanca je možné dočasne preložiť na štátnozamestnanecké miesto iného vedúceho štátneho zamestnanca na čas dlhší ako šesť mesiacov aj bez výberového konania.

Vymenovanie do funkcie vedúceho zamestnanca ako zmenu štátnozamestnaneckého pomeru treba odlišovať od poverenia na vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenia na zastupovanie vedúceho zamestnanca.

Štátny zamestnanec poverený vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca ako aj štátny zamestnanec poverený na zastupovanie vedúceho zamestnanca naďalej plní povinnosti, ktoré mu vyplývajú z opisu jeho štátnozamestnaneckého miesta a súčasne plní aj povinnosti vedúceho zamestnanca, ktorého zastupuje, alebo ktorého funkciu vykonáva na základe poverenia. Inými slovami vykonáva riadiacu činnosť zo svojho štátnozamestnaneckého miesta bez preloženia. Navrhuje sa časovo obmedziť trvanie takéhoto zastupovania alebo poverenia obdobím šiestich mesiacov.

K § 61

K zmene štátnozamestnaneckého pomeru dôjde resp. môže dôjsť jednostranným odvolaním štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca z dôvodov uvedených v tomto ustanovení. Ak nastane niektorá zo skutočností uvedených v odseku 1, 2 a 4 tohto ustanovenia

(napr. strata bezúhonnosti, na základe žiadosti štátneho zamestnanca o odvolanie, generálny tajomník je povinný odvolať štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca; to neplatí v prípade straty bezúhonnosti ak dôjde z tohto dôvodu k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. V prípade, ak vedúci zamestnanec v ročnom služobnom hodnotení dosiahne iba uspokojivé výsledky hodnotenia alebo nemôže zo zdravotných dôvodov plniť povinnosti vedúceho zamestnanca po dobu presahujúcu šesť po sebe nasledujúcich mesiacov, odvolanie je vecou služobného úradu a generálny tajomník môže, ale nemusí štátneho zamestnanca odvolať z funkcie. Samotným odvolaním štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca štátnozamestnanecký pomer nekončí, ale nasleduje ponuková povinnosť vhodného štátnozamestnaneckého miesta.

V porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou už nie je možné odvolať vedúceho štátneho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti generálneho tajomníka, štatutárneho orgánu alebo vedúceho štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii bez uvedenia dôvodu. Dôvodom na takúto zmenu je vylúčenie politických nominácií v oblasti profesionálnej štátnej služby.

K § 62 – 63

V niektorých prípadoch môže výkon funkcie vedúceho zamestnanca skončiť na základe zákona, to znamená bez toho, aby došlo k jednostrannému odvolaniu štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca.

V tomto prípade môžu nastať dve situácie:

- a) zmení sa organizačná štruktúra služobného úradu, v súvislosti s ktorou dôjde k zrušeniu organizačného útvaru, ktorý riadi vedúci zamestnanec alebo
- b) zruší sa služobný úrad

O skončení vykonávania funkcie vydá generálny tajomník príslušného služobného úradu štátnemu zamestnancovi, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona písomné potvrdenie.

Štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca skončila na základe zákona, služobný úrad so súhlasom štátneho zamestnanca trvale preloží na vhodné štátnozamestnanecké miesto ak sa nedohodnú inak. Ak trvalé preloženie nie je možné realizovať, pretože služobný úrad nemá voľné vhodné štátnozamestnanecké miesto a ani sa nedohodne so štátnym zamestnancom inak, vzniká dôvod na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

Štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe, ktorý bol vymenovaný alebo zvolený do funkcie vedúceho zamestnanca vo verejnej funkcii podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu, alebo ktorý bol vymenovaný do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu, služobný úrad po odvolaní z tejto funkcie jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru trvale preloží na štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred vymenovaním alebo zvolením. Ak štátnozamestnanecké miesto, na ktoré by mal byť štátny zamestnanec trvale preložený bolo zrušené služobný úrad štátneho zamestnanca s jeho súhlasom trvale preloží na vhodné štátnozamestnanecké miesto, ak sa štátny zamestnanec so služobným úradom nedohodne inak. Aj v tomto prípade, ak služobný úrad nemá voľné vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so štátnym zamestnancom inak vzniká dôvod na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

K § 64

Štátneho zamestnanca možno s jeho súhlasom dočasne vyslať na vykonávanie štátnej služby do cudziny. Doba dočasného vyslania trvá spravidla tri roky. Skončenie dočasného vyslania môže generálny tajomník vykonať aj jednostranným úkonom, predĺženie je možné len s písomným súhlasom štátneho zamestnanca. Počas dočasného vyslania patria štátnemu zamestnancovi náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Po uplynutí doby dočasného vyslania sa príslušný štátny zamestnanec zaradí písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred tým, ako bol dočasne vyslaný. Uvedené neplatí v prípade, ak bolo toto štátnozamestnanecké miesto zrušené, štátny zamestnanec sa dohodol so služobným úradom inak, alebo ak osobitný predpis, ktorým je zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov neustanovuje inak.

K § 65 – 68

Zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby je inštitútom, ktorý je možné využiť v troch odlišných situáciách.

Z dôvodu ochrany tehotenstva a materstva štátna zamestnankyňa nesmie vykonávať štátnu službu, ktorá by mohla ohroziť jej tehotenstvo, zdravie krátko po pôrode alebo počas dojčenia dieťaťa. Služobný úrad je povinný v takýchto prípadoch vykonať vhodnú dočasnú úpravu podmienok vykonávania štátnej služby, prípadne dotknutú štátnu zamestnankyňu preložiť na vhodné štátnozamestnanecké miesto. V súvislosti s delegovanou pôsobnosťou Zákonníka práce, treba podotknúť, že ako spôsob vhodnej úpravy služobných podmienok možno dohodnúť vykonávanie štátnej služby v súlade s § 52 Zákonníka práce, teda vo forme domáckej práce alebo telepráce.

V prípade, ak dočasná úprava služobných podmienok ani preloženie štátnej zamestnankyne nie je možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnnej štátnej služby. Štátnej zamestnankyni patrí v čase zaradenia mimo činnnej štátnej služby funkčný plat.

Okrem vyššie uvedeného je inštitút zaradenia mimo činnnej štátnej služby aplikovateľný aj pre prípady obvinenia štátneho zamestnanca zo spáchania trestného činu. Zaradenie mimo činnnej štátnej služby je jednostrannou zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Pre zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby musia byť splnené dve podmienky:

- obvinenie štátneho zamestnanca zo spáchania úmyselného trestného činu a
- ďalšie vykonávanie štátnej služby štátnym zamestnancom by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby.

Navrhuje sa upraviť zaradenie mimo činnnej štátnej služby z dôvodu podozrenia zo spáchania úmyselného trestného činu v kontexte s právnou úpravou Trestného poriadku (zákon č. 301/2005 Z. z.). V priebehu trestného konania môže dôjsť k preukázaniu spáchania trestného činu, no samotné trestné konanie nemusí skončiť vydaním odsudzujúceho rozsudku. Jednou z podmienok skončenia trestného konania právoplatným uznesením o podmiennečnom zastavení trestného stíhania alebo právoplatným rozhodnutím o schválení zmieru je totiž skutočnosť, že obvinený vyhlási, že spáchal skutok, za ktorý je stíhaný. Zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby je možné najdlhšie na dva roky. Na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy môže byť táto doba predĺžená, a to v prípade, ak trestné konanie neskončí v uvedenej lehote. V tomto prípade môže služobný úrad predĺžiť zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby.

V čase zaradenia mimo činnnej štátnej služby bude mať štátny zamestnanec nárok na 40 až 60 % sumy funkčného platu (v závislosti od počtu vyživovaných osôb), ktorý mu patril pred zaradením mimo činnnej štátnej služby. Suma poskytovaná služobným úradom štátnemu zamestnancovi v čase zaradenia mimo činnnej štátnej služby z dôvodu podozrenia zo spáchania úmyselného trestného činu nesmie byť nižšia ako životné minimum podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Štátneho zamestnanca, ktorý je so súhlasom služobného úradu vysielaný na vykonávanie funkcie národného experta Slovenskej republiky do inštitúcie Európskej únie alebo do orgánu Európskej únie, zaradí služobný úrad mimo činnnej štátnej služby. Predmetné ustanovenie sa vzťahuje na vyslaných národných expertov, ktorí v čase zaradenia mimo činnnej štátnej služby vykonávajú činnosť pre inštitúciu Európskej únie alebo orgán Európskej únie.

Služobný úrad zaradí mimo činnnej štátnej služby aj štátneho zamestnanca, ktorý s jeho súhlasom vykonáva štruktúrnú stáž v inštitúcii Európskej únie alebo v orgáne Európskej únie. Štruktúrna stáž („Structural Traineeship“) umožňuje kandidátom, ktorí sú zamestnancami štátnej správy, prehliadnúť si vedomosti o legislatívnych procesoch a politikách EÚ. Tieto stáže sú plne hradené vysielajúcou organizáciou a prebiehajú v dvoch kolách. Maximálna dĺžka trvania stáže je 5 mesiacov.

Štátny zamestnanec je v čase zaradenia mimo činnnej štátnej služby naďalej povinný dodržiavať všetky povinnosti a obmedzenia štátneho zamestnanca. S ohľadom na okolnosti to však neplatí pre povinnosť vykonávať štátnu službu a povinnosti podľa § 111 ods. 1 písm. b) a e) až k).

K § 69

Ak odpadnú dôvody zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby, prípadne ak uplynie doba podľa § 66 ods. 5 a 6, služobný úrad znovu zaradí štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby. V čase zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby môže dôjsť k organizačnej zmene v služobnom úrade. Ak služobný úrad nemôže štátneho zamestnanca zaradiť na štátnozamestnanecké miesto toho istého odboru a do tej istej funkcie, môže sa so štátnym zamestnancom dohodnúť inak.

Nárok na doplatok funkčného platu za čas zaradenia mimo činnnej štátnej služby vznikne štátnemu zamestnancovi iba v prípade, ak sa v trestnom konaní preukáže, že dôvody pre jeho zaradenie mimo činnnej štátnej služby neexistovali. Nárok na doplatok funkčného platu vznikne za rovnakých podmienok i bývalému štátnemu zamestnancovi, u ktorého nedošlo k opätovnému zaradeniu na vykonávanie štátnej služby.

K § 70

Štátny zamestnanec je povinný vykonávať štátnu službu v mieste sídla služobného úradu, prípadne v jeho organizačnej zložke. V prípade potreby má služobný úrad právo vyslať štátneho zamestnanca na čas nevyhnutnej potreby na služobnú cestu, pričom štátneho zamestnanca je možné vyslať na služobnú cestu aj do zahraničia. Ustanovujú sa základné náležitosti, ktoré je služobný úrad povinný určiť (prípadne dohodnúť so štátnym zamestnancom) v prípade vyslania štátneho zamestnanca na služobnú cestu. Pojem „pravidelné miesto výkonu štátnej služby“ má dôležitý význam vo väzbe na poskytovanie náhrad súvisiacich so služobnou cestou alebo so zahraničnou služobnou cestou ako aj súvisiacich s preložením štátneho zamestnanca. Náhrady štátnych zamestnancov v súvislosti

so služobnou cestou alebo so zahraničnou služobnou cestou upravuje zákon č. 283/2002 Z. z o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Tretia hlava

Skončenie a zánik štátnozamestnaneckého pomeru

Tretia hlava tretej časti zákona upravuje skončenie a zánik štátnozamestnaneckého pomeru podrobnejšie oproti súčasnej zákonnej úprave. Štátnozamestnanecký pomer možno skončiť dohodou, výpoveďou, v skúšobnej dobe a okamžitým skončením. Zákon zároveň upravuje skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona a zánik štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu smrti štátneho zamestnanca alebo na základe právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bol štátny zamestnanec vyhlásený za mŕtveho. Delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce sa v značnej miere zúžila a spôsoby skončenia a zániku štátnozamestnaneckého pomeru sú upravené výlučne v rámci tohto zákona. Zavádzajú sa nové právne inštitúty, ktoré majú vplyv na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

K § 71

Zákon upravuje tzv. „klasické“ formy skončenia štátnozamestnaneckého pomeru (dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe) a špecifickú formu, ktorou je skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. Zákon ustanovuje aj zánik štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu smrti štátneho zamestnanca alebo na základe právoplatného rozhodnutia súdu o vyhlásení štátneho zamestnanca za mŕtveho. Vzhľadom na osobitý charakter a špecifiká štátnozamestnaneckých vzťahov bolo nevyhnutné upraviť právne vzťahy týkajúce sa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru priamo v zákone, t.j. abscentuje delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce vo vzťahu k skončeniu a zániku štátnozamestnaneckého pomeru.

K § 72

K uzavretiu dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru je potrebný súhlas služobného úradu a štátneho zamestnanca so skončením štátnozamestnaneckého pomeru v určitý deň a vykonanie daného úkonu písomnou formou. Zákon nedodržanie písomnej formy sankcionuje neplatnosťou. Neplatnosť dohody, ktorá nebola uzavretá písomnou formou, nevypĺva priamo z tohto ustanovenia, ale z § 172 ods. 1 (delegovaná pôsobnosť § 40 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Zákon nedefinuje striktne, aké obsahové náležitosti by mala mať dohoda. V zásade však musí obsahovať údaj o tom, kedy má dôjsť k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru sa nemusí určiť iba kalendárnym dňom. Možno ho dohodnúť napríklad dobou skončenia dlhodobej práceneschopnosti štátneho zamestnanca a pod. Moment skončenia štátnozamestnaneckého pomeru sa však v týchto prípadoch musí určiť takým spôsobom, aby nevznikla žiadna pochybnosť o dni, ktorým sa má podľa dohody štátnozamestnanecký pomer skončiť. Služobný úrad sa môže so štátnym zamestnancom dohodnúť na skončení štátnozamestnaneckého pomeru z akéhokoľvek dôvodu, prípadne aj bez uvedenia dôvodu. Na žiadosť štátneho zamestnanca je však povinný v dohode o skončení štátnozamestnaneckého pomeru uviesť dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Dôvod skončenia podľa § 75 ods. 1 písm. a), b) a d) je povinný služobný úrad uviesť bez ohľadu na žiadosť štátneho zamestnanca. V dohode možno v zásade uviesť aj iné skutočnosti, ktoré považuje služobný úrad, príp. štátny zamestnanec za dôležité, napr. výšku odstupného a pod. Jedno vyhotovenie dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru sa odovzdáva (bezodkladne) štátnemu zamestnancovi.

K § 73

Výpoveď musí byť písomná a doručená služobnému úradu alebo štátnemu zamestnancovi spôsobom, ktorý presne vymedzuje zákon v ustanovení, ktoré definuje doručovanie. Nedodržanie písomnej formy alebo riadneho spôsobu doručenia zákon sankcionuje neplatnosťou výpovede.

Výpoveďou môže skončiť štátnozamestnanecký pomer štátny zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu, príp. aj bez uvedenia dôvodu, ale služobný úrad iba z dôvodov taxatívne vymedzených v § 75 ods. 1 zákona. Neuvedenie výpovedného dôvodu vo výpovedi danej služobným úradom, jeho nedostatočné vymedzenie (t.j. zameniteľnosť s iným dôvodom), alebo jeho dodatočné menenie zákon sankcionuje neplatnosťou výpovede.

Aby bola výpoveď platná, musí byť preto urobená písomne, riadne doručená druhej zmluvnej strane do vlastných rúk (resp. do rúk jej zvoleného zástupcu) a musí v nej byť jasne a zreteľne vymedzený dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý nemožno dodatočne meniť (ak výpoveď dáva štátny zamestnanec, dôvod výpovede uvedený byť nemusí).

Ustanovenie odseku 4 zavádza časové obmedzenie, ktoré sa vzťahuje na služobný úrad, ktorý skončil štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom v dôsledku organizačnej zmeny, ktorá mala za následok zrušenie alebo zánik štátnozamestnaneckého miesta. Služobný úrad nebude môcť počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru so štátnym zamestnancom (t.j. po uplynutí výpovednej doby) znovu vytvoriť toto zrušené alebo zaniknuté štátnozamestnanecké miesto a obsadiť ho iným uchádzačom (t.j. občanom, absolventom, nadbytočným štátnym zamestnancom) ani preložením štátneho zamestnanca. Rovnaké časové obmedzenie sa vzťahuje aj na prípad, keď sa funkcia vedúceho štátneho zamestnanca skončila na základe zákona, a to z dôvodu organizačných zmien alebo zrušenia služobného úradu. Týmto ustanovením sa zosúlaďuje právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov s tou, ktorú obsahuje Zákonník práce, ktorý obdobným spôsobom rieši zákaz vytvorenia pracovného miesta, ktoré bolo zrušené z organizačných dôvodov.

Výpoveď možno jednostranne písomne odvolať ktoroukoľvek zmluvnou stranou iba s písomným súhlasom druhej zmluvnej strany. Možnosť jednostranne písomne odvolať výpoveď bez súhlasu štátneho zamestnanca má služobný úrad v prípade, keď ju odvoláva na základe stanoviska vydaného orgánom príslušným na prešetrenie výpovede, a to napriek skutočnosti, že výpoveď bola štátnemu zamestnancovi už doručená. Predmetné stanovisko môže vydať generálny tajomník, ktorý so štátnym zamestnancom skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou, prešetrovacia komisia alebo rada. Prešetrenie výpovede prebieha výlučne na žiadosť dotknutého štátneho zamestnanca, a preto sa odvolanie výpovede služobným úradom považuje za úkon v záujme štátneho zamestnanca. Z daného dôvodu zákon teda umožňuje služobnému úradu v tomto prípade výpoveď písomne odvolať aj bez súhlasu štátneho zamestnanca. Výpoveď možno odvolať štátnym zamestnancom alebo služobným úradom najneskôr do konca uplynutia výpovednej doby.

K § 74

Pre skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, či už zo strany služobného úradu alebo zo strany štátneho zamestnanca, sa ustanovuje rovnaká dĺžka výpovednej doby, ktorá je dva mesiace. Výnimku z dvojmesačnej výpovednej doby sa navrhuje ustanoviť pre výpoveď danú služobným úradom z taxatívne uvedených dôvodov. Ide o dôvody výpovede ustanovené v § 75 ods. 1 písm. a) až d), ako napr. strata zdravotnej spôsobilosti, zrušenie alebo zánik

štátnozamestnaneckého miesta, skončenie výkonu vedúcej funkcie zo zákona atď. V týchto prípadoch sa štátnemu zamestnancovi, ktorého štátnozamestnanecký pomer v danom služobnom úrade trval viac ako päť rokov, ustanovuje výpovedná doba v dĺžke tri mesiace. Výpovedná doba začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Výpovedná doba sa spravidla končí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Počas plynutia výpovednej doby možno vykonať zmenu štátnozamestnaneckého pomeru trvalým preložením štátneho zamestnanca, ktorému služobný úrad dal výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d), v tom istom služobnom úrade alebo do iného služobného úradu. Ak dôjde k takejto zmene štátnozamestnaneckého pomeru, výpoveď sa stane bezpredmetnou a plynutie výpovednej doby sa zastaví.

K § 75

Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď len z taxatívne vymedzených dôvodov uvedených v odseku 1. V ustanovení odseku 1 sa odzrkadľuje najmä zavedenie nových právnych inštitútov (napr. služobné hodnotenie, disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca), nová úprava skončenia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona alebo z dôvodu odvolania, ako aj zavedenie nových pojmov (vhodné štátnozamestnanecké miesto a organizačná zmena). Absentuje odkaz na delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce. Zavádza sa tzv. ponuková povinnosť služobného úradu v prípadoch uvedených v odseku 1 písm. a) až d).

Odsek 1 písm. a) obsahuje výpočet prípadov, kedy zdravotný stav štátneho zamestnanca dlhodobo vylučuje, aby mohol vykonávať štátnu službu na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, resp. pokračovanie vo výkone štátnej služby by ohrozovalo jeho zdravie (napr. ohrozenie chorobou z povolania, presiahnutie max. prípustnej expozície). Výpovedi z dôvodu podľa odseku 1 písm. a) však musí predchádzať tzv. ponuková povinnosť zo strany služobného úradu (t.j. ponuka na trvalé preloženie dotknutého štátneho zamestnanca na vhodné štátnozamestnanecké miesto v rámci služobného úradu).

Zákon v ustanovení odseku 1 písm. b) rozlišuje medzi tým, či sa štátnozamestnanecké miesto má zrušiť, zrušilo alebo zaniklo v dôsledku organizačnej zmeny. Ak sa zrušuje štátnozamestnanecké miesto, pôjde o prípady, kedy štátny zamestnanec v čase zrušenia štátnozamestnaneckého miesta reálne vykonával štátnu službu v služobnom úrade. Ak sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto, pôjde o prípady, kedy štátny zamestnanec v čase zrušenia jeho štátnozamestnaneckého miesta nevykonával štátnu službu v služobnom úrade (napr. z dôvodu zaradenia mimo činnnej štátnej služby, z dôvodu dlhodobého čerpania služobného voľna, a pod.) a do služobného úradu sa vrátil až v čase, keď jeho štátnozamestnanecké miesto už reálne neexistovalo. Ak zaniklo štátnozamestnanecké miesto, pôjde najmä o prípady, kedy nedošlo iba k zrušeniu jedného alebo neurčitého počtu štátnozamestnaneckých miest, ale k zániku celého služobného úradu zlúčením, splynutím alebo rozdelením. Výpovedi z dôvodu podľa odseku 1 písm. b) však musí tiež predchádzať tzv. ponuková povinnosť zo strany služobného úradu.

V ustanovení odseku 1 písm. c) a d) sú uvedené ako dôvody výpovede: odvolanie štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca (napr. z dôvodu skončenia dočasného vyslania alebo ak stratil predpoklad bezúhonnosti, ale nedošlo k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona) a skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona (napr. z dôvodu zrušenia služobného úradu). Zákon

aj v tomto prípade zavádza pre služobný úrad tzv. ponukovú povinnosť vo vzťahu k týmto štátnym zamestnancom.

Podľa zákona sa bude najmenej raz ročne vykonávať služobné hodnotenie štátneho zamestnanca podľa vopred stanovených kritérií. Štátny zamestnanec musí na základe záveru služobného hodnotenia za kalendárny rok dosiahnuť aspoň 25 bodov zo 100, inak sa jeho výsledky v štátnej službe považujú za neuspokojivé. Ak dosiahne po prvom služobnom hodnotení za kalendárny rok štátny zamestnanec neuspokojivé služobné hodnotenie, vykoná sa v zákonom stanovenej lehote opakované služobné hodnotenie. Ak aj v tomto prípade štátny zamestnanec opäť dosiahne neuspokojivé služobné hodnotenie, môže s ním služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodu podľa odseku 1 písm. e).

Zavádza sa jednotná úprava zodpovednosti štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny. Posúdiť, či a k akému porušeniu služobnej disciplíny došlo, bude môcť iba generálny tajomník na základe odporúčacieho stanoviska poradnej komisie. Dôvodom na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa písm. f) je prípad, ak došlo na strane štátneho zamestnanca k opakovanému menej závažnému porušeniu služobnej disciplíny. Za opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny sa považuje, ak štátny zamestnanec po oznámení upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny najmenej jedenkrát v priebehu šiestich mesiacov poruší služobnú disciplínu v menej závažnej miere. Dôvodom výpovede podľa odseku 1 písm. g) sú prípady, kedy služobný úrad mohol skončiť štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom okamžite, ale túto možnosť nevyužil, príp. mu zákon pri určitej kategórii štátnych zamestnancov zakazuje okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, avšak skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou mu umožňuje.

Služobný úrad nemôže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodu podľa odseku 1 písm. g) s tehotnou štátnou zamestnankyňou, osamelým štátnym zamestnancom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so štátnym zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, nakoľko okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v tomto prípade zákon vylučuje. S odborníkom ústavného činiteľa môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer buď okamžite alebo výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. g).

K § 76

Ustanovenie odseku 1 obsahuje taxatívny výpočet prípadov, kedy sa štátny zamestnanec nachádza v tzv. ochrannej dobe a z daného dôvodu s ním služobný úrad nemôže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. V súvislosti s novou legislatívnou úpravou týkajúcou sa dobrovoľnej vojenskej prípravy (zákon č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave) sa zákaz výpovede rozširuje v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou aj o túto súvisiacu skutočnosť, čiže o dobu uvoľnenia štátneho zamestnanca na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy a na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl SR (zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti).

Ustanovenie odseku 2 upravuje výnimky z tohto zákazu, a to:

- 1) ak pôjde o štátneho zamestnanca, s ktorým môže služobný úrad okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer okrem štátnej zamestnankyne na materskej alebo štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke a
- 2) ak by dôvodom výpovede malo byť opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny štátnym zamestnancom s výnimkou tehotnej štátnej zamestnankyne, štátnej

zamestnankyne na materskej dovolenke alebo štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke.

V prípade, že skončí služobný úrad so štátnym zamestnancom štátnozamestnanecký pomer výpoveďou pred začiatkom ochrannej doby (napr. pred nástupom štátnej zamestnankyne na materskú dovolenku), štátnozamestnanecký pomer skončí až uplynutím posledného dňa ochrannej doby (napr. posledným dňom materskej dovolenky), okrem prípadu, keď samotný štátny zamestnanec na trvaní štátnozamestnaneckého pomeru o čas ochrannej doby netrvá a túto skutočnosť písomne oznámi služobnému úradu.

K § 77

Za zamestnanca na účely zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) sa považuje aj štátny zamestnanec. Občanom so zdravotným postihnutím je podľa § 9 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti občan uznaný za invalidného podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 310/2006 Z. z. a zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Štátny zamestnanec sa považuje za invalidného, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Aby služobný úrad mohol dať výpoveď štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, vyžaduje sa predchádzajúci súhlas príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 13 ods. 1 písm. e) tretí bod zákona o službách zamestnanosti. Zákon absenciu predchádzajúceho súhlasu sankcionuje neplatnosťou výpovede.

Predchádzajúci súhlas úradu práce, sociálnych vecí a rodiny sa však nevyžaduje, ak je dôvodom výpovede opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny, ak je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, alebo ak dôjde k organizačnej zmene, a to k zrušeniu služobného úradu alebo jeho časti, premiestneniu služobného úradu s ktorým je spojená zmena pravidelného miesta výkonu štátnej služby štátneho zamestnanca a ten s ňou nesúhlasí, alebo ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení“).

K § 78

Zákon upravuje zodpovednosť štátneho zamestnanca za porušenie služobnej disciplíny. Ak generálny tajomník na základe odporúčacieho stanoviska poradnej komisie vydá upozornenie o závažnom porušení služobnej disciplíny štátnym zamestnancom, môže služobný úrad so štátnym zamestnancom okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, najneskôr do dvoch mesiacov odo dňa oznámenia upozornenia, pričom objektívna lehota je jednoročná a začína plynúť od vzniku dôvodu na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Aj v takýchto prípadoch je však skončenie štátnozamestnaneckého pomeru iba fakultatívnou možnosťou a služobný úrad nemusí k takémuto kroku pristúpiť. Za deň oznámenia sa považuje deň doručenia upozornenia štátnemu zamestnancovi. Po uplynutí tejto lehoty zaniká právo služobného úradu okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer so štátnym zamestnancom.

Odsek 2 obsahuje osobitnú úpravu vo vzťahu k odborníkovi ústavného činiteľa. V odseku 3 zákon vymedzuje osobitnú kategóriu štátnych zamestnancov, s ktorými nie je možné okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer (napr. tehotná štátna zamestnankyňa, štátny zamestnanec na rodičovskej dovolenke). Zákon však aj pri tejto kategórii štátnych zamestnancov umožňuje služobnému úradu skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou, avšak iba s tehotnou štátnou zamestnankyňou, osamelým štátnym zamestnancom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so štátnym zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

K § 79

Štátny zamestnanec môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer iba z dôvodov uvedených v odseku 1 najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Dôvody spočívajú buď v zdravotnej spôsobilosti štátneho zamestnanca na výkon štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste (t.j. podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať štátnu službu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia alebo je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie), alebo v neplnení zákonných povinností služobným úradom (napr. nevyplatenie príjmu, cestovných náhrad, náhrad za služobnú pohotovosť). Aby mohol štátny zamestnanec okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať štátnu službu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia, musí byť zároveň splnená podmienka, že ho služobný úrad do 15 dní od predloženia posudku, nepreložil na vhodné štátnozamestnanecké miesto.

Pri dôvode podľa odseku 1 písm. b) je rozhodujúce najmä určenie dňa splatnosti. Pre výplatu príjmu môže byť dohodnutý výplatný termín v služobnej, príp. kolektívnej zmluve. 15-dňová lehota začína plynúť dňom nasledujúcim po tomto výplatnom termíne. Až po jej uplynutí môže štátny zamestnanec okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer. Splatnosť cestovných náhrad upravuje § 36 ods. 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, na základe ktorého je služobný úrad povinný do desiatich pracovných dní odo dňa predloženia písomných dokladov štátnym zamestnancom, vykonať vyúčtovanie služobnej cesty alebo inej skutočnosti zakladajúcej nárok na náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. a uspokojiť nároky štátneho zamestnanca, ak nie je v kolektívnej zmluve, alebo v písomnej dohode so štátnym zamestnancom dohodnutá, alebo vo vnútornom predpise služobného úradu určená dlhšia doba, najdlhšie však do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

Ak štátny zamestnanec okamžite skončil štátnozamestnanecký pomer, má nárok na dvojnásobok naposledy priznaného funkčného platu (t.j. „náhradu“ za dvojmesačnú výpovednú dobu).

K § 80

Aby bolo okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru tak zo strany služobného úradu, ako aj zo strany štátneho zamestnanca platné, musí spĺňať všetky nasledovné podmienky:

- musí byť urobené písomne,
- doručené v súlade s § 32 zákona druhej strane,
- musí byť doručené v ustanovenej zákonnej lehote,
- musí v ňom byť jasne a nezameniteľne vymedzený dôvod okamžitého skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý nemožno dodatočne meniť.

K § 81

Skúšobná doba je uvedená v služobnej zmluve štátneho zamestnanca, trvá tri mesiace a plyní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. § 52 ods. 3 obsahuje výpočet štátnych zamestnancov, ktorí vykonávajú štátnu službu bez skúšobnej doby (napr. štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, štatutárny orgán, ktorý je vymenovaný podľa osobitného predpisu). Okrem toho skúšobná doba neplyní ani ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe bezprostredne nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe vykonávanej na tom istom štátnozamestnaneckom mieste v tom istom služobnom úrade. V tomto prípade sa jedná o zmenu v porovnaní s predchádzajúcou právnou úpravou, ktorá umožňovala trvanie skúšobnej doby aj v tomto prípade.

Dĺžka skúšobnej doby je rovnaká pre štátnych zamestnancov aj vedúcich zamestnancov.

Služobný úrad aj štátny zamestnanec môžu skončiť štátnozamestnanecký pomer písomným oznámením z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Nedodržanie písomnej formy oznámenia má za následok neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe (delegovaná pôsobnosť § 40 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Ak však služobný úrad končí štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou, je povinný v písomnom oznámení riadne odôvodniť skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, inak je neplatné. Zákon túto kategóriu štátnych zamestnankyň osobitne chráni, a preto umožňuje služobnému úradu skončiť s nimi štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe iba vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo materstvom.

Služobný úrad, príp. štátny zamestnanec by mali písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe doručiť druhej strane najneskôr tri pracovné dni pred uplynutím dňa, kedy by sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Nedodržanie ustanovenej lehoty nemá však za následok neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe, príp. neakceptovanie oznámenia z dôvodu zmeškania lehoty.

Ak končí štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe štátny zamestnanec, skončí sa spravidla dňom uvedeným v písomnom oznámení, ktoré doručil služobnému úradu. Ak by bolo písomné oznámenie doručené služobnému úradu až po tomto dni, štátnozamestnanecký pomer skončí až dňom doručenia písomného oznámenia služobnému úradu. Písomné oznámenie musí byť vždy doručené služobnému úradu najneskôr v posledný deň skúšobnej doby. Ak končí štátnozamestnanecký pomer v skúšobnej dobe služobný úrad, skončí sa najskôr dňom doručenia písomného oznámenia štátnemu zamestnancovi. Aj v tomto prípade musí byť písomné oznámenie doručené štátnemu zamestnancovi najneskôr v posledný deň skúšobnej doby. Po uplynutí skúšobnej doby nemožno spätne skončiť štátnozamestnanecký pomer, t.j. v takomto prípade štátnozamestnanecký pomer naďalej trvá.

K § 82

Odsek 1 obsahuje taxatívny výpočet dôvodov, kedy dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona, a to:

a) uplynutie dočasnej štátnej služby- k skončeniu dočasnej štátnej služby dôjde najmä uplynutím dohodnutej doby trvania dočasnej štátnej služby, odpadnutím dôvodu na zastupovanie štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe (napr. návrat štátnej zamestnankyne

z materskej dovolenky) alebo zrušením štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom štátny zamestnanec v dočasnej štátnej službe zastupuje štátneho zamestnanca. V prípade veľvyslanca dôjde k skončeniu dočasnej štátnej služby skončením jeho dočasného vyslania.

b) právoplatné odsúdenie štátneho zamestnanca za úmyselný trestný čin – štátny zamestnanec prestane spĺňať zákonom vyžadovanú podmienku bezúhonnosti na výkon štátnej služby (štátny zamestnanec nemusí byť v tomto prípade zaradený mimo činnnej štátnej služby).

c) a d) schválenie zmieru v konaní o úmyselnom trestnom čine štátneho zamestnanca a nadobudnutie právoplatnosti uznesenia o podmiennečnom zastavení trestného stíhania za úmyselný trestný čin štátneho zamestnanca zákon zavádza pri vedúcom zamestnancovi a štátnom zamestnancovi na štátnozamestnaneckom mieste, ktoré služobný úrad určí v služobnom predpise, prísnejšie kritéria na splnenie podmienky bezúhonnosti oproti radovým štátnym zamestnancom, t.j. k strate bezúhonnosti postačuje právoplatné schválenie zmieru alebo podmiennečné zastavenie trestného stíhania za úmyselný trestný čin (aj v tomto prípade nemusí byť vedúci zamestnanec, príp. štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby).

e) právoplatné odsúdenie štátneho zamestnanca za trestný čin spáchaný z nedbanlivosti na trest odňatia slobody, ak výkon tohto trestu nebol podmiennečne odložený- tento dôvod sa vzťahuje iba na vedúceho zamestnanca a štátneho zamestnanca na štátnozamestnaneckom mieste, ktoré služobný úrad určí v služobnom predpise.

f) obmedzenie spôsobilosti na právne úkony - podľa Civilného mimosporového poriadku môže súd rozhodovať o obmedzení spôsobilosti na právne úkony.

g) vyhostenie štátneho zamestnanca, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky z územia Slovenskej republiky – trvalý ani prechodný pobyt štátneho zamestnanca na území Slovenskej republiky nie je podmienkou na vykonávanie štátnej služby (ani podmienkou na prijatie do štátnej služby), avšak trest vyhostenia predstavuje v praxi takú neodstrániteľnú prekážku na strane štátneho zamestnanca, ktorá vylučuje, aby mohol naďalej riadne vykonávať štátnu službu.

h) štátny zamestnanec nezíska osobitný kvalifikačný predpoklad podľa osobitného predpisu v lehote určenej osobitným predpisom alebo v primeranej lehote určenej služobným úradom- zavinením štátneho zamestnanca dochádza k strate predpokladu na riadny výkon štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste. Skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru však musí predchádzať tzv. ponuková povinnosť služobného úradu. Až v prípade, keď služobný úrad štátneho zamestnanca trvale nepreloží na vhodné štátnozamestnanecké miesto (z dôvodu, že ho nemá, prípadne s preložením štátny zamestnanec nesúhlasil) a nedohodne sa so štátnym zamestnancom inak, dôjde k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona.

i) keď štátny zamestnanec stratí občianstvo podľa § 2 alebo § 3, ktoré je predpokladom na výkon štátnej služby na jeho štátnozamestnaneckom mieste – pôjde najmä o prípad, keď štátny zamestnanec, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky, ale má iné občianstvo podľa § 2, stratí toto štátne občianstvo iného členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskej konfederácie, ďalej o prípad, ak sa na výkon štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste vyžaduje, aby bol štátny zamestnanec občanom Slovenskej republiky a štátny zamestnanec toto občianstvo stratí. Ak štátny zamestnanec je štátnym občanom iného členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskej konfederácie a stratí slovenské štátne občianstvo, pričom vykonáva štátnu službu na štátnozamestnaneckom mieste, kde sa

nevyžaduje slovenské štátne občianstvo, nemôže dôjsť v tomto prípade k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu podľa odseku 1 písm. i).

j) strata oprávnenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – na strane štátneho zamestnanca dochádza k strate predpokladu na riadny výkon štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste. Aj v tomto prípade, musí skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru predchádzať tzv. ponuková povinnosť služobného úradu. Až v prípade, keď služobný úrad štátneho zamestnanca trvale nepreloží na vhodné štátnozamestnanecké miesto (z dôvodu, že ho nemá, prípadne s preložením štátny zamestnanec nesúhlasil) a nedohodne sa so štátnym zamestnancom inak, dôjde k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona.

k) posledným dňom v kalendárnom mesiaci, v ktorom štátny zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku; to neplatí ak dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u) - ide o zavedenie hornej vekovej hranice.

Spôsob skončenia štátnozamestnaneckého pomeru vyplývajúci z § 82 ods. 1 písm. k) nemožno považovať za odporujúci antidiskriminačnej legislatíve. Toto ustanovenie upravuje vekovú hranicu (65 rokov), po dosiahnutí ktorej sa končí štátnozamestnanecký pomer priamo zo zákona. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov definuje aj niektoré prípustné formy rozdielného zaobchádzania. V danej súvislosti je smerodajné ustanovenie § 8 ods. 3 písm. a), podľa ktorého sa za diskrimináciu nepovažuje ustanovenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania, pričom takéto opatrenie musí byť objektívne odôvodnené, nevyhnutné a primerané s ohľadom na dosiahnutie sledovaného cieľa.

Odôvodnenosť predmetného opatrenia je daná snahou o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike a taktiež zamestnávania absolventov vysokých a stredných škôl na úkor štátnych zamestnancov, ktorí dovŕšili vek odchodu do dôchodku, z titulu ktorého sú poberateľmi starobného dôchodku a zároveň im prináleží aj funkčný plat za vykonávanie štátnej služby.

Nevyhnutnosť predmetného opatrenia možno odvodiť aj z aktuálnej situácie týkajúcej sa celkovej nezamestnanosti v republike. Z verejne dostupných údajov vyplýva, že v marci 2016 bolo na úradoch práce evidovaných celkovo až 268 559 uchádzačov o zamestnanie, pričom ku koncu roku 2015 evidovali úrady práce 19 380 absolventov uchádzajúcich sa o prácu. Z uvedených údajov je zrejma potreba zavedenia opatrení, ktoré by mohli prispieť k znižovaniu nezamestnanosti.

Primeranosť navrhovaného ustanovenia je takisto zjavná z toho dôvodu, že veková hranica nebola naviazaná na všeobecnú zákonnú úpravu vzniku nároku na priznanie starobného dôchodku (62 rokov), ale bola zvolená vyššia hranica, navyše s možnosťou jej predĺženia o ďalších 36 mesiacov. Uvedeným sú splnené podmienky objektívneho odôvodnenia, nevyhnutnosti a primeranosti zavedenia vekového cenzu ako opatrenia, ktoré je v súlade s antidiskriminačným zákonom.

Možnosť stanovenia minimálnych a maximálnych vekových hraníc v rámci politiky zamestnanosti za podmienok stanovených v antidiskriminačnom zákone vychádza zo smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 ustanovujúcej všeobecný rámec na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania s osobami v EÚ na pracovisku, ktorá pripúšťa odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Text uvedenej smernice hovorí o tom, že rozdielne

zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, politiky trhu práce a odbornej prípravy a nelegitímnou diskrimináciou, ktorá je z právneho hľadiska neprípustná.

Uvedené je zdôraznené aj rozhodovacou praxou Súdneho dvora Európskej únie, ktorý vo viacerých prípadoch (napríklad C-159/10 a C-160/10 Gerhard Fuchs, Peter Köhler proti Spolkovej republike Hesensko) konštatoval, že zákonné zriadenie vyváženej vekovej štruktúry v záujme podpory zamestnávania nových pracovníkov nie je v rozpore so smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000.

Predkladateľ návrhu zákona má teda za to, že sociálna politika podpory zamestnanosti a trhu práce v záujme zníženia celkovej dlhodobej nezamestnanosti je legitímnym, primeraným a nevyhnutným cieľom, ku ktorému sa má predmetným ustanovením návrhu zákona dospieť. Stanovenie maximálnej vekovej hranice pre účely zamestnania je bežnou súčasťou pracovného práva viacerých členských štátov Európskej únie. Ako príklad možno uviesť Belgicko (65 rokov), Cyprus (63 rokov), Dánsko (70 rokov), Francúzsko (65 rokov), alebo tiež Maďarsko (70 rokov).

Je treba zdôrazniť, že v prípade návrhu zákona o štátnej službe ide o obmedzenie zamestnávania iba v štátnej službe a dovŕšenie ustanoveného veku nemá dopad na možnosť zamestnať sa napríklad v súkromnom sektore.

Odsek 2 obsahuje špecifickú úpravu skončenia štátnozamestnaneckého pomeru vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii, riaditeľovi kancelárie Bezpečnostnej rady a štatutárnemu orgánu vymenovanému podľa osobitného predpisu, ktorí sú v dočasnej štátnej službe, avšak dôvody skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona uvedené v odseku 1 sa na nich nevzťahujú.

Odsek 4 upravuje skončenie štátnozamestnaneckého pomeru vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek 65 rokov, avšak jeho štátnozamestnanecký pomer nemusí skončiť dovŕšením ustanoveného veku, ale uplynutím dohodnutej doby predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá môže byť až 36 mesiacov.

V prípade skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona sa zavádza povinnosť generálneho tajomníka vydať štátnemu zamestnancovi písomné oznámenie, v ktorom sa uvedie deň a dôvod skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

K § 83

Navrhuje sa, aby štátny zamestnanec mal nárok na odstupné až ak jeho štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej jeden rok. Pokiaľ štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe trval menej ako dva roky, štátnemu zamestnancovi patrí odstupné vo výške dvojnásobku naposledy priznaného funkčného platu vo výške trojnásobku, ak štátnozamestnanecký pomer v stálej štátnej službe trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov a vo výške štvornásobku ak štátnozamestnanecký pomer trval aspoň päť rokov. Odstupné môže byť za podmienok tohto zákona zvýšené kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo podnikovou kolektívnou zmluvou.

Odstupné vo výške desaťnásobku funkčného platu sa navrhuje priznať štátnemu zamestnancovi, ktorý nesmie štátnu službu vykonávať pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Táto

úprava sa doteraz vzťahovala na štátnych zamestnancov delegovanou pôsobnosťou zo Zákonníka práce.

Súčasne sa rozširuje okruh štátnych zamestnancov pre poskytnutie odstupného o odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby v dočasnej štátnej službe, ktorému služobný úrad dá výpoveď v dôsledku organizačnej zmeny, alebo ak dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať štátnu službu na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, alebo ak nesmie štátnu službu vykonávať pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, pokiaľ nie je vo vedúcej funkcii. Výška odstupného bude závisieť od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru tak, ako je to u štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe.

Odstupné sa poskytne aj vedúcemu štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe a odborníkovi dočasne potrebnému na plnenie úloh štátnej služby v dočasnej štátnej službe vo vedúcej funkcii, ktorého štátnozamestnanecký pomer končí v dôsledku odvolania, a ktorého štátnozamestnanecký pomer skončil na základe zákona vo výške zodpovedajúcej dĺžke trvania štátnozamestnaneckého pomeru tak, ako u štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe.

Navrhuje sa, aby aj štátny zamestnanec vo verejnej funkcii nadobudol nárok na odstupné až ak jeho štátnozamestnanecký pomer bude trvať aspoň jeden rok. Výška odstupného štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii sa rozširuje v závislosti od dĺžky trvania štátnozamestnaneckého pomeru o jeden funkčný plat v porovnaní s doterajšou právnou úpravou. Okruh štátnych zamestnancov pre poskytnutie odstupného sa rozširuje aj o riaditeľa kancelárie Bezpečnostnej rady, ktorý nadobúda nárok na odstupné za rovnakých podmienok ako štátny zamestnanec vo verejnej funkcii.

Na účely odstupného sa naposledy priznaným funkčným platom rozumie funkčný plat, ktorý patril zamestnancovi pred výpoveďou, pred uzatvorením dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru, prípadne pred odvolaním z funkcie vedúceho zamestnanca alebo pred zánikom tejto funkcie na základe zákona. Zámerom takejto úpravy je garantovať štátnemu zamestnancovi určenie výšky nároku na odstupné z funkčného platu, ktorý mu patril v čase, kedy štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby

- a) nebol ovplyvnený skutočnosťou, že dôjde k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru a
- b) prípadne bol vo funkcii vedúceho zamestnanca.

Navrhovaná úprava nevylučuje možnosť upraviť funkčný plat štátneho zamestnanca v priebehu plynutia výpovednej doby prípadne v čase od uzatvorenia dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru do skutočného skončenia tohto vzťahu. Nie je napríklad dôvod, aby štátnemu zamestnancovi po odvolaní z funkcie vedúceho zamestnanca alebo v prípade zániku tejto funkcie na základe zákona, patril riadiaci príplatok. Obdobne, štátny zamestnanec za predpokladu, že je v priebehu výpovednej doby (resp. doby, ktorá uplynie od uzatvorenia dohody o skončení štátnozamestnaneckého pomeru do samotného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru) zaradený na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, musí dodržiavať povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo štátnozamestnaneckého pomeru.

Určuje sa povinnosť štátneho zamestnanca vrátiť vyplatené celé odstupné alebo jeho pomernú časť do 15 dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru ak neuplynul čas určený podľa poskytnutého odstupného. Vznik štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorému vznikla povinnosť vrátiť odstupné (alebo jeho pomernú časť) je

služobný úrad povinný bezodkladne oznámiť predchádzajúcemu služobnému úradu. Odstupné sa poskytuje násobkom funkčného platu, preto ak napríklad bolo odstupné poskytnuté v sume dvojnásobku funkčného platu, čas určený podľa poskytnutého odstupného je dva mesiace. Štátny zamestnanec môže podľa dohody so služobným úradom vrátiť odstupné aj neskôr ako do 15 dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, prípadne rozdeliť vrátenie odstupného do splátok. Vrátenie odstupného (alebo jeho časti) je služobný úrad povinný oznámiť bezodkladne služobnému úradu, v ktorom začal štátny zamestnanec opätovne vykonávať štátnu službu.

V navrhovanom zákone sa ustanovuje povinnosť služobného úradu vyplatiť odstupné v najbližšom výplatnom termíne, ak sa štátny zamestnanec a služobný úrad nedohodnú inak.

K § 84

Odchodné je nárokovým peňažným plnením štátnemu zamestnancovi, ktoré nie je funkčným platom. Štátny zamestnanec na priznanie odchodného musí splniť podmienky, ktorými sú prvé skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, preukázanie nároku na dôchodok (predčasný starobný, starobný, invalidný) a požiadanie o dôchodok pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení. Odchodné možno zvýšiť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa a v podnikovej kolektívnej zmluve.

Pokiaľ bolo v minulosti štátnemu zamestnancovi v súvislosti so skončením služobného pomeru alebo pracovného pomeru poskytnuté odchodné podľa osobitného predpisu, nárok na odchodné zo zákona zvýšený o nárok z kolektívnych zmlúv sa znižuje o sumu poskytnutú podľa osobitného predpisu. Štátny zamestnanec je povinný služobnému úradu poskytnutie odchodného podľa osobitného predpisu oznámiť a preukázať.

K § 85

Povinnosťou služobného úradu je pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru vydať štátnemu zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť služobný posudok v lehote do 15 dní od doručenia žiadosti. Zákon priamo neustanovuje, aké údaje má služobný posudok obsahovať, avšak podkladom pre jeho obsahové náležitosti má byť osobný spis. Služobný úrad sa v služobnom posudku môže vyjadriť najmä k schopnostiam štátneho zamestnanca vykonávať štátnu službu, k úrovni kvality plnenia služobných úloh, ktoré štátnemu zamestnancovi vyplývali zo služobnej zmluvy alebo z opisu štátnozamestnaneckého miesta. Služobný úrad môže zhodnotiť dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov, služobných predpisov, či plnenie pokynov vedúceho zamestnanca štátnym zamestnancom, jeho zodpovednosť a samostatnosť pri vykonávaní štátnej služby. Vo všeobecnosti môže služobný úrad zhodnotiť celkovú prácu štátneho zamestnanca a jeho prístup k plneniu služobných úloh, ako i ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k vykonávaniu štátnej služby samotným štátnym zamestnancom, a ktoré vyplývajú najmä zo služobného hodnotenia.

K § 86

Služobný úrad je povinný vydať štátnemu zamestnancovi potvrdenie o štátnej službe, a to najneskôr v deň skončenia štátnozamestnaneckého pomeru. Navrhuje sa, aby potvrdenie o štátnej službe vydal služobný úrad aj pri dočasnom alebo trvalom preložení do iného služobného úradu, a to najneskôr v deň ktorý predchádza preloženiu. Demonstratívne sa ustanovujú údaje, ktoré majú byť v potvrdení uvedené pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru a pri preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu.

Potvrdením o štátnej službe štátny zamestnanec preukazuje novému služobnému úradu okrem iného aj trvanie štátnozamestnaneckého pomeru na účely započítania služobnej praxe.

Potvrdenie o štátnej službe má preto význam pre štátneho zamestnanca najmä z hľadiska preukázania splnenia podmienok na vznik nároku na zvýšenie platovej tarify za služobnú prax. Do potvrdenia o štátnej službe sa štátnemu zamestnancovi uvedie údaj o dobe trvania štátnozamestnaneckého pomeru, teda čas odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru do jeho skončenia. Ide o obdobie vykonávania štátnej služby štátnym zamestnancom v štátnozamestnaneckom pomere v tom služobnom úrade, ktorý potvrdenie vydáva.

Štvrtá hlava **Prešetrovanie výpovede**

K § 87

Na účely zvýšenia právnej ochrany štátneho zamestnanca pred jednostranným skončením štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou zo strany služobného úradu sa ustanovuje štátnemu zamestnancovi možnosť, nie povinnosť, požiadať o prešetrovanie výpovede danej služobným úradom podľa ustanovenia § 75 ods. 1 písm. b) alebo d) tohto zákona. Ide najmä o zrušenie príp. zánik štátnozamestnaneckého miesta z organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že služobný úrad nemá možnosť trvale preložiť štátneho zamestnanca, ktorého vedúca funkcia skončila na základe zákona na iné vhodné štátnozamestnanecké miesto. Organizačnou zmenou na účely tohto zákona je napr. zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s tým istým opisom, ale v inom mieste výkonu štátnej služby alebo zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s iným opisom najnáročnejších činností, zrušenie štátnozamestnaneckého miesta bez náhrady, prevod časti služobného úradu, zrušenie služobného úradu. Ide o dôvody výpovede najčastejšie používané v praxi služobných úradov. Dôvodmi skončenia vedúcej funkcie štátneho zamestnanca na základe zákona, v dôsledku ktorých môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou, pretože nemá vhodné štátnozamestnanecké miesto, sú zrušenie organizačného útvaru, ktorý riadi a zrušenie služobného úradu. Podanie či nepodanie žiadosti o prešetrovanie výpovede nemá vplyv na zákonné právo štátneho zamestnanca podať žalobu o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na príslušný súd. Zriadenie osobitného inštitútu prešetrovania výpovede prešetrovacou komisiou má byť určitým nesporným medzičlánkom medzi služobným úradom, ktorý dal výpoveď a rozhodnutím príslušného súdu o prípadnej žalobe štátneho zamestnanca. V konečnom dôsledku o neplatnosti výpovede môže teda rozhodnúť iba príslušný súd v občianskom súdnom konaní resp. v civilnom sporovom konaní.

Žiadosť o prešetrovanie výpovede musí spĺňať predpísanú písomnú formu, obsahovať náležitosti z ktorých je zrejmé komu je adresovaná, akej veci sa dotýka, odôvodnenie podania s uvedením dôkazov a ich prípadné pripojenie k žiadosti (napr. listinné dôkazy), o ktoré žiadateľ svoje tvrdenia opiera, čoho sa žiadateľ domáha v rámci jej prešetrovania a ďalšie skutočnosti, ktoré môžu byť pre prešetrovanie žiadosti dôležité a podstatné. Žiadosť musí byť podpísaná a podaná v zákonnej lehote, ktorá sa navrhuje v dĺžke piatich dní od doručenia výpovede. Ak žiadosť neobsahuje niektorú z uvedených náležitostí, alebo je podaná po uplynutí zákonnej lehoty nemôže byť predmetom prešetrovania. Túto skutočnosť je služobný úrad povinný písomne oznámiť žiadateľovi.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že lehota na podanie žiadosti o prešetrovanie výpovede zostane zachovaná, ak štátny zamestnanec najneskôr v posledný, teda piaty deň zákonom ustanovenej lehoty, ktorá plynie odo dňa doručenia výpovede, podá písomnú žiadosť o prešetrovanie výpovede priamo príslušnému služobnému úradu napr. dorúčením prostredníctvom podateľne služobného úradu alebo odovzdaním na poštovú prepravu.

Dôkazom o včasnom podaní žiadosti priamo služobnému úradu alebo odovzdaním na poštovú prepravu je odtlačok prezenčnej alebo poštovej pečiatky na žiadosti alebo na podacom lístku.

K § 88 – 89

Z dôvodu zabezpečenia nezávislého a objektívneho prešetrenia výpovede je oprávneným orgánom na prešetrenie Komisia na prešetrenie výpovede (prešetrovacía komisia) ako stály kolektívny orgán a rada, ak ide o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu (napríklad štátneho zamestnanca ministerstva).

Prešetrovaciu komisiu, ktorá má najmenej troch členov zriaďuje a jej predsedu a ďalších členov vymenúva generálny tajomník nadriadeného služobného úradu zo štátnych zamestnancov tohto služobného úradu v stálej štátnej službe, okrem generálnej prokuratúry, v ktorej môže byť členom prešetrovacej komisie aj prokurátor v zmysle zákona 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'ov prokuratúry v znení neskorších predpisov. Nadriadeným služobným úradom na účely zákona je služobný úrad, ktorý vykonáva k služobnému úradu, ktorý dal výpoveď (podriadený služobný úrad) zriaďovateľskú funkciu podľa osobitného zákona, to znamená, na ktorého rozpočet je finančnými vzťahmi podriadený služobný úrad zapojený. Výnimku predstavuje § 15 ods. 7. Členom prešetrovacej komisie nemôže byť generálny tajomník prípadne ním poverený štátny zamestnanec služobného úradu, ktorý skončil so štátnym zamestnancom štátnozamestnanecký pomer výpoveďou, ani iný štátny zamestnanec tohto služobného úradu. Za člena komisie nemôže byť vymenovaný ani štátny zamestnanec, o ktorého nezaujatosti možno mať pochybnosti alebo je blízkou osobou štátnemu zamestnancovi, ktorého výpoveď je predmetom prešetrovania. Ustanovené podmienky pre zriadenie a vymenovanie členov prešetrovacej komisie majú zaručiť vyššiu objektívnosť a nezávislosť prešetrenia výpovede. Člena komisie, ktorý prestane v konkrétnom prešetrovanom prípade spĺňať podmienky vymenovania za člena (napr. sa stane blízkou osobou), generálny tajomník nadriadeného služobného úradu pre tento konkrétny prípad odvolá. Odvolaného člena nahradí novým členom vymenovaným ad hoc, teda iba pre tento konkrétny prípad. V ďalších prípadoch ostáva odvolaný člen naďalej členom komisie, keďže ide o stály kolektívny orgán. Obdobne bude postupovať generálny tajomník nadriadeného služobného úradu aj v prípade, ak niektorý člen prešetrovacej komisie bude v čase postúpenia žiadosti o prešetrenie výpovede príslušným služobným úradom dlhšiu dobu neprítomný napr. z dôvodu pracovnej neschopnosti, služobného voľna. Účelom tohto postupu je zabezpečiť funkčnosť prešetrovacej komisie a dodržanie ustanovenej lehoty na prešetrenie výpovede, ktorá je dvadsať dní od doručenia žiadosti. Výpoveď štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu prešetruje rada.

K § 90 – 91

Ustanovuje sa možnosť, aby generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý dal štátnemu zamestnancovi výpoveď mohol na základe žiadosti štátneho zamestnanca najskôr sám prešetriť výpoveď podobne, ako je autoremedúra v správnom konaní hoci nejde o rozhodnutie v správnom konaní. Ak žiadosti štátneho zamestnanca generálny tajomník v celom rozsahu nevyhoví je povinný žiadosť spolu so spisovou dokumentáciou súvisiacou s výpoveďou a s písomným vyjadrením k žiadosti predložiť prešetrovacej komisii v zákonom ustanovenej lehote. Lehota na doručenie prešetrovacej komisii sa navrhuje v rozsahu maximálne piatich dní odo dňa doručenia žiadosti štátneho zamestnanca o prešetrenie výpovede služobnému úradu. Pri prešetrení výpovede použije generálny tajomník aj rada primerane postup ustanovený pre prešetrovaciu komisiu. To znamená, že ak generálny tajomník po prešetrení výpovede nevyhoví žiadosti štátneho zamestnanca v celom rozsahu vydá písomné oznámenie, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi a v zákonom stanovenej lehote postúpi

žiadosť prešetrovacej komisii alebo rade, ak ide o štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu. Na vydanie písomného oznámenia má generálny tajomník maximálne štyri dni, pretože v tomto prípade je povinný postúpiť žiadosť prešetrovacej komisii najneskôr v lehote piatich dní od prijatia žiadosti. Ak žiadosti vyhovie v celom rozsahu vydá písomné stanovisko v lehote dvadsať dní od prijatia žiadosti, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi a následne vykoná opatrenie prijaté na odstránenie zisteného nesúladu výpovede so zákonom.

Prešetrovacia komisia prešetrí postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou v rozsahu, ktorý si sama určí. Prešetrovacia komisia kontroluje najmä či bola výpoveď prerokovaná s odborovou organizáciou, alebo či bola výpoveď štátnemu zamestnancovi riadne doručená. Prešetrí všetky písomné dôkazy pripojené k žiadosti ako aj súvisiace písomnosti, ktoré sú súčasťou spisu vytvoreného prešetrovacou komisiou a posúdi i ďalšie skutočnosti a informácie, ktoré má k dispozícii. Výsledkom prešetrovania výpovede je vydanie písomného stanoviska vrátane návrhu opatrenia, ktorým môže byť napr. odvolanie výpovede, ak prešetrovacia komisia dospeje k záveru, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou nie je v súlade so zákonom. Stanovisko doručuje prešetrovacia komisia služobnému úradu, pre ktorý je odporúčaním a súčasne štátnemu zamestnancovi. Navrhuje sa, aby na odvolanie výpovede služobným úradom sa v tomto prípade nevyžadoval súhlas štátneho zamestnanca s odvolaním výpovede služobným úradom. Ak prešetrovacia komisia dospeje k záveru, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou je v súlade so zákonom, písomne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu aj štátnemu zamestnancovi. Lehota, v ktorej má prešetrovacia komisia vydať stanovisko, sa navrhuje v dĺžke 20 dní teda tak, aby od podania žiadosti do ukončenia jej preskúmania a vydania stanoviska alebo oznámenia neuplynula výpovedná doba, ktorá je dva mesiace, prípadne tri mesiace, ak štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca trval viac ako päť rokov. Dodržanie tejto lehoty je dôležité pre štátneho zamestnanca z dôvodu zachovania zákonnej lehoty na podanie prípadnej žaloby o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na príslušný súd. Lehota na podanie žaloby na príslušný súd je dva mesiace a začína plynúť odo dňa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

Na prešetrovanie výpovede prešetrovacou komisiou alebo radou sa nevzťahuje správny poriadok ani iný osobitný procesný predpis.

K § 92

Ustanovuje sa povinnosť služobných úradov poskytovať súčinnosť pri získavaní údajov a dôkazov potrebných pre prešetrovanie výpovede. Na požiadanie sú tieto služobné úrady povinné tiež oznamovať prešetrovacej komisii alebo rade skutočnosti, o ktorých majú vedomosť, a ktoré sú významné pre výkon prešetrovacej činnosti, respektíve pre vydanie písomného stanoviska alebo oznámenia.

K § 93 – 94

Štátny zamestnanec má právo žiadosť o prešetrovanie výpovede vziať späť a to dovtedy pokiaľ nebolo vo veci vydané stanovisko alebo oznámenie prešetrovacej komisie. Ak štátny zamestnanec využije svoje právo a vezme žiadosť späť, nemôže ju v tej istej veci podať opätovne. Taktiež sa navrhuje, aby prešetrovacia komisia opätovne neprešetrovala výpoveď, ktorú služobný úrad na základe stanoviska prešetrovacej komisie po odstránení nesúladu postupu pri výpovedi opätovne doručí štátnemu zamestnancovi ako novú výpoveď. Dôvodom je zamedzenie reťazeniu prešetrovania výpovede v tých istých prípadoch. Ak štátny zamestnanec, ktorý podal žiadosť o prešetrovanie výpovede do vydania stanoviska alebo

oznámenia zomrie, alebo ak odpadne dôvod prešetrenia napr. služobný úrad odvolá výpoveď, nevydávala písomné stanovisko a iba vyznačila uvedenú skutočnosť v spise vedenom prešetrovacou komisiou na účely prešetrenia výpovede.

Piata hlava

Neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru a

Nároky z neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru

K § 95

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru niektorým zo spôsobov upravených v zákone o štátnej službe môže byť neplatné. Štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad môžu neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru uplatniť podaním žaloby na príslušný súd, ktorý koná v zmysle zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, a to najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Ide o prekluzívnu lehotu, zmeškaním ktorej právo na podanie žaloby zaniká. Na zmeškanie prekluzívnej lehoty súd prihliada z úradnej povinnosti.

Ak sa štátny zamestnanec domnieva, že nedošlo k skončeniu jeho štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona môže aj v tomto prípade podať žalobu na príslušný súd v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Súd môže rozhodnúť, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona nedošlo. Lehota na podanie žaloby začína plynúť odo dňa, keď bolo štátnemu zamestnancovi doručené písomné oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona a jej zmeškaním právo na podanie žaloby tiež zaniká. Aj v tomto prípade súd na zmeškanie lehoty prihliada ex offi.

K § 96

Ustanovenie zákona o štátnej službe upravuje povinnosť služobného úradu vyplatiť štátnemu zamestnancovi pri neplatnom skončení štátnozamestnaneckého pomeru funkčný plat za obdobie od neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru až do doby opätovného zaradenia štátneho zamestnanca do štátnej služby. Ide o funkčný plat, ktorý by patril štátnemu zamestnancovi, ak by nedošlo k neplatnému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Ak štátny zamestnanec v čase, za ktorý mu má byť doplatený funkčný plat, vykonával štátnu službu podľa zákona o štátnej službe alebo podľa osobitného predpisu (napr. podľa zákona o štátnej službe colníkov, zákona o hasičskom a záchrannom zbore, alebo zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov), prácu vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme“) alebo inú závislú prácu pre zamestnávateľa, ktorý je služobným úradom, doplatok funkčného platu sa znižuje o funkčný plat vyplatený za výkon uvedených činností.

Dôvodom krátenia je skutočnosť, že štátny zamestnanec síce na jednej strane prišiel o prácu, ktorú vykonával pre štát (služobný úrad), na druhej strane mu však štát (služobný úrad) opätovne poskytol inú prácu, ktorú vykonával počas neplatného skončenia jeho štátnozamestnaneckého pomeru.

Pri nároku na doplatenie funkčného platu štátneho zamestnanca môže služobný úrad využiť moderačné právo súdu. Inými slovami ak čas, za ktorý je potrebné doplatiť štátnemu zamestnancovi funkčný plat je dlhší ako 12 mesiacov, môže súd na návrh služobného úradu doplatenie funkčného platu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne odpustiť. Obdobie za ktoré je služobný úrad povinný priznať doplatok funkčného platu sa

ustanovuje najviac za dobu 36 mesiacov. Uvedené vyplýva z delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce, a to konkrétne z § 78, 79 odseky 1, 4 a 5 a § 80 Zákonníka práce.

Šiesta hlava

Ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby

K § 97 – 99

Ustanovuje sa všeobecná definícia služobného času ako časový úsek, v ktorom štátny zamestnanec reálne vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. To znamená, že štátny zamestnanec vykonáva činnosti, ktoré mu vyplývajú z opisu jeho štátnozamestnaneckého miesta a na základe pokynu vedúceho zamestnanca plní aj ďalšie úlohy. Pri rozvrhnutí služobného času, zavedení pružného služobného času, pri poskytnutí prestávok v práci postupuje služobný úrad podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, na primerané použitie ktorých odkazuje tento zákon v rámci delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy (napr. použitie niektorých ustanovení § 85 až 98 Zákonníka práce).

Služobný úrad uvádza v služobnej zmluve okrem iného, aj údaj o služobnom čase. Ustanovuje sa možnosť povoliť štátnemu zamestnancovi na základe jeho žiadosti individuálnu úpravu služobného času (napr. kratší služobný čas) alebo inú vhodnú úpravu ustanoveného týždenného služobného času. Úpravu služobného času možno dohodnúť už pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v služobnej zmluve alebo počas trvania štátnozamestnaneckého pomeru dodatkom k služobnej zmluve. Na účely zabezpečenia dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania sa ustanovuje zákaz zvýhodnenia alebo znevýhodnenia štátneho zamestnanca s kratším služobným časom v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, pričom na účely zákona o štátnej službe sa za porovnateľného štátneho zamestnanca považuje štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere v tom istom služobnom úrade alebo v služobnom úrade, do ktorého bol dočasne preložený s ustanoveným týždenným služobným časom v stálej štátnej službe, ktorý vykonáva, alebo by vykonával rovnaké alebo obdobné činnosti podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

K § 100

V ustanovení sa osobitne upravuje základná výmera dovolenky štátneho zamestnanca v kalendárnom roku v rozsahu najmenej štyroch týždňov, nárok na dlhšiu výmeru dovolenky v rozsahu najmenej piatich týždňov po dosiahnutí najmenej 33 rokov veku štátneho zamestnanca a náhrada za vyčerpanú dovolenku, ktorou je funkčný plat. Ostatné ustanovenia o dovolenke, ktoré sa primerane použijú aj na štátnozamestnanecké vzťahy upravuje Zákonník práce (napr. § 105, 109, 110 a ďalšie).

K § 101

Týmto ustanovením sa vymedzuje, ktorý čas sa bude na účely zákona posudzovať za vykonávanie štátnej služby, aj keď k faktickému výkonu štátnej služby nedôjde. Taxatívne sú upravené aj prípady, ktoré sa za výkon štátnej služby na účel dovolenky neposudzujú.

K § 102

Ustanovenie upravuje špecifické dôvody, pri ktorých je služobný úrad povinný poskytnúť štátnemu zamestnancovi služobné voľno bez nároku na funkčný plat. Oproti doterajšej právnej úprave, ktorá sa preberá aj do nového zákona, sa navrhuje ustanoviť povinnosť služobného úradu poskytnúť služobné voľno bez nároku na funkčný plat aj na žiadosť

štátneho zamestnanca (tzv. Sabbatical). Iné dôvody (napr. rodinné), pri ktorých môže alebo musí služobný úrad poskytnúť štátnemu zamestnancovi služobné voľno, či už s nárokom na funkčný plat, alebo bez nároku na funkčný plat, zákon o štátnej službe osobitne neupravuje (výnimkou je služobné voľno na samoštúdium). V tejto súvislosti zákon v rámci delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce odkazuje na primerané použitie príslušných ustanovení Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy, ktoré upravujú prekážky v práci. Konkrétne na ustanovenie § 136 až 139 o prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu, § 141 o dôležitých osobných prekážkach, § 142 o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa (služobného úradu), § 143 o prekážkach v práci pri pružnom pracovnom (služobnom) čase a § 144 spoločné ustanovenie o prekážkach v práci. Pri poskytnutí služobného voľna bez nároku na funkčný plat (tzv. „neplatené služobné voľno“) štátnozamestnanecký pomer naďalej trvá, neprerušuje sa, avšak čas čerpania „neplateného služobného voľna“ nepretržite trvajúceho aspoň desať služobných dní sa nezapočítava napr. do dĺžky služobnej praxe (s výnimkou služobného voľna poskytnutému štátnemu zamestnancovi počas jeho účasti na projekte rozvojovej spolupráce, vrátane účasti na projekte rozvojovej spolupráce EÚ partnerským krajinám realizovanom služobným úradom v mene EÚ a financovanom EÚ a ktorý v tejto súvislosti dlhodobo vykonáva činnosti v partnerskej krajine, ktorej je poskytovaná podpora trvalo udržateľného rozvoja).

K § 103

Navrhuje sa ustanoviť podmienky a rozsah služobného voľna (Sabbatical) bez nároku na funkčný plat, ktoré je služobný úrad povinný poskytnúť štátnemu zamestnancovi. Účelom navrhovanej úpravy je priblížiť podmienky vykonávania štátnej služby v Slovenskej republike k ostatným krajinám EÚ. Cieľom inštitútu Sabbatical je okrem uvedeného účelu, predchádzať prípadnému vzniku možných psychických problémov štátneho zamestnanca (napr. syndróm vyhorenia) na pracovisku, a tiež zvýšenie atraktivity štátnej služby pre mladých ľudí. Nárok na poskytnutie tohto neplateného služobného voľna vzniká štátnemu zamestnancovi po desiatich rokoch trvania štátnozamestnaneckého pomeru v príslušnom služobnom úrade v rozsahu najviac šiestich mesiacov. Takéto služobné voľno nepatrí štátnemu zamestnancovi počas doby jeho dočasného vyslania.

V záujme snahy vyhnúť sa situácii, keď štátnemu zamestnancovi nevznikne nárok na priznanie služobného voľna z dôvodov, ktoré nemohol ovplyvniť, sa navrhuje do doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru na účely priznania nároku na Sabbatical započítavať aj dobu trvania štátnozamestnaneckého pomeru pred prípadným zánikom služobného úradu zlúčením, splynutím alebo rozdelením podľa ustanovenia § 177 a tiež dobu trvania štátnozamestnaneckého pomeru pred prevodom časti služobného úradu podľa § 178.

Služobný úrad má právo v prípade vážnych prevádzkových dôvodov čerpanie takéhoto služobného voľna odmietnuť. Dôvodom na takúto právnu úpravu je snaha predkladateľa umožniť služobnému úradu predchádzať prípadnému vzniku situácie, kedy by priznanie neplateného služobného voľna štátnemu zamestnancovi mohlo ohroziť jeho riadny chod. Takéto odmietnutie zo strany služobného úradu však musí byť riadne odôvodnené v písomnom oznámení o odmietnutí čerpania služobného voľna, pričom služobný úrad by mal v najkratšom možnom čase dôvody, pre ktoré odmietol priznať štátnemu zamestnancovi čerpanie služobného voľna odstrániť. V prípade odmietnutia poskytnúť čerpanie služobného voľna zo strany služobného úradu môže štátny zamestnanec spĺňajúci zákonné podmienky kedykoľvek opätovne požiadať o jeho poskytnutie. Ak však bolo čerpanie neplateného

služobného voľna štátnemu zamestnancovi poskytnuté, nárok na požiadanie o ďalšie služobné voľno (Sabbatical) vzniká štátnemu zamestnancovi až po uplynutí najmenej desiatich rokov od skončenia čerpania tohto služobného voľna.

K § 104

Navrhuje sa ponechať povinnosť služobného úradu prispievať na stravovanie štátnych zamestnancov najmenej v rozsahu ustanovenom zákonom. Ďalšie podmienky stravovania bližšie upravujú ustanovenia § 152 Zákonníka práce, ktoré sa primerane aplikujú aj na utváranie podmienok stravovania štátnych zamestnancov.

K § 105 – 106

Smernica Rady č. 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok bola prijatá za účelom vykonať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci troch skupín osôb – tehotnej pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiacej pracovníčky. Z uvedeného dôvodu sa navrhuje ustanoviť niektoré osobitné podmienky vykonávania štátnej služby pre štátnu zamestnankyňu, ktorá je

- a) tehotná,
- b) matka do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo
- c) dojčiaca štátna zamestnankyňa.

V prípade, ak osobitná úprava služobných podmienok nebude možná, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnnej štátnej služby. Za čas takéhoto zaradenia mimo činnnej štátnej služby patrí štátnej zamestnankyni funkčný plat.

Navrhuje sa povinnosť služobného úradu zaradiť štátnu zamestnankyňu po návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky a štátneho zamestnanca po návrate z rodičovskej dovolenky na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával/a štátnu službu pred nástupom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku. V prípade, ak zaradenie na to isté štátnozamestnanecké miesto nie je možné z dôvodu, že štátnozamestnanecké miesto neexistuje, a ak nedôjde k dohode o ďalšom zotrvaní v štátnozamestnaneckom pomere, služobný úrad môže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou.

K § 107

Štátnemu zamestnancovi sa pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru zakladá osobný spis, ktorý vedie osobný úrad. Osobný spis obsahuje všetky písomnosti, ktoré sa týkajú štátnozamestnaneckého pomeru a len tie osobné údaje, ktoré sú nevyhnutné na realizáciu štátnozamestnaneckých vzťahov. Štátny zamestnanec má právo nazerať do svojho osobného spisu, robiť si z neho výpisy, odpisy a kópie. Doba uchovávania osobného spisu po skončení štátnozamestnaneckého pomeru sa ustanovuje na 50 rokov.

Súčasťou osobného spisu nie je majetkové priznanie, ktoré podáva štátny zamestnanec generálnemu tajomníkovi. Vyhodnotenie a uchovávanie majetkového priznania zabezpečuje generálny tajomník. To znamená, že služobný úrad môže v rámci organizačného poriadku určiť organizačný útvar, ktorého náplňou činnosti bude aj agenda majetkových priznaní. Môže to byť napr. osobný úrad alebo kancelária generálneho tajomníka, alebo iný organizačný útvar. Priamo zo zákona o štátnej službe však spracúvanie tejto agendy osobnému úradu, ktorý vedie osobný spis nevyplyva, a teda s osobným spisom nesúvisí.

K § 108

Pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru vydá služobný úrad štátnemu zamestnancovi služobný preukaz. Služobným preukazom preukazuje štátny zamestnanec svoj status štátneho zamestnanca v konkrétnom služobnom úrade. Ak si to povaha veci vyžaduje tak sa preukazuje služobným preukazom aj v inom služobnom úrade, na ktorý je služobne vyslaný v súvislosti s plnením služobných úloh. Ustanovenie obsahuje len výpočet základných náležitostí služobného preukazu, pričom jednotlivé služobné úrady si môžu určiť aj ďalšie údaje, ktoré považujú za dôležité prípadne vhodné uviesť do služobného preukazu. Štátny zamestnanec nesmie zneužívať služobný preukaz na získanie osobného prospechu.

K § 109

Ustanovenie upravuje povinnosť služobného úradu vydať služobný poriadok. Účelom služobného poriadku je bližšie špecifikovať jednotlivé ustanovenia zákona o štátnej službe, ktoré upravujú služobné podmienky. Obsahové náležitosti služobného poriadku zákon o štátnej službe konkrétne neustanovuje, okrem povinnosti služobného úradu upraviť v služobnom poriadku tie povinnosti štátneho zamestnanca, ktorých porušenie služobný úrad považuje za závažné porušenie služobnej disciplíny. Opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny ako aj závažné porušenie služobnej disciplíny sú jedným z dôvodov, na základe ktorých môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca výpoveďou alebo okamžite. Platnosť služobného poriadku je podmienená predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov.

Služobný poriadok je záväzný nielen pre služobný úrad, ale i všetkých štátnych zamestnancov. Podmienkou tejto záväznosti je riadne oboznámenie štátnych zamestnancov s jeho obsahom a prístupnosť služobného poriadku každému štátnemu zamestnancovi. Spôsob oboznámenia štátnych zamestnancov so služobným poriadkom ani jeho zverejnenia zákon konkrétne neustanovuje.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Práva, povinnosti a obmedzenia štátneho zamestnanca

K § 110

V tomto ustanovení sú upravené základné práva štátnych zamestnancov. Práva štátnych zamestnancov vyplývajú nielen z ďalších ustanovení navrhovaného zákona, ale aj z iných všeobecne záväzných právnych predpisov a z kolektívnych zmlúv.

K § 111 – 112

Upravuje sa výpočet základných povinností štátneho zamestnanca, ktoré súvisia s princípmi štátnej služby uvedenými v úvodných ustanoveniach zákona. Štátny zamestnanec je pri vykonávaní štátnej služby povinný najmä dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, právne predpisy Slovenskej republiky, právne záväzné akty Európskej únie a služobné predpisy a ostatné vnútorné predpisy. Je tiež povinný rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva.

Štátny zamestnanec je povinný vykonávať štátnu službu politicky neutrálne a nestranne bez ohľadu na to, s akým subjektom štátny zamestnanec komunikuje, čo je premietnuté aj v princípoch štátnej služby.

Štátny zamestnanec sa musí pri vykonávaní štátnej služby zdržať všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť jeho konania alebo rozhodovania. Štátny zamestnanec je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmov

služobného úradu s jeho osobnými záujmami. Ďalej je štátny zamestnanec povinný sa správať slušne ku všetkým štátnym zamestnancom, tak aby nedochádzalo k zníženiu ich ľudskej dôstojnosti (napr. „šikanóznemu konaniu“). Navrhuje sa ustanoviť oznamovaciu povinnosť štátneho zamestnanca voči služobnému úradu v prípadoch, ktoré majú podstatný vplyv napr. na trvanie štátnozamestnaneckého pomeru. ide najmä o všetky zmeny, ktoré sa týkajú štátnozamestnaneckého pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností na území Slovenskej republiky, zdravotnej poisťovne. V súvislosti s doručovaním písomností, ak štátny zamestnanec nemá adresu na doručovanie písomností, prechodný, ani trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, je povinný bez zbytočného odkladu oznámiť služobnému úradu označenie zástupcu na ich doručovanie do vlastných rúk s adresou na území Slovenskej republiky. Štátny zamestnanec je rovnako povinný oznámiť služobnému úradu priznanie dôchodku podľa osobitného predpisu (napríklad podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení alebo zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Navrhuje sa uložiť štátnemu zamestnancovi, ktorý absolvuje vzdelávaciu aktivitu nad rozsah individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania, povinnosť oznámiť služobnému úradu v lehote desiatich dní po jej absolvovaní názov, termín, rozsah a formu vzdelávacej aktivity. Účelom ustanovenia tejto povinnosti je získať prehľad o všetkých vzdelávacích aktivitách štátneho zamestnanca. V tejto súvislosti je nutné poznamenať, že ide iba o tie vzdelávacie aktivity, ktoré súvisia s vykonávaním štátnej služby. Ostatné vzdelávacie aktivity, ktoré štátny zamestnanec absolvuje na osobné účely nespádajú do pôsobnosti predmetného ustanovenia.

Ustanovuje sa okruh činností, ktoré štátny zamestnanec nesmie vykonávať. Štátny zamestnanec nesmie vykonávať najmä činnosť, ktorá je nedôstojná z hľadiska vykonávania štátnej služby, ako aj sprostredkovať pre seba prospech (dary, obchodný kontakt), či inak zneužívať svoje postavenie štátneho zamestnanca na získanie výhod. Navrhovaná úprava obsahuje aj niektoré povinnosti, ktoré majú etický charakter. Medzi ne patrí aj zákaz používať symboly spojené s vykonávaním štátnej služby. Tento spočíva napr. v zákaze používať na iné ako služobné účely znak služobného úradu (Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, Ministerstvo obrany Slovenskej republiky), služobné vizitky obsahujúce údaje o príslušnom funkčnom postavení v príslušnom služobnom úrade, prípadne služobný preukaz štátneho zamestnanca.

Pre štátneho zamestnanca sa ustanovuje

- a) zákaz podnikania a obmedzenie inej zárobkovej činnosti pre každého štátneho zamestnanca bez výnimky,
- b) zákaz vykonávania inej zárobkovej činnosti, ktorá je zhodná alebo obdobná s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta;
- c) zákaz byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť, okrem výkonu svojich práv na valnom zhromaždení alebo na členskej schôdzi (v takomto prípade nemôže štátny zamestnanec poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu za výkon funkcie člena dozorného, riadiaceho alebo kontrolného orgánu právnickej osoby).

Zákaz vykonávania inej zárobkovej činnosti sa vzťahuje na takú činnosť, ktorá zakladá štátnemu zamestnancovi nárok na príjem zdaňovaný podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a ktorá je zhodná alebo obdobná s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta. Zákon taxatívnym spôsobom uvádza činnosti, na ktoré sa toto

obmedzenie nevzťahuje, pričom na znaleckú, tlmočnickú a prekladateľskú činnosť sa vzťahuje zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Obmedzenie sa okrem iného nevzťahuje napríklad ani na účasť štátneho zamestnanca na projektoch rozvojovej spolupráce Európskej únie iným štátom realizovanom služobným úradom v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou ako napr. Predvstupový nástroj pomoci II (IPA), Nástroj pre spoluprácu v oblasti jadrovej bezpečnosti (INSC), Nástroj pre partnerstvo (PI). Členom riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby vykonávajúcej podnikateľskú činnosť môže byť aj štátny zamestnanec, ktorému na jeho žiadosť služobný úrad udelil predchádzajúci písomný súhlas s členstvom. Zákaz členstva v orgánoch právnickej osoby sa nevzťahuje ani na tie prípady, v ktorých bol do týchto orgánov vyslaný vládou alebo služobným úradom. Vo všetkých týchto prípadoch však nesmie štátny zamestnanec za výkon funkcie poberať odmenu, iný príjem ani ďalšiu výhodu.

Oproti doterajšej platnej právnej úprave sa zužuje obmedzenie štátneho zamestnanca byť členom riadiaceho, kontrolného a dozorného orgánu u akejkoľvek právnickej osoby na zákaz členstva v uvedených orgánoch iba u právnickej osoby, vykonávajúcej podnikateľskú činnosť. Aj v takýchto prípadoch je však z daného obmedzenia vyňaté členstvo vo valnom zhromaždení a členskej schôdzi, a to z dôvodu súvisu so správou vlastného majetku. Uvedené je potvrdené aj rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. 47/2005 Z. z., z ktorého vyplýva, že štátny zamestnanec môže byť akcionárom akciovej spoločnosti, prípadne tiež spoločníkom právnickej osoby vykonávajúcej podnikateľskú činnosť. Na prípadný výkon funkcie štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti by však potreboval súhlas služobného úradu. Doterajšia úprava bola neodôvodnene prísna v porovnaní napr. s verejnými funkcionármi (ústavný zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov), ako aj vo vzťahu k zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme). Navyše aj prvý zákon o štátnej službe č. 312/2001 Z. z. obmedzoval členstvo v orgánoch tiež iba u právnických osôb vykonávajúcich podnikateľskú činnosť. Navrhuje sa taxatívnym spôsobom ustanoviť výnimky z tohto obmedzenia. Ustanovuje sa povinnosť štátneho zamestnanca do 30 dní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru písomne preukázať skončenie, pozastavenie alebo prerušenie podnikania.

Oproti doterajšej právnej úprave sa umožňuje štátnemu zamestnancovi, ktorý pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru podniká, preukázať aj iným spôsobom, ako je skončenie podnikania, že reálne nevykonáva podnikanie a teda nekoná v rozpore so zákonom. Štátny zamestnanec môže skutočnosť, že nepodniká preukázať, ak to osobitný zákon upravuje, aj písomným potvrdením, že mu podnikanie bolo iba dočasne pozastavené alebo prerušené. Ako príklad možno uviesť podnikanie na základe živnostenského oprávnenia, ktoré môže byť podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov dočasne pozastavené na dobu najviac troch rokov (§57 ods. 6 živnostenského zákona).

Vedúci štátny zamestnanec je taktiež povinný v uvedenej lehote skončiť inú zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná alebo obdobná s opisom jeho štátnozamestnaneckého miesta, a členstvo v riadiacom, kontrolnom alebo dozornom orgáne právnickej osoby spôsobom vyplývajúcim z osobitných predpisov, ak vykonávanie týchto činností je v rozpore so zákonom.

K § 113

Vedúci štátny zamestnanec je štátnym zamestnancom, ktorý má práva, povinnosti a obmedzenia ako ostatní štátni zamestnanci. Ďalšie povinnosti mu vyplývajú z jeho vedúceho postavenia voči podriadeným štátnym zamestnancom. Oproti doterajšej právnej úprave, ktorej znenie sa preberá aj do nového zákona, sa navrhuje ustanoviť novú povinnosť vedúceho štátneho zamestnanca, a to absolvovať manažérske vzdelávanie v lehote do šiestich mesiacov od začatia vykonávania vedúcej funkcie.

K § 114 – 115

Štátny zamestnanec je povinný deklarovať svoje majetkové pomery počas trvania štátnozamestnaneckého pomeru podaním majetkového priznania v lehotách ustanovených zákonom. V porovnaní s predošlou právnou úpravou sa navrhuje ustanoviť možnosť aby, štátny zamestnanec, ktorého majetkové pomery sa nezmenili, mohol nahradiť majetkové priznanie čestným vyhlásením. Majetkové priznanie bude obsahovať údaje o nehnuteľnom majetku, hnutel'nom majetku a majetkových právach a iných majetkových hodnotách. Povinnosť štátneho zamestnanca deklarovať majetok je jedným z protikorupčných nástrojov premietnutých priamo do právneho poriadku. Upravuje sa postup pri manipulácii s majetkovým priznaním. V prípade štátnozamestnaneckých miest mimoriadnej významnosti sa majetkové priznanie netýka iba štátneho zamestnanca, ale musí obsahovať aj čestné vyhlásenie týkajúce sa majetkových pomerov osôb žijúcich so štátnym zamestnancom v spoločnej domácnosti. Okruh takýchto osôb je definovaný v ustanovení § 115 Občianskeho zákonníka.

Majetkové priznanie sa podáva generálnemu tajomníkovi, ktorý ho preskúma alebo zabezpečí jeho preskúmanie, pričom môže určiť osobu, ktorá vyhodnotenie vykoná a postupuje pritom v súlade s príslušnými právnymi predpismi, ktoré súvisia predovšetkým s ochranou osobných údajov. Pre prípady, ak majetkové priznanie podáva podpredseda v služobnom úrade, ktorým je ostatný ústredný orgán štátnej správy alebo generálny tajomník sa ustanovujú subjekty, ktorým sa takéto majetkové priznanie podáva.

K § 116

Jedným z dôležitých práv štátneho zamestnanca je právo podať sťažnosť v prípade, ak sa štátny zamestnanec domnieva, že jeho práva vo veciach vykonávania štátnej služby sú porušené. Navrhovaná úprava vychádza zo snahy rešpektovať existujúcu hierarchiu, do ktorej sú štátni zamestnanci v systéme štátnej správy začlenení. Zákon o štátnej službe odkazuje v tejto problematike na ustanovenia zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.

PIATA ČASŤ

Disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca

V piatej časti návrhu zákona sa upravuje disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca. Zjednocuje sa postup služobných úradov pri porušení služobnej disciplíny štátnym zamestnancom, ako aj sankcie za porušenie služobnej disciplíny.

K § 117

Ustanovuje sa, čo sa považuje za porušenie služobnej disciplíny štátnym zamestnancom, ako sa posudzuje závažnosť porušenia služobnej disciplíny, aké porušenia služobnej disciplíny sa rozoznávajú podľa miery ich závažnosti, a aký následok má podľa zákona menej závažné

porušenie služobnej disciplíny, opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny a závažné porušenie služobnej disciplíny.

Pri porušení služobnej disciplíny sa podľa miery jej závažnosti rozlišuje medzi menej závažným porušením služobnej disciplíny a závažným porušením služobnej disciplíny. Zákon v niektorých prípadoch ustanovuje, ktoré nesplnenie alebo porušenie povinnosti má služobný úrad považovať za porušenie služobnej disciplíny, avšak posúdenie miery závažnosti daného porušenia ponechal na služobnom úrade. Vzhľadom na špecifiká jednotlivých služobných úradov nebolo možné, ani vhodné v zákone určovať taxatívny výpočet menej závažných porušení služobnej disciplíny a závažných porušení služobnej disciplíny záväzný pre všetky služobné úrady. Zákon však zavádza povinnosť služobného úradu ustanoviť vo svojom služobnom poriadku, aké porušenie alebo nesplnenie povinnosti štátnym zamestnancom bude považovať za závažné porušenie služobnej disciplíny.

V prípade menej závažného porušenia služobnej disciplíny môže služobný úrad vydať upozornenie o porušení služobnej disciplíny, ktoré má slúžiť najmä ako preventívny prostriedok do budúcnosti, ak síce došlo k porušeniu služobnej disciplíny štátnym zamestnancom, avšak miera jeho závažnosti bola nízka a je predpoklad, že samotné vydanie tohto upozornenia bude mať u neho dostatočný účinok, aby konaniu, ktorým by mohlo dôjsť k porušeniu služobnej disciplíny predchádzal. Služobný úrad môže vydať toto upozornenie len v lehote jedného roka odo dňa, keď dôvod na jeho vydanie vznikol, inak dané právo zaniká.

V ustanovení odseku 5 je upravený pojem „opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny“. Pôjde o prípad, keď štátny zamestnanec po oznámení upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny najmenej jedenkrát v priebehu šiestich mesiacov poruší služobnú disciplínu v menej závažnej miere. Aby služobný úrad mohol konštatovať, že došlo k opakovanému menej závažnému porušeniu služobnej disciplíny je rozhodujúce, či štátny zamestnanec v posledných šiestich mesiacoch po vydaní prvého upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny znova porušil služobnú disciplínu v menej závažnej miere, t. j. nevyžaduje sa, aby v tejto lehote už došlo aj k vydaniu a oznámeniu upozornenia za opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny. Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom z dôvodu opakovaného menej závažného porušenia služobnej disciplíny skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou, avšak len do dvoch mesiacov od oznámenia upozornenia o opakovanom menej závažnom porušení služobnej disciplíny štátnemu zamestnancovi a najneskôr do jedného roka, odo dňa keď dôvod tejto výpovede vznikol.

Ak sa štátny zamestnanec dopustí závažného porušenia služobnej disciplíny, je s ním služobný úrad povinný buď okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer alebo skončiť jeho štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. Aj v tomto prípade však zákon zavádza subjektívne a objektívne lehoty (bližšie § 78 ods. 1 a § 75 ods. 2), ktoré musí služobný úrad dodržať.

K § 118

Porušenie služobnej disciplíny posudzuje generálny tajomník, a to buď z vlastného podnetu alebo na návrh vedúceho zamestnanca. Vedúci zamestnanec, ktorého podriadený štátny zamestnanec sa mal dopustiť porušenia služobnej disciplíny, môže podať písomný návrh generálnemu tajomníkovi v lehote 15 dní, odo dňa kedy sa o porušení služobnej disciplíny dozvedel. Generálny tajomník zriaďuje na účely preskúmania návrhu poradnú komisiu, ktorá preskúma, či s ohľadom na všetky okolnosti prípadu, štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu a v akej miere závažnosti. Zákon ďalej vymedzuje okruh osôb, ktoré môžu byť členom poradnej komisie. Je pravdepodobné, že niektoré služobné úrady nebudú disponovať

štátnym zamestnancom, ktorý by bol z toho istého odboru štátnej služby ako štátny zamestnanec, o ktorého porušenie služobnej disciplíny ide alebo štátnym zamestnancom, ktorý by mal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore právo. Zákon preto síce zavádza povinnosť pre generálneho tajomníka zriadiť poradnú komisiu s takýmto štátnym zamestnancom, ak to však z objektívnych príčin na strane služobného úradu nebude možné, môže generálny tajomník zriadiť komisiu i bez splnenia tejto podmienky.

Ak sa generálny tajomník domnieva (má vedomosť od vedúceho zamestnanca, iného štátneho zamestnanca, príp. z vlastného podnetu), že štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu, písomne oznámi túto skutočnosť poradnej komisii v lehote 15 dní odo dňa, keď sa o porušení služobnej disciplíny týmto štátnym zamestnancom dozvedel. Po uplynutí tejto lehoty, generálny tajomník nemôže vyvodzovať zodpovednosť voči štátnemu zamestnancovi za porušenie služobnej disciplíny.

Ustanovenia odsekov 3 až 6 upravujú postup poradnej komisie pri preskúmvaní, či došlo k porušeniu služobnej disciplíny štátnym zamestnancom. Štátny zamestnanec má vždy právo vyjadriť sa písomne k veci a doložiť poradnej komisii dôkazy ktorými sám disponuje, a ktoré by preukazovali jeho tvrdenia. V prípade, že niektoré dôkazy nevie objektívne predložiť, je vhodné ich aspoň uviesť. Štátny zamestnanec by mal v priebehu preskúmvania porušenia služobnej disciplíny spolupracovať s poradnou komisiou. Poradná komisia si za účelom preskúmvania všetkých okolností porušenia služobnej disciplíny zabezpečí všetky potrebné podklady. Podkladom môže byť všetko, čo prispeje k zisteniu a objasneniu skutočného stavu veci a je v súlade s právnymi predpismi, najmä vyjadrenie štátneho zamestnanca, iných fyzických osôb, príp. služobných úradov. Poradná komisia následne vyhotoví písomný záznam, ktorý bude obsahovať najmä popis všetkých úkonov, ktoré sa vykonali v priebehu preskúmvania porušenia služobnej disciplíny, ako aj podklady, na základe ktorých dospeli k záveru, že štátny zamestnanec porušil, príp. neporušil služobnú disciplínu. Na záver poradná komisia vypracuje odporúčacie písomné stanovisko, v ktorom uvedie, či došlo k porušeniu služobnej disciplíny a v akej miere závažnosti. Toto stanovisko musí doručiť generálnemu tajomníkovi v zákonom stanovenej lehote.

K § 119 – 120

Zákon upravuje postup generálneho tajomníka po predložení odporúčacieho stanoviska poradnou komisiou. Generálny tajomník je povinný v lehote 10 dní odo dňa predloženia stanoviska poradnou komisiou, vydať písomné upozornenie o porušení služobnej disciplíny alebo písomné upovedomenie o tom, že nedošlo k porušeniu služobnej disciplíny. Toto upozornenie aj upovedomenie je povinný doručiť štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk (§ 32). Deň doručenia upozornenia sa považuje za deň jeho oznámenia, t.j. od tohto dňa má upozornenie právne účinky.

Ustanovenie § 119 ods. 2 obsahuje výpočet náležitostí, ktoré musí obsahovať upozornenie (t.j. uvedenie aká zákonná povinnosť alebo obmedzenie nebolo splnené, alebo bolo porušené s uvedením zodpovedajúceho ustanovenia zákona, či došlo k menej závažnému porušeniu služobnej disciplíny alebo k závažnému porušeniu služobnej disciplíny, odôvodnenie (vrátane vymedzenia skutku, ktorý sa považuje za nesplnenie alebo porušenie povinnosti alebo obmedzenia podľa tohto zákona) a v prípade menej závažného porušenia služobnej disciplíny aj informáciu o tom, že služobný úrad môže pre opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. f). Generálny tajomník musí v upozornení riadne, jasne a zrozumiteľne odôvodniť, prečo a na základe čoho dospel k záveru, že štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu. Ak ide u štátneho zamestnanca o opakované menej závažné porušenie služobnej disciplíny je

vhodné, aby túto skutočnosť generálny tajomník uviedol v odôvodnení upozornenia. Ak generálny tajomník dospel k záveru, že porušenie alebo nesplnenie povinnosti alebo obmedzenia štátnym zamestnancom malo takú vysokú mieru závažnosti, že došlo k závažnému porušeniu služobnej disciplíny, je obzvlášť dôležité, aby v upozornení riadne a presvedčivo odôvodnil, akými úvahami sa riadil pri posúdení porušenia služobnej disciplíny, a to s ohľadom na závažnosť s tým spojeného následku (výpoveď alebo okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru).

K § 121

Riadne oznámené upozornenie sa zakladá do osobného spisu štátneho zamestnanca. Zákon ukladá služobnému úradu povinnosť vyradiť upozornenie z osobného spisu štátneho zamestnanca po uplynutí 18 mesiacov odo dňa jeho oznámenia štátnemu zamestnancovi. Ďalej sa ustanovuje, že po uplynutí 18 mesiacov odo dňa oznámenia upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny sa štátny zamestnanec posudzuje, ako keby služobnú disciplínu neporušil. Lehota 18 mesiacov bola stanovená s ohľadom na postup pri opakovanom menej závažnom porušení služobnej disciplíny.

ŠIESTA ČASŤ

Služobné hodnotenie

K § 122

Služobné hodnotenie štátnych zamestnancov naviazané na zvýšenie platu bolo v minulosti ustanovené zákonom č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov bola povinnosť služobne hodnotiť nahradená právom vedúceho štátneho zamestnanca hodnotiť podriadeného štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby. Podľa aktuálnej právnej úpravy sa teda vedúci štátny zamestnanec rozhodoval, či hodnotenie uskutoční ústne alebo písomne, resp. služobný úrad mohol upraviť systém služobného hodnotenia štátnych zamestnancov interným riadiacim aktom. V tom prípade vedúci štátny zamestnanec musel dodržiavať pravidlá služobného hodnotenia určené služobným úradom. V predkladanom zákone sa navrhuje ustanoviť povinnosť služobne hodnotiť. Hodnotený bude každý štátny zamestnanec okrem štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, riaditeľa kancelárie Bezpečnostnej rady, odborníka ústavného činiteľa a štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu. Rozlišujú sa tri druhy služobného hodnotenia (za kalendárny rok, čiastkové a opakované), v ktorých sa budú hodnotiť štyri základné oblasti (odborné vedomosti, výkonnosť, schopnosti a kompetencie, a prístup k rozvoju osobnostných predpokladov a k vzdelávaniu). Služobné hodnotenie za kalendárny rok sa bude vykonávať každoročne a to spravidla za obdobie od 1. januára až do 31. decembra. Služobné hodnotenie za kalendárny rok bude môcť hodnotiteľ vykonať v čase uplynutia kalendárneho roka, najneskôr však 31. januára, ktorý nasleduje po hodnotenom období. Podmienkou hodnotenia štátneho zamestnanca za kalendárny rok je vykonávanie štátnej služby hodnoteným štátnym zamestnancom aspoň šesť mesiacov. Do tohto obdobia sa nezapočítava dočasná pracovná neschopnosť štátneho zamestnanca pre chorobu alebo úraz, karanténa, materská dovolenka a rodičovská dovolenka. Hodnotiteľ vykoná služobné hodnotenie za kalendárny rok aj ak v čase uplynutia kalendárneho roka až do 31. januára dôjde k skončeniu vykonávania štátnej služby hodnotiteľom alebo hodnoteným štátnym zamestnancom na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste (napríklad dočasné alebo trvalé preloženie štátneho zamestnanca, odvolanie, skončenie štátnozamestnaneckého pomeru).

Za účelom vykonania služobného hodnotenia za kalendárny rok sa navrhuje v niektorých prípadoch uskutočniť čiastkové služobné hodnotenie, ktoré bude podkladom služobného hodnotenia za kalendárny rok. Čiastkovo hodnotený môže byť aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu menej ako šesť mesiacov. Čiastkové hodnotenie sa bude realizovať ak v priebehu kalendárneho roka, teda keď sa neuskutočňuje hodnotenie za kalendárny rok, dôjde k skončeniu vykonávania štátnej služby hodnotiteľom ako aj hodnoteným štátnym zamestnancom na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste (napr. pred dočasným alebo trvalým preložením, odvolaním, skončením štátnozamestnaneckého pomeru).

Ak v hodnotení za kalendárny rok hodnotený dosiahne neuspokojivé výsledky, musí byť opakovane hodnotený kedykoľvek po troch mesiacoch, najneskôr však do šiestich mesiacov. Výsledok opakovaného služobného hodnotenia je rozhodujúcim pre ďalšie trvanie štátnozamestnaneckého pomeru, pretože pokiaľ v opakovanom služobnom hodnotení štátny zamestnanec nedosiahne lepšie výsledky, služobný úrad mu môže dať výpoveď.

V prípadoch keď služobné hodnotenie nevykoná hodnotiteľ, ustanovuje sa, aby služobné hodnotenie vykonala komisia pre služobné hodnotenie. V návrhu zákona sa určuje zloženie uvedenej komisie, niektoré kompetencie jej predsedu a tiež povinnosť hodnotiaceho subjektu oznámiť termín služobného hodnotenia.

K § 123

Za každú hodnotenú oblasť štátny zamestnanec získa určitý počet bodov, súčet bodov za všetky štyri časti určuje výsledok služobného hodnotenia. V závislosti od počtu bodov môže hodnotený v služobnom hodnotení dosiahnuť vynikajúce, veľmi dobré, štandardné, uspokojivé alebo neuspokojivé výsledky.

Súčasťou každého služobného hodnotenia bude hodnotiaci rozhovor medzi hodnotiteľom, (alebo komisiou pre služobné hodnotenie) a hodnoteným štátnym zamestnancom. Je to čas vyhradený na zodpovedanie otázok týkajúcich sa vykonávania štátnej služby za hodnotené obdobie, hodnotený štátny zamestnanec môže poukázať na dosiahnuté výsledky a je na uvážení hodnotiaceho subjektu ako argumenty štátneho zamestnanca posúdi a ako ich vyhodnotí. Hodnotený sa tiež v rozhovore môže vyjadriť k výsledku služobného hodnotenia a ak sú určené návrhy na zlepšenie a vykonávania štátnej služby, tak aj k nim. Hodnotiaci subjekt v rozhovore bližšie uvedie dôvody, ktoré ho vedú k obsahu a výsledku služobného hodnotenia. Oboznámenie sa so služobným hodnotením hodnotený štátny zamestnanec potvrdzuje svojim podpisom. V prípade, ak hodnotený odmietne služobné hodnotenie podpísať, deň odmietnutia sa považuje za deň oboznámenia sa s výsledkom hodnotenia pričom dôvody odmietnutia sa v služobnom hodnotení zaznamenajú.

Návrh zákona obsahuje možnosť podať námietku voči výsledku služobného hodnotenia ako aj postup pri riešení námietky. Výsledok služobného hodnotenia za kalendárny rok môže ovplyvniť

- a) výšku funkčného platu formou osobného príplatku,
 - b) nárok na odmenu,
 - c) individuálny plán kompetenčného vzdelávania.
 - d) zotrvanie vedúceho zamestnanca vo funkcii, ak v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahne uspokojivé výsledky ako aj
 - e) skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou v prípade neuspokojivého výsledku.
- Ďalšie podrobnosti o služobnom hodnotení ustanoví úrad vlády vykonávacím predpisom.

SIEDMA ČASŤ

Odmeňovanie

K § 124 – 128

Štátny zamestnanec bude mať za vykonávanie štátnej služby právo na plat.

Ustanovenie § 124 vymedzuje možnú štruktúru platu štátneho zamestnanca. Hlavnú zložku platu štátneho zamestnanca bude tvoriť priznaný funkčný plat. Funkčným platom na účely tohto zákona bude

- tarifný plat a peňažné náležitosti poskytované mesačnou sumou,
- mimoriadny plat určený vládou štátnemu zamestnancovi na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti,
- osobný plat priznaný štátnemu zamestnancovi počas vykonávania osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh,
- plat vo výške platu poslanca Národnej rady Slovenskej republiky (ustanovený § 2 zákona č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov), ktorý aj naďalej bude patriť štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii v služobnom úrade, ktorým je ministerstvo a štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii, ktorý je na čele ostatného ústredného orgánu štátnej správy a navyše aj členovi Rady pre štátnu službu.

Štátnemu zamestnancovi bude patriť po splnení podmienok aj náhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby alebo náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie a náhrada za sťažené životné podmienky. Tarifný plat štátneho zamestnanca bude naďalej tvoriť súčet platovej tarify (zodpovedajúcej funkcii a tým aj platovej triede) a zvýšenia platovej tarify za služobnú prax.

V prílohe č. 3 sú uvedené platové tarify štátnych zamestnancov. Platové tarify podľa prílohy č. 3 zvýšené o 20 % budú patriť tým štátnym zamestnancom úradu vlády, ktorí plnia špecifické odborné činnosti pre vládu, predsedu vlády a podpredsedov vlády a tiež odborné činnosti na úseku legislatívy, vládnej agendy, protokolu a iné (§ 1b zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády). Platové tarify podľa osobitného predpisu sú určené u štátnych zamestnancov v služobných úradoch ktorými sú Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky, Kancelária prezidenta Slovenskej republiky, Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky, Kancelária verejného ochrancu práv a Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky. Zvýšenie platových taríf podľa platových tried v ďalších rokoch na základe splnomocnenia podľa § 159 vydá vláda nariadením.

Navrhuje sa ponechať inštitút zvyšovania platovej tarify za služobnú prax, ale už bez obmedzenia 32 rokov. Za každý rok služobnej praxe sa tak platová tarifa štátneho zamestnanca zvýši o 1 %. Zvýšenie platovej tarify sa bude zaokrúhľovať na 50 eurocentov nahor.

Služobná prax štátneho zamestnanca, zisťovaná na účely zvýšenia platovej tarify, bude zahŕňať čas štátnozamestnaneckého pomeru podľa tohto zákona a tiež podľa doterajších zákonov o štátnej službe s vylúčením taxatívne vymedzených dôb, ktoré sa preberajú z doterajšej právnej úpravy. Navrhuje sa teda zachovanie služobnej praxe štátneho zamestnanca, ktorý má v služobnej praxi započítanú aj odbornú prax podľa § 182 ods. 1 a 2., a to ak štátnemu zamestnancovi štátnozamestnanecký pomer trval pred účinnosťou navrhovaného zákona a trvá aj po účinnosti navrhovaného zákona. Taktiež aj ak za účinnosti navrhovaného zákona dôjde k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru a následne k vzniku iného (nového) štátnozamestnaneckého pomeru. Takému štátnemu zamestnancovi bude započítaná služobná prax vrátane odbornej praxe bez podmienky nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru, ako tomu bolo podľa doterajšej právnej úpravy. Pri opätovnom vzniku nového štátnozamestnaneckého pomeru mu bude započítaná služobná prax priznaná ku dňu skončenia predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý skončil

počas účinnosti tohto zákona. Štátnemu zamestnancovi sa do služobnej praxe započíta aj odborná prax, ak od účinnosti navrhovaného zákona dôjde k prechodu práv a povinností zo zamestnávateľa v § 1 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme na služobný úrad. Odborná prax môže byť do služobnej praxe započítaná najskôr od 1. januára 2004, keď nadobudol účinnosť zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, a to len ak pracovná činnosť ktorú zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme vykonával má rovnaký alebo obdobný charakter ako činnosť, ktorú bude štátny zamestnanec vykonávať v štátnej službe. Uvedené sa navrhuje z dôvodu, aby nedošlo k znevýhodneniu započítania služobnej praxe štátnemu zamestnancovi, ktorý vykonával rovnakú alebo obdobnú činnosť pred prechodom práv a povinností ako zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme v pracovnom pomere, oproti štátnemu zamestnancovi, ktorý tú istú alebo obdobnú činnosť vykonával iba v štátnozamestnaneckom pomere.

K § 129

Poskytovanie osobného platu bude opäť podmienené vykonávaním osobitne významných úloh alebo mimoriadne náročných úloh a súčasne trvaním dôvodov a podmienok, pre ktoré bol štátnemu zamestnancovi osobný plat priznaný. Na účely tohto zákona bude osobný plat plniť funkciu funkčného platu. Osobný plat je porovnateľný s mimoriadnym platom určeným vládou na mieste mimoriadnej významnosti. Určenie osobného platu musí byť písomne odôvodnené. Výška osobného platu bude závislá od rozsahu mimoriadne náročných úloh a osobitne významných úloh vykonávaných štátnym zamestnancom a od finančných prostriedkov príslušného služobného úradu. Určený osobný plat štátneho zamestnanca nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by mu patril, ak by nevykonával takéto úlohy. Ak trvajú dôvody pre ktoré bol osobný plat priznaný, osobný plat možno v priebehu vykonávania štátnej služby zvýšiť alebo znížiť na základe úrovne kvality plnenia úloh alebo na základe záveru služobného hodnotenia za kalendárny rok. Odňať osobný plat štátnemu zamestnancovi na základe kvality plnenia úloh alebo na základe služobného hodnotenia za kalendárny rok nebude možné, ak bude trvať dôvod na plnenie mimoriadne náročných úloh a osobitne významných úloh, za plnenie ktorých mu bol priznaný osobný plat.

K § 130

Vedúcemu zamestnancovi na príslušnom stupni riadenia bude patriť príplatok za riadenie. Výška príplatku je viazaná na platovú tarifu, ktorá patrí vedúcemu zamestnancovi a na percentuálne rozpätie určené pre každý stupeň riadenia v prílohe č. 4 tohto zákona. V prílohe č. 4 sa spresnili definície stupňov riadenia. Príplatok za riadenie tak ako doposiaľ sa bude poskytovať pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov. Za ustanovenie do funkcie vedúceho zamestnanca je potrebné považovať: vymenovanie do funkcie vedúceho zamestnanca na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, poverenie štátneho zamestnanca vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca, dočasné preloženie štátneho zamestnanca na vedúce štátnozamestnanecké miesto, uvedenie funkcie vedúceho zamestnanca v služobnej zmluve, ak sa na štátnozamestnaneckom mieste vedúceho zamestnanca prijíma do štátnej služby úspešný uchádzač vo výberovom konaní, poverenie vedúceho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ktorým je napr. zákon č. 151/2010 Z. z. o zahraničnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

K § 131

Za zastupovanie vedúceho zamestnanca bude aj naďalej štátnemu zamestnancovi patriť príplatok, a to v sume príplatku za riadenie určeného vedúcemu zamestnancovi, ktorého zastupuje.

Poskytovanie príplatku za zastupovanie je viazané dobou zastupovania vedúceho štátneho zamestnanca, ktorá presahuje dva týždne. Príplatok za zastupovanie sa bude aj naďalej poskytovať už od prvého dňa zastupovania. Suma príplatku za zastupovanie nesmie presiahnuť určený príplatok za riadenie. Zastupovať vedúceho štátneho zamestnanca môžu aj viacerí štátni zamestnanci, v tom prípade sa príplatok za zastupovanie rozdelí medzi zastupujúcich štátnych zamestnancov tak, aby súčet súm nepresiahol sumu príplatku za riadenie.

V odseku 3 je upravený spôsob určenia príplatku za zastupovanie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, vedúceho zamestnanca na štátnozamestnaneckom mieste mimoriadnej významnosti, ktorý má vládou určený mimoriadny plat alebo vedúceho zamestnanca, ktorý má určený osobný plat. Suma príplatku za zastupovanie sa bude odvíjať od percentuálneho rozpätia príplatku za riadenie v stupni riadenia, ktorý by patril zastupovanému vedúcemu zamestnancovi, ak by nemal určený mimoriadny plat alebo osobný plat.

K § 132

Navrhuje sa zachovať inštitút osobného príplatku a jeho priznanie v maximálnej výške 100 % platovej tarify príslušnej platovej triedy. Osobný príplatok je nenároková zložka platu, ktorá sa po priznaní stáva nárokovou zložkou platu.

Osobný príplatok mohol byť podľa doterajšej právnej úpravy priznaný iba na základe kvalitného vykonávania štátnej služby. Zavedením služobného hodnotenia sa navrhuje osobný príplatok priznať aj podľa výsledku služobného hodnotenia za kalendárny rok. K úprave osobného príplatku (zvýšenie, zníženie, odobratie) bude môcť dochádzať v nadväznosti na úroveň kvality vykonávania štátnej služby, záveru služobného hodnotenia za kalendárny rok ale aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru (zmena funkcie, zmena najnáročnejšej činnosti uvedenej v služobnej zmluve). Za účelom zjednotenia postupu služobných úradov pri priznávaní osobného príplatku novoprijatým štátnym zamestnancom sa navrhuje ustanoviť, že osobný príplatok bude môcť služobný úrad priznať najskôr po uplynutí jedného mesiaca od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Osobný príplatok sa štátnemu zamestnancovi odníme vždy ak dosiahne v služobnom hodnotení za kalendárny rok neuspokojivé výsledky. Opätovne priznať osobný príplatok takému štátnemu zamestnancovi bude možné len ak sa zlepší vo vykonávaní štátnej služby. Zlepšenie vykonávania štátnej služby sa preukazuje výsledkom opakovaného služobného hodnotenia.

Priznanie, zvýšenie, zníženie a odobratie osobného príplatku je potrebné písomne podrobnejšie odôvodniť, nestačí len vybrať jednu z ustanovených možností (kvalitné plnenie služobných úloh, výsledok služobného hodnotenia) priznania a zmeny osobného príplatku. Odôvodnenie priznania a zvýšenia osobného príplatku je následne využiteľné pri znížení alebo odobratí osobného príplatku. Návrh s odôvodnením osobného príplatku predkladá priamy nadriadený štátneho zamestnanca. Štátny zamestnanec má právo poznať podmienky vykonávania štátnej služby a teda má právo poznať aj výšku funkčného platu. Z tohto dôvodu je priamo nadriadený povinný vopred informovať štátneho zamestnanca o úprave osobného príplatku a dôvode, ktoré k úprave viedli. K zníženiu alebo odobratiu osobného príplatku sa bude vyžadovať predchádzajúce prerokovanie so zástupcami odborovej organizácie.

K § 133 – 135

Ponecháva sa úprava peňažných náležitostí určených mesačnou sumou, a to príplatok za zmennosť (§ 133), príplatok za štátnu službu v krízovej oblasti (§ 134) a platová kompenzácia

za sťažené vykonávanie štátnej služby (§ 135). Tieto peňažné náležitosti, po splnení podmienok ich priznania, tvoria zložky funkčného platu štátneho zamestnanca.

Krízové oblasti na účely poskytovania príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti určuje Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky vykonávacím právnym predpisom.

Podmienkou právneho nároku štátneho zamestnanca na platovú kompenzáciu za sťažené vykonávanie štátnej služby určenú percentuálnym rozpätím je vykonávanie činností orgánom verejného zdravotníctva zaradených do tretej alebo štvrtej kategórie podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak pri vykonávaní činnosti intenzita pôsobenia faktorov prostredia vyžaduje napriek vykonaným opatreniam, aby štátny zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika ochranné pracovné prostriedky. Aj pri vykonávaní činností zaradených do druhej kategórie možno štátnemu zamestnancovi poskytnúť platovú kompenzáciu za sťažené vykonávanie štátnej služby určenú príslušným percentuálnym rozpätím. Služobný úrad je naďalej povinný vydať služobný predpis, ktorým určí podrobnosti poskytovania platovej kompenzácie za sťažený výkon štátnej služby.

K § 136

Adaptácia nových štátnych zamestnancov bude v priebehu skúšobnej doby prebiehať adaptačným vzdelávaním ako aj mentorskou činnosťou. Mentor umožňuje novému štátnemu zamestnancovi získať odborné a praktické skúsenosti na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Navrhuje sa, aby za výkon mentorskej činnosti vo vzťahu k jednému štátnemu zamestnancovi patrilo mentorovi mesačne príplatok vo výške 10 % z platovej tarify, ktorá mu je priznaná. Ak mentoruje viacerých štátnych zamestnancov, príplatok za vykonávanie činnosti mentora sa navrhuje vo výške 15 % z príslušnej platovej tarify. Príplatok za výkon činnosti mentora sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

K § 137

Z dôvodu, že aj štátny zamestnanec môže vykonávať štátnu službu nadčas, oceňuje sa vykonávanie tejto služby tak, ako doposiaľ, sadzbou zvýšenou o 30 %, resp. o 60 % v závislosti od toho, či je štátna služba nadčas vykonávaná v rámci dní týždenného služobného času alebo v deň nepretržitého odpočinku v týždni.

Prednostným benefitom za vykonanú štátnu službu nadčas je čerpanie náhradného voľna. V prípade, ak služobný úrad štátnemu zamestnancovi za štátnu službu nadčas neposkytne náhradné voľno do dvoch mesiacov od jej vykonania, bude štátnemu zamestnancovi patriť za každú hodinu finančné zvýhodnenie. Okrem uvedeného zvýhodnenia po splnení ustanovených podmienok bude štátnemu zamestnancovi patriť aj príplatok za štátnu službu v noci, príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu a príplatok za štátnu službu vo sviatok.

K § 138

Ustanovenie upravujúce plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti sa preberá z doterajšej právnej úpravy.

K § 139 – 141

Poskytovanie príplatkov za štátnu službu v noci, v sobotu a v nedeľu a za štátnu službu vo sviatok je viazané na vykonávanie každej hodiny štátnej služby v určitom čase. Aj v prípade vykonávania štátnej služby vo sviatok, rovnako ako pri vykonávaní štátnej služby nadčas, sa podľa odseku 1 navrhuje uprednostnenie poskytnutia náhradného voľna. Počet a rozvrhnutie sviatkov v kalendárnom roku ustanovuje zákon č. 241/1993 Z. z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch v znení neskorších predpisov.

K § 142

V záujme zachovania diferencovaného hodnotenia činností vykonávaných štátnymi zamestnancami sa naďalej navrhuje zachovať odmena. Odmena sa rozlišuje na nárokovú a nenárokovú časť platu štátneho zamestnanca. Nárok na jednorazovú odmenu bude mať štátny zamestnanec po dosiahnutí vynikajúcich alebo veľmi dobrých výsledkov v služobnom hodnotení za kalendárny rok. Suma nárokovej odmeny sa neurčuje. Odmenu bude možné priznať aj štátnemu zamestnancovi pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru ak preukáže nárok na dôchodok (predčasný starobný, starobný, invalidný) a požiada o príslušný dôchodok do jedného mesiaca po jeho skončení, nielen ak požiada o príslušný dôchodok pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Odmenu bude môcť služobný úrad priznať štátnemu zamestnancovi v určitej výške nielen pri dosiahnutí 50 rokov veku, ale aj pri dosiahnutí 60 rokov veku. Ďalej sa zachováva možnosť priznať odmenu v určitej výške pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru z ustanovených dôvodov za kvalitné plnenie služobných úloh. Návrh na odmenu a suma každej odmeny priznanej štátnemu zamestnancovi musí byť naďalej odôvodnená priamym nadriadeným vedúcim štátnym zamestnancom.

Podľa navrhovaného zákona výška odmeny štátnych zamestnancov vo verejnej funkcii podľa § 7 ods. 3 písmena b) (okrem riaditeľa kancelárie Bezpečnostnej rady) a členom rady pre štátnu službu, je percentuálne obmedzená do výšky 20 % z ich ročného funkčného platu. Obmedzenie sa vzťahuje iba na odmenu za kvalitné plnenie služobných úloh, za vykonanie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta a za splnenie mimoriadnej, významnej alebo vopred určenej služobnej úlohy alebo jej ucelenej časti, t.j. obmedzenie sa vzťahuje len na tie odmeny, ktoré nie sú ohraničené.

K § 143

Štátnemu zamestnancovi, ktorý bol uznaný pre chorobu alebo úraz za dočasne pracovne neschopného na výkon štátnej služby a vznikol mu nárok na náhradu príjmu, patrí príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti má štátnemu zamestnancovi zabezpečiť príjem, ktorý by mal v prípade, ak by nebol dočasne pracovne neschopný. Výška príplatku je individuálna pre každého štátneho zamestnanca, pretože závisí od výšky funkčného platu. Návrh zákona obsahuje spôsob výpočtu náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca sa poskytuje štátnemu zamestnancovi najviac za prvých desať kalendárnych dní dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. Z uvedeného vyplýva, že po desiatich kalendárnych dňoch pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku už štátny zamestnanec nebude mať nárok na príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Príplatok patrí štátnemu zamestnancovi len počas prvých desiatich kalendárnych dní pracovnej neschopnosti vrátane soboty a nedele, ak pracovná neschopnosť trvá počas víkendu. Príplatok môže byť rozdelený na viacero pracovných neschopností, ale nemôže prekročiť uvedenú hranicu desiatich kalendárnych dní. Ak štátny zamestnanec je dočasne pracovne neschopný, ale čerpá služobné voľno bez nároku na funkčný plat, príplatok mu nepatrí.

K § 144

Z doterajšej právnej úpravy sa preberá poskytovanie náhrady za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby. Výška náhrady je rozlíšená podľa toho, či ide o služobnú pohotovosť v mieste trvalého alebo prechodného pobytu, prípadne na inom dohodnutom mieste a tiež či ide o služobnú pohotovosť s možnosťou použitia mobilných prostriedkov spojenia (napr. automobil, mobilný telefón). Výška náhrady sa líši tiež

v závislosti od toho, či pohotovosť pripadá na deň vykonávania štátnej služby, alebo na deň služobného pokoja.

K § 145

Zachováva sa aj poskytovanie náhrady štátnemu zamestnancovi za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, aj napriek tomu, že tieto činnosti nie sú štátnou službou alebo štátnymi záležitosťami podľa osobitných predpisov (§ 6 ods.1). Suma náhrady sa určí pevnou sumou v rámci percentuálneho rozpätia z určenej základne.

Náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie netvorí zložku funkčného platu štátneho zamestnanca. Služobný úrad bude naďalej povinný služobným predpisom určiť podrobnosti poskytovania tejto náhrady.

K § 146

Štátnemu zamestnancovi, ktorý je dočasne vyslaný do štátu so sťaženými životnými podmienkami, patrí mesačne náhrada až do výšky 20 % z platovej tarify 1. platovej triedy podľa osobitného predpisu vynásobenej platovým koeficientom podľa § 149. Náhrada za sťažené životné podmienky sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Krátiť náhradu je možné iba za podmienok ustanovených týmto zákonom.

K § 147

Navrhuje sa zachovanie príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlo.

K § 148– 149

Pri dočasnom vyslaní do štátu, ktorý nie je členským štátom EÚ sa poskytuje zahraničný funkčný plat, pričom sa použije referenčný výmenný kurz určený Európskou centrálnou bankou (Čl. 12 ods. 2.1 Protokolu o Štatúte Európskeho systému centrálnych bánk a Európskej centrálnej banky) alebo Národnou bankou Slovenska (§ 28 ods. 2 zákona č. 566/1992 Zb. o Národnej banke Slovenska v znení neskorších predpisov).

Zákon spresňuje, kedy služobný úrad pri výpočte niektorých zložiek platu postupuje zo zahraničného funkčného platu alebo z funkčného platu pred prepočtom platovým koeficientom. Ostatné podmienky určenia platu pri dočasnom vyslaní, podmienky poskytovania návratného preddavku pri dočasnom vyslaní ako i podmienky platového koeficientu sa preberajú z doterajšej právnej úpravy.

Ďalšie náležitosti

K § 150

Hmotné výhody a paušálne náhrady patria vedúcim štátnym zamestnancom vo verejných funkciách v služobných úradoch ministerstiev, ostatných ústredných orgánov štátnej správy, kancelárii Národnej rady, kancelárii prezidenta, kancelárii Ústavného súdu, kancelárii Súdnej rady Slovenskej republiky a vedúcim ostatných ústredných orgánov v štátnej správe. Hmotné výhody a paušálne náhrady sa nepovažujú za plat. Paušálne náhrady slúžia výlučne na pokrytie nevyhnutných výdavkov za služby a iných osobných výdavkov súvisiacich s výkonom verejnej funkcie. Nárok na paušálne náhrady vzniká dňom začatia vykonávania funkcie a zaniká dňom skončenia vykonávania funkcie. Paušálna náhrada tak patrí štátnemu zamestnancovi napríklad aj počas dovolenky alebo dočasnej pracovnej neschopnosti.

V kontexte zrušenia 1. a 2. platovej triedy upravenej v predošlej právnej úprave sa mení percentuálny podiel poskytovania paušálnych náhrad.

K § 151

V súvislosti s vykonávaním štátnej služby a s tým spojeným možným rizikom ohrozenia zdravia alebo života sa ponecháva možnosť poskytnutia jednorazového mimoriadneho odškodnenia štátnemu zamestnancovi, resp. pozostalým štátneho zamestnanca.

K § 152

Určuje sa možnosť oceniť peňažnou, vecnou alebo inou formou štátneho zamestnanca za zásluhy pri mimoriadnych udalostiach.

Spoločné ustanovenia o platových náležitostiach a ďalších náležitostiach

K § 153

Ustanovuje sa zabezpečenie ochrany údajov o platových náležitostiach štátneho zamestnanca, pričom zabezpečenie takejto ochrany nevyklučuje sprístupnenie informácií v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov.

K § 154

Z doterajšej právnej úpravy sa preberá postup pri určení platových náležitostí niektorých štátnych zamestnancov.

K § 155

Pri nesplnení týždenného služobného času štátnym zamestnancom je potrebné krátiť jeho funkčný plat. Týždenný služobný čas je čas určený v služobnom úrade. Za nesplnenie týždenného služobného času sa na tento účel nepovažuje neodpracovanie určeného pracovného dňa v mesiaci, na ktorý pripadol sviatok. Za takýto deň štátnemu zamestnancovi patrí funkčný plat. Krátenie funkčného platu sa vykoná aj pri dohodnutí kratšieho týždenného služobného času. Alikvótne sumy zložiek funkčného platu sa budú zaokrúhľovať na najbližší eurocent nahor.

K § 156 – 157

Zákon ustanovuje pravidlá pre priznávanie peňažných nárokov štátneho zamestnanca v prípade zmeny náročnosti ním vykonávanej činnosti a s tým súvisiacim vymenovaním do inej funkcie. Upravuje sa tiež postup zvyšovania platovej tarify.

K § 158

V § 158 je na účely poskytovania niektorých príplatkov definovaná príslušná časť funkčného platu.

K § 159

Ustanovením § 159 sa splnomocňuje vláda na vydávanie nariadenia v nadväznosti na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa [§ 2 ods. 3 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 551/2003 Z. z.], na základe ktorého sa ustanovia zvýšené platové tarify. Zvýšenie platových taríf a termín účinnosti sa každoročne dohodne v rámci

vyjednávania o podmienkach vykonávania štátnej služby podľa § 170. Výsledok dohody sa premietne tiež do návrhu zákona o štátnom rozpočte na príslušný rok.

V prípade, ak sa kolektívna dohoda neuzavrie, zvýšenie platových taríf ustanoví zákon o štátnom rozpočte na príslušný rok. Zvýšené platové tarify sa budú zaokrúhľovať na 50 eurocentov nahor.

K § 160

Ustanovenie určuje čo sa v podmienkach vykonávania štátnej služby rozumie mzdou, priemerným zárobkom, priemernou mzdou, náhradou mzdy, priemerným čistým zárobkom, ak osobitné predpisy tieto pojmy ustanovujú a súčasne ak sa vzťahujú aj na služobné úrady alebo štátnych zamestnancov.

ÔSMA ČASŤ Vzdelávanie

K § 161

Cieľom vzdelávania štátnych zamestnancov je dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá im umožňuje kvalitný výkon štátnej služby. Proces plánovania, organizácie, zabezpečovania a realizácie vzdelávania štátnych zamestnancov sa riadi zavedenou sústavou zásad vzdelávania. Vzdelávanie sa bude každému štátnemu zamestnancovi zabezpečovať adresne počas celého obdobia trvania štátnozamestnaneckého pomeru tak, aby bolo neoddeliteľnou súčasťou jeho kariéry a personálneho riadenia. Bude vychádzať zo špecifických vzdelávacích potrieb štátneho zamestnanca a súčasne z potrieb služobného úradu, pričom konkrétnu podobu nadobudne v individuálnom pláne kompetenčného vzdelávania štátneho zamestnanca. Vzdelávanie štátnych zamestnancov sa bude riadiť a realizovať ako otvorený systém, ktorý je flexibilný k zmenám, môže sa aktualizovať a dopĺňať, je adaptabilný k potrebám služobného úradu, k iniciatíve a dynamike jeho jednotlivých zložiek, pričom vyjadruje zásadný postoj vedenia služobných úradov k vzdelávaniu štátnych zamestnancov a tiež k ich odbornému a osobnostnému rozvoju. Účelom vzdelávania štátnych zamestnancov 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. Ustanovuje sa systémový prístup vo vzdelávaní štátnych zamestnancov, ktorý predstavuje nepretržité opakujúci sa cyklus procesných fáz pozostávajúcich z analýzy a identifikácie vzdelávacích potrieb, plánovania a projektovania, realizácie vzdelávacích podujatí a v neposlednom rade tiež z hodnotenia vzdelávania. Cyklus týchto procesov sa bude uplatňovať v riadení vzdelávania ako na úrovni jednotlivca, tak aj na úrovni služobného úradu. V tomto ustanovení sú ďalej uvedení poskytovatelia vzdelávania štátnych zamestnancov, ktorými okrem služobného úradu sú najmä vzdelávacie inštitúcie ďalšieho vzdelávania v zmysle zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o celoživotnom vzdelávaní“).

K § 162

Navrhovanou právnou úpravou sa odstupuje od pojmu „prehlbovanie kvalifikácie“ a zavádza sa pojem „kontinuálne vzdelávanie“, ktorý je v súlade s terminológiou zákona o celoživotnom vzdelávaní, pričom sa akcentuje na komplexnosť cieľov vzdelávania, na odborný a osobnostný rast a tiež nepretržitosť procesu vzdelávania počas celého profesionálneho pôsobenia štátneho zamestnanca. V záujme reálneho naplnenia obsahovej stránky samoštúdia ako jednej z foriem kontinuálneho vzdelávania sa navrhuje zaviesť fakultatívna možnosť

služobného úradu poskytnúť štátnemu zamestnancovi na samoštúdium služobné voľno v rozsahu najviac troch služobných dní v kalendárnom roku. Kontinuálne vzdelávanie štátnych zamestnancov sa realizuje prostredníctvom adaptačného a kompetenčného vzdelávania.

K § 163

Toto ustanovenie upravuje adaptačné vzdelávanie pozostávajúce zo vstupného adaptačného vzdelávania a priebežného adaptačného vzdelávania s dôrazom na jeho význam a úlohu pre celkový ďalší odborný rast a osobnostný rozvoj štátneho zamestnanca. Adaptačné vzdelávanie štátneho zamestnanca začína dňom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a končí uplynutím skúšobnej doby, pričom na štátneho zamestnanca, ktorému skúšobná doba neplynie, sa adaptačné vzdelávanie nevzťahuje. Služobný úrad určuje v pláne adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca konkrétny obsah, rozsah a formy adaptačného vzdelávania, pričom ak štátny zamestnanec v predchádzajúcej praxi absolvoval potrebné vzdelávanie, preukazuje túto skutočnosť certifikátom, osvedčením alebo potvrdením. V prípade takéhoto preukázania sa rozhodnutie, či je potrebné aby štátny zamestnanec príslušnú vzdelávaciu aktivitu absolvoval, ponecháva na služobnom úrade dotknutého štátneho zamestnanca.

S cieľom uľahčiť adaptáciu nových štátnych zamestnancov a umožniť im získať odborné a praktické skúsenosti od služobne starších štátnych zamestnancov sa adaptačné vzdelávanie štátnych zamestnancov bude realizovať pod vedením mentora, pričom sa zároveň ustanovuje za akých podmienok môže štátny zamestnanec činnosť mentora vykonávať. Stanovenie podmienok, ktoré štátny zamestnanec musí spĺňať, aby mohol vykonávať činnosť mentora vychádza z reálnych personálnych možností služobných úradov a z predpokladu, že kvalita adaptačného vzdelávania je v priamej závislosti od kvality mentorskej činnosti. V záujme dosiahnutia čo najvyššej kvality adaptačného vzdelávania by mal mentor v rámci personálnych možností služobného úradu vykonávať činnosť mentora prioritne iba jednému štátnemu zamestnancovi. Zákon však v prípade potreby (napríklad z hľadiska administratívnych kapacít) ponecháva možnosť vykonávať činnosť mentora aj vo vzťahu k dvom a viacerým štátnym zamestnancom súčasne. Mentorom môže byť štátny zamestnanec, ktorý absolvoval vzdelávací program na výkon činnosti mentora realizovaný vzdelávacou inštitúciou ďalšieho vzdelávania alebo úradom vlády, ďalej štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v tom istom organizačnom útvere nepretržite aspoň tri roky, alebo tiež štátny zamestnanec s odbornou praxou najmenej päť rokov, ktorý v rámci svojho opisu štátnozamestnaneckého miesta vykonáva aj činnosti rovnaké, alebo obdobné s opisom štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca, ktorému bude mentorom. V záujme zamedzenia zneužívania príplatku za výkon činnosti mentora sa explicitne vymedzuje, kedy bude môcť funkciu mentora vykonávať vedúci štátny zamestnanec. V záujme zabezpečenia profesionálneho výkonu činnosti mentora sa určuje povinnosť služobného úradu vytvoriť a aktualizovať evidenciu mentorov. Zavádza sa inštitút „plán adaptačného vzdelávania“, ktorým sa uplatňuje zásada systémovosti v adaptačnom vzdelávaní. V pláne adaptačného vzdelávania sú zakomponované pravidlá a mechanizmy koncipovania, organizácie, riadenia a hodnotenia adaptačného vzdelávania.

K § 164

Toto ustanovenie upravuje ďalšiu časť kontinuálneho vzdelávania. Zavádza sa pojem „kompetenčné vzdelávanie“, uvádza sa jeho definícia, ktorá vychádza zo systémového cieľa zameraného na formovanie a rozvoj vedomostí, schopností a zručností a získanie osobitných kvalifikačných predpokladov štátneho zamestnanca. Ustanovenie dotvárajú jednotlivé druhy vzdelávania a normatívne ich spája do uceleného celku, napokon ako celok ich

zakomponováva do systému vzdelávania v služobnom úrade. Návratnosť investícií do kompetenčného vzdelávania štátnych zamestnancov je čiastočne zaručená zavedením povinnosti štátneho zamestnanca zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po dobu jedného roka po ukončení kompetenčného vzdelávania alebo uhradiť náklady za kompetenčné vzdelávanie v sume presahujúcej 2500 eur v jednom kalendárnom roku na základe písomnej dohody. Ak by bol štátnozamestnanecký pomer ukončený bezprostredne po kompetenčnom vzdelávaní, štátny zamestnanec musí uhradiť všetky náklady presahujúce 2500 eur. No ak by bol štátnozamestnanecký pomer ukončený v priebehu jedného roka po kompetenčnom vzdelávaní, služobný úrad môže postupovať tak, že od štátneho zamestnanca bude požadovať uhradenie nákladov presahujúcich 2500 eur, a to v pomere 1/12 za každý mesiac pred uplynutím jednoročnej doby. Takáto povinnosť sa však nevzťahuje na štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecký pomer bol ukončený na základe objektívnych dôvodov (zdravotný stav) alebo organizačných dôvodov, prípadne uplynutím dočasnej štátnej služby. Ide o také skutočnosti, ktoré sú dôvodom na ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru, ale ktoré nezapríčinil štátny zamestnanec. Písomná dohoda o kompetenčnom vzdelávaní je prejavom vôle oboch zmluvných strán. K uvedenému je potrebné uviesť, že ak by štátny zamestnanec s dohodou nesúhlasil, nemôže absolvovať kompetenčné vzdelávanie. Na účely monitorovania vynaložených priamych individuálnych nákladov spojených s účasťou štátnych zamestnancov na kompetenčnom vzdelávaní služobný úrad vytvorí a aktualizuje evidenciu kompetenčného vzdelávania štátnych zamestnancov.

K § 165

Zvyšovanie kvalifikácie štátneho zamestnanca musí byť podmienené špecifickými požiadavkami a potrebami služobného úradu. V návrhu je stanovená povinnosť služobného úradu uzatvoriť so štátnym zamestnancom písomnú dohodu o zvyšovaní kvalifikácie, jej náležitosti, ako aj ďalšie povinnosti služobného úradu, ale aj štátneho zamestnanca, počas doby zvyšovania kvalifikácie. Jednou z takýchto záležitostí je aj doba počas ktorej je štátny zamestnanec povinný zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere. Do tejto doby sa nezapočítava čas vykonávania mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby (podľa zákona č. 569/2005 Z. z. o alternatívnej službe v čase vojny a vojnového stavu a zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti), čas rodičovskej dovolenky, čas zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby a ani čas čerpania služobného voľna, za ktoré nepatrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat. V prípade, ak štátny zamestnanec neukončí úspešne štúdium, je povinný uhradiť služobnému úradu náklady na zvyšovanie kvalifikácie, pričom sa navrhuje ponechať možnosť služobného úradu uhradenie vynaložených nákladov štátnemu zamestnancovi odpustiť v prípadoch hodných osobitného zreteľa, ako napríklad náhle úmrtie blízkej osoby alebo tiež z dôvodu vážneho zdravotného stavu dotknutého štátneho zamestnanca.

DEVIATA ČASŤ **Náhrada škody**

K § 166 – 168

Pri zodpovednosti štátneho zamestnanca za škodu spôsobenú služobnému úradu sa aplikuje podstatná časť ôsmej časti Zákonníka práce. V podmienkach štátnej služby však bolo potrebné upraviť niektoré vzťahy týkajúce sa náhrady škody osobitným spôsobom. Zodpovednosť štátneho zamestnanca podľa navrhovaného zákona je budovaná na princípe zavinenia. Podstatným rozdielom v porovnaní s úpravou v tzv. klasickom pracovnom práve je skutočnosť, že služobný úrad (zamestnávateľ) je vždy povinný vymáhať náhradu škody, za ktorú mu štátny zamestnanec zodpovedá. Z hľadiska spôsobu náhrady škody sa podľa

navrhovanej právnej úpravy uprednostňuje odstránenie škody uvedením do predošlého stavu. V prípade, že uvedenie do predošlého stavu nie je možné, je štátny zamestnanec povinný škodu nahradiť.

DESIATA ČASŤ

Činnosť odborových orgánov

K § 169 – 170

Navrhuje sa upraviť povinnosť služobného úradu prerokúvať s príslušným odborovým orgánom opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov v služobnom úrade a umožniť účasť člena odborovej organizácie s poradným hlasom v poradných orgánoch, ktoré zriaďuje generálny tajomník.

Navrhuje sa rozšíriť oprávnenia odborových orgánov s cieľom zjednocovania právnej úpravy štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.

Rozsah podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré možno priaznivejšie dohodnúť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa v porovnaní s úpravou podľa súčasne platného právneho stavu nemení. Naďalej bude možné v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v štátnej službe dohodnúť:

- skrátenie služobného času; spravidla pôjde o skrátenie určeného týždenného služobného času, ktorý je podľa zákona najviac 40 hodín,
- predĺženie základnej výmery dovolenky, ktorá podľa zákona trvá štyri resp. päť týždňov,
- zvýšenie odstupného, ktoré zákon priznáva vo výške dvojnásobku, resp. trojnásobku naposledy priznaného funkčného platu,
- zvýšenie odchodného pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (podľa zákona vzniká nárok na odchodné v sume naposledy priznaného funkčného platu),
- zvýšenie platových taríf,
- priaznivejšie podmienky vykonávania štátnej služby, ak to umožňuje osobitný predpis.

Rozsah podmienok vykonávania štátnej služby, ktoré možno dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve je upravený demonštratívne. Pôjde napríklad o:

- možnosť zvýšiť odstupné a odchodné sa za účelom zjednotenia právnej úpravy s podmienkami výkonu práce vo verejnom záujme navrhuje v rovnakom rozsahu ako v prípade zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme; zámerom takejto úpravy je postupne odstrániť existujúci stav, kedy podmienky dohodnuté v kolektívnych zmluvách pre štátnych zamestnancov sú v nejednom prípade diametrálne odlišné od podmienok dohodnutých v kolektívnych zmluvách pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme;
- dohodnutie výšky odmeny poskytovanej podľa zákona fakultatívne pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku, v niektorých prípadoch skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok; v podnikovej kolektívnej zmluve bude možné dohodnúť obligatornosť poskytovania tejto odmeny a tiež jej výšku, ktorá však nesmie presiahnuť najvyššiu sumu ustanovenú zákonom.

JEDENÁSTA ČASŤ

Spoločné ustanovenia

K § 171

Vzťah Zákonníka práce k zákonu o štátnej službe je charakterizovaný delegovanou pôsobnosťou, čo znamená, že na štátnozamestnanecké vzťahy sa aplikujú iba tie ustanovenia Zákonníka práce, ktoré zákon o štátnej službe vyslovene uvádza. Z dôvodu príbuznosti štátnozamestnaneckých vzťahov s pracovnoprávnymi vzťahmi sa navrhuje zachovať model s delegovanou pôsobnosťou vybraných ustanovení Zákonníka práce.

K § 172

Pokiaľ ide o úpravu právnych úkonov, navrhuje sa na štátnozamestnanecké vzťahy ustanoviť pôsobnosť Občianskeho zákonníka.

K § 173

Navrhuje sa upraviť možnosť služobného úradu písomne odstúpiť od služobnej zmluvy aj z iných dôvodov resp. v iných prípadoch ako ustanovuje § 19 Zákonníka práce, ktorý možno v rámci delegovanej pôsobnosti primerane použiť aj na štátnozamestnanecké vzťahy. Ide o prípad, keď služobný úrad vopred uzatvoril s úspešným uchádzačom služobnú zmluvu s dohodnutým neskorším dňom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru na obsadzované štátnozamestnanecké miesto, a toto štátnozamestnanecké miesto bolo ešte pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru zrušené. Ďalším prípadom môže byť odpadnutie dôvodu vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe založeného služobnou zmluvou tým, že zastupovaný štátny zamestnanec napr. na materskej alebo rodičovskej dovolenke oznámi služobnému úradu, že nastupuje na vykonávanie štátnej služby v čase, keď zastupujúcemu štátnemu zamestnancovi na základe vopred uzatvorenej služobnej zmluvy štátnozamestnanecký pomer ešte nevznikol. Štátnozamestnanecký pomer bol v oboch uvedených prípadoch založený služobnou zmluvou, ale nemôže reálne dňom dohodnutým v služobnej zmluve vzniknúť. V tejto súvislosti je potrebné zákonným spôsobom ukončiť platnosť takejto služobnej zmluvy, a tak sa navrhuje upraviť inštitút odstúpenia od služobnej zmluvy v taxatívne vymedzených prípadoch. Ak služobný úrad v uvedených prípadoch odstúpi od zmluvy, musí tak urobiť dovtedy, dokiaľ štátnemu zamestnancovi nevznikne štátnozamestnanecký pomer. To znamená najneskôr v deň, ktorý predchádza dňu dohodnutému v služobnej zmluve ako deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Cieľom tohto ustanovenia je teda umožniť služobnému úradu zákonným spôsobom riešiť situácie, keď nie je možné z objektívnych (zákonom ustanovených) príčin, aby štátnozamestnanecký pomer založený služobnou zmluvou aj reálne vznikol.

K § 174

V prípade právnej úpravy zastúpenia štátneho zamestnanca odkazuje zákon o štátnej službe na príslušné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

K § 175

Ak nebolo právo uplatnené v lehote ustanovenej zákonom o štátnej službe, považuje sa za premlčané. Na premlčanie práva sa však prihliadne iba v prípade, ak sa premlčania dovoľá ten, voči komu sa právo uplatňuje. V tom prípade však premlčané právo nemožno priznať tomu, kto ho uplatňuje. Na premlčanie práva a počítanie času sa použijú príslušné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

K § 176

Spor medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom o nároky zo štátnozamestnaneckého vzťahu bude pojednávať a rozhodovať súd.

K § 177 – 179

V ustanoveniach sa upravujú situácie, kedy dochádza k zániku, zrušeniu alebo k prevodu časti služobného úradu. Všeobecným pravidlom je, že v prípade uvedených zmien práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru zostávajú zachované. Výnimkou v tomto smere je napríklad zánik funkcie vedúceho štátneho zamestnanca na základe zákona práve z dôvodu zániku služobného úradu.

DVANÁSTA ČASŤ **Prechodné a záverečné ustanovenia**

K § 180

Na štátneho zamestnanca, ktorý má uzatvorenú služobnú zmluvu a vykonáva štátnu službu k 31. máju 2017, sa hľadá ako na štátneho zamestnanca podľa tohto zákona. Podobne aj odborník, ktorý je na plnenie úloh štátnej služby potrebný a ktorý vykonáva štátnu službu k 31. máju 2017 podľa predpisov účinných do 31. mája 2017, sa považuje za odborníka podľa tohto zákona. Obdobná úprava platí aj pre štátneho zamestnanca vymenovaného do vedúcej funkcie.

Takisto sa postupuje v prípade odborníka plniaceho úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu národnej rady, podpredsedu národnej rady alebo sudcu Najvyššieho súdu, štátneho zamestnanca, ktorý je k 31. máju 2017 na základe zvolenia alebo vymenovania štátnym zamestnancom vo verejnej funkcii, štátneho zamestnanca, ktorý k 31. máju 2017 vykonáva štátnu službu vo funkcii štatutárneho orgánu okrem štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii. Taktiež vedúci odboru okresného úradu, ktorý bol vymenovaný do funkcie podľa osobitného predpisu do 31. mája 2017 sa považuje za štátneho zamestnanca podľa tohto zákona.

Ak štátny zamestnanec začne a nedokončí adaptačné vzdelávanie do 31. mája 2017, dokončí adaptačné vzdelávanie podľa doterajších právnych predpisov.

Za najnáročnejšiu činnosť vykonávanú štátnym zamestnancom podľa § 51 ods. 2 písm. o) sa považuje najnáročnejšia činnosť uvedená v opise činností štátnozamestnaneckého miesta k 31. máju 2017.

Zavádza sa aj vekové obmedzenie výkonu štátnej služby.

K § 181

Navrhuje sa obmedzenie trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý k 31. máju 2017 vykonáva dočasnú štátnu službu na voľnom štátnozamestnaneckom mieste do obsadenia tohto miesta štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe do 30. novembra 2017. Ide o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona.

K § 182

Výnimka z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania zostáva zachovaná.

K § 183

Predpoklad bezúhonnosti štátneho zamestnanca a predpoklady vymenovania do funkcie generálneho tajomníka sa považuje za splnený.

K § 184

Štátny zamestnanec, ktorý je v dočasnej štátnej službe na zastupovanie štátneho zamestnanca, okrem zastupovania vedúceho zamestnanca k 31. mája 2017 nemôže byť prijatý na to isté

štátnozamestnanecké miesto, ktoré bezprostredne nadväzuje na dočasnú štátnu službu bez výberového konania.

Podľa nového zákona o štátnej službe [§ 36 ods. 4 písm. a)] sa uchádzač o dočasnú štátnu službu na zastupovanie štátneho zamestnanca prijíma iba na základe výberového konania a z tejto skutočnosti vychádza aj zmena štátnozamestnaneckého pomeru z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu.

K § 185

Týmto prechodným ustanovením sa určuje, že:

- a) služobná prax štátneho zamestnanca, ktorého štátnozamestnanecký pomer trvá do účinnosti navrhovaného zákona a ten istý štátnozamestnanecký pomer trvá naďalej aj po nadobudnutí účinnosti tohto zákona zostáva zachovaná. Tomuto štátnemu zamestnancovi sa služobná prax zachová aj v prípade ak jeho štátnozamestnanecký pomer skončí za účinnosti navrhovaného zákona a následne mu vznikne nový štátnozamestnanecký pomer.
- b) štátny zamestnanec, ktorý dosiahol viac ako 32 rokov služobnej praxe, za každý dosiahnutý rok služobnej praxe nad 32 rokov má nárok na zvýšenie 1 % z platovej tarify ktorá mu patrí, pretože obmedzenie započítavania služobnej praxe do 32 rokov sa z dôvodu zvyšovania veku odchodu do dôchodku ruší,
- c) vyrovnanie priznané zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa v rovnakej sume zachováva a to aj naďalej v samostatnej zložke funkčného platu,
- d) suma osobitného príplatku priznaného štátnemu zamestnancovi podľa zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe sa zachováva, ale bude súčasťou zložky funkčného platu rozdiel.

K § 186

Rozdielový príplatok doteraz priznaný štátnemu zamestnancovi, ktorého odborná prax prevyšovala 32 rokov, od účinnosti tohto zákona nepatrí. Suma rozdielového príplatku sa nemenila, preto u tých štátnych zamestnancov, ktorí mali priznaný rozdielový príplatok, zrušením započítania služobnej praxe do 32 rokov dôjde k navýšeniu tarifného platu, resp. funkčného platu z dôvodu valorizácií platových taríf v minulosti.

Rozdielový príplatok od účinnosti tohto zákona už nebude patriť žiadnemu štátnemu zamestnancovi z dôvodu neobmedzeného zvyšovania služobnej praxe. Štátnemu zamestnancovi na mieste mimoriadnej významnosti určenom vládou sa funkčný plat ku dňu účinnosti tohto zákona nemení.

Služobný úrad bude mať aj povinnosť určiť štátnemu zamestnancovi odo dňa účinnosti tohto zákona nový funkčný plat. Súčasne v záujme zabránenia prípadného zníženia funkčného platu štátneho zamestnanca v súvislosti s novou právnou úpravou, zabezpečuje sa výška jeho funkčného platu určeného ku dňu účinnosti tohto zákona vyrovnaním. Vyrovnanie štátnemu zamestnancovi nebude patriť, ak u štátneho zamestnanca dôjde k

- zníženiu alebo odňatiu osobného príplatku,
- preloženiu na funkciu s nižšou náročnosťou činnosti alebo
- k zániku dôvodu na priznanie platovej náležitosti podľa § 126 ods. 1 písm. a), b), d) až g).

V dôsledku zmien v odmeňovaní, služobný úrad určí štátnemu zamestnancovi nový funkčný plat ku dňu účinnosti navrhovaného zákona. Suma funkčného platu sa zachováva a ak štátny

zamestnanec dosiahne podľa nového zákona nižší funkčný plat, patrí mu suma rozdielu, ktorá funkčný plat dorovná s predchádzajúcim funkčným platom. Na zložku *rozdiel* však bude mať vplyv skutočnosť, ak ku dňu účinnosti zákona dôjde k zníženiu alebo odňatiu osobného príplatku, preradeniu na funkciu s nižšou náročnosťou alebo zániku niektorých platových náležitostí (príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, príplatku za zmennosť, príplatku za štátnu službu v krízovej oblasti, platovej kompenzácie za sťažené vykonávanie štátnej služby, príplatku za vedenie služobného motorového vozidla a príplatku za starostlivosť o služobné motorové vozidlo). K zmene uvedených zložiek funkčného platu môže prísť len po splnení zákonom ustanovených podmienok. V prípade zníženia alebo odňatia osobného príplatku štátnemu zamestnancovi ku dňu účinnosti tohto zákona je touto podmienkou predchádzajúce zhoršenie kvality plnenia služobných úloh.

K § 187

Každý fyzickej osobe príplatok za štátnu službu k dôchodku zostáva zachovaný a zvýši sa o ustanovené percento zvýšenia dôchodku odo dňa zvýšenia dôchodku.

Popri zvýšení o ustanovené percento zvýšenia dôchodku sa tento príplatok zvyšuje aj o ustanovené percento zvýšenia úrazovej renty, avšak až po 31. decembri 2017.

K § 188

Služobný úrad postupuje pri dohode o zvyšovaní kvalifikácie a dohode o prehlbovaní kvalifikácie uzatvorenej podľa právnej úpravy (pred účinnosťou tohto zákona) podľa predpisov účinných do 31. mája 2017.

Štátnemu zamestnancovi, ktorý je ku dňu účinnosti tohto zákona vedúcim zamestnancom sa ukladá povinnosť absolvovať manažérske vzdelávanie do dvanástich mesiacov od účinnosti tohto zákona. Z tejto povinnosti je vyňatý vedúci štátny zamestnanec, ktorý absolvoval manažérske vzdelávanie najneskôr tri roky pred účinnosťou tohto zákona.

K § 189

Služobný úrad postupuje pri výbere alebo výberovom konaní vyhlásenom pred účinnosťou tohto zákona podľa predpisov účinných do 31. mája 2017.

Ustanovenia odsekov 2 a 3 upravujú výnimku z povinnosti člena výberovej komisie, ktorý má viesť osobný pohovor pri výberovom konaní alebo pri druhej časti hromadného výberového konania, absolvovať vzdelávanie zamerané na osvojenie si metód riadeného osobného rozhovoru a jeho vyhodnotenia. Daný člen výberovej komisie bude musieť absolvovať uvedené vzdelávanie najneskôr do šiestich mesiacov od účinnosti tohto zákona. Z ohľadom na uvedené, bude môcť výberová komisia uskutočniť výberové konanie, príp. druhú časť hromadného výberového konania prvých šesť mesiacov od účinnosti tohto zákona, aj keď ani jeden jej člen nebude mať ešte absolvované predmetné vzdelávanie nevyhnutné k vykonaniu osobného pohovoru.

Ustanovenie odseku 4 upravuje prípad, keď služobný úrad chce alebo potrebuje obsadiť štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa na základe hromadného výberového konania po účinnosti tohto zákona, avšak úrad vlády ešte doposiaľ ani raz neuskutočnil prvú časť hromadného výberového konania, t.j. register úspešných absolventov prvej časti hromadného výberového konania je prázdny. Služobný úrad v tomto prípade bude môcť voľné štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa obsadiť na základe vonkajšieho výberového konania, avšak opäť iba prijatím absolventa (§ 9).

K § 190

Toto ustanovenie rieši situáciu, keď štátnemu zamestnancovi vznikne nárok na príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, pred účinnosťou zákona o štátnej službe a trvá aj po nadobudnutí účinnosti tohto právneho predpisu. V takomto prípade patrí štátnemu zamestnancovi príplatok k náhrade príjmu iba za tie dni dočasnej pracovnej neschopnosti, ktoré nasledujú po účinnosti zákona, a to najviac v rozsahu prvých 10 kalendárnych dní.

Prechodné ustanovenie, rieši aplikáciu § 143 v prechodnom období medzi účinnosťou starého a nového zákona o štátnej službe.

K § 191

Štátny zamestnanec bude za kalendárny rok 2017 hodnotený iba za obdobie od 1. júna do 31. decembra 2017.

Pre účely čerpania služobného voľna, ktoré bolo poskytnuté pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona sa nebudú aplikovať jeho ustanovenia, ale príslušné ustanovenia predchádzajúcej právnej úpravy.

K § 192

Aby bolo zabezpečené riadne fungovanie Rady od 1. januára 2018 (posunutá účinnosť predmetných ustanovení) je nutné, aby subjekty, ktorým zákon o štátnej službe zveruje do právomoci navrhnúť člena Rady, túto svoju právomoc realizovali v dostatočnom časovom predstihu.

K § 193

V tomto ustanovení sú taxatívne uvedené podzákonné normy, ktoré ostávajú v platnosti až do nadobudnutia účinnosti vykonávacích predpisov vydaných na základe zákona o štátnej službe.

K § 194

Zákon o štátnej službe preberá právne záväzné akty Európskej únie, ktoré sú taxatívne uvedené v prílohe č. 6.

K § 195

Z dôvodu terminologickej zmeny v doterajšom názve funkcie vedúceho služobného úradu sa týmto pojmom rozumie generálny tajomník služobného úradu.

K § 196

V tomto ustanovení sú taxatívne vymenované všeobecne záväzné právne predpisy, ktoré sa týmto zákonom zrušujú.

K Čl. II

Týmto ustanovením sa mení zákon č. 118/1996 Z. z. o ochrane vkladov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a to v tom smere, že sa odstraňuje vylúčenie odmeny pre zástupcu Ministerstva financií SR za členstvo v dozornej rade Fondu ochrany vkladov.

K Čl. III

Týmto ustanovením sa dopĺňa zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Cieľom je zosúladiť spôsobu preukazovania bezúhonnosti fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o pracovné miesto zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme so spôsobom

preukazovania bezúhonnosti občana Slovenskej republiky, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby (§ 38 ods. 4).

K Čl. IV

Týmto ustanovením sa dopĺňa zákon č. 330/2007 Z. z. o registri trestov. Navrhovanou právnou úpravou sa rozširuje okruh subjektov oprávnených žiadať generálnu prokuratúru o výpis z registra trestov o služobné úrady v zmysle zákona o štátnej službe a to za účelom zabezpečenia výpisu z registra trestov pre úspešných uchádzačov o štátnu službu pred vznikom štátnozamestnaneckého pomeru a tiež pre fyzické osoby pred vznikom pracovného pomeru v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. V zmysle § 19 ods. 2 zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov bude vydávanie výpisov z registra trestov podľa predchádzajúcej vety oslobodené od poplatkov.

K Čl. V

Týmto ustanovením sa mení zákon č. 180/2013 Z. z. o organizácii miestnej štátnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 506/2013 Z. z. a zákona č. 115/2014 Z. z.

K Čl. VI

Určuje sa účinnosť zákona od 1. júna 2017, pričom účinnosť niektorých ustanovení je z praktických dôvodov alebo z dôvodov technickej a časovej náročnosti posunutá. Niektoré ustanovenia týkajúce sa Rady, systemizácie a prešetrovania výpovede nadobudnú účinnosť 1. januára 2018. Posun účinnosti vo vzťahu k fungovaniu Rady je odôvodnený potrebou zvolenia jej členov po nadobudnutí účinnosti zákona. Účinnosť ustanovení vzťahujúcich sa na zmenu v systemizácii a na zriadenie registra štátnozamestnaneckých miest sa určuje od 1. januára 2019 a zriadenie registra štátnych zamestnancov až od 1. januára 2020.

K prílohe č. 1

Určuje sa jednotné tlačivo opisu štátnozamestnaneckého miesta.

K prílohe č. 2

Charakteristiky platových tried sú upravené tak, aby bola zabezpečená vyváženosť náročnosti činností medzi jednotlivými platovými triedami vo väzbe na definíciu štátnej služby a na ustanovené kvalifikačné predpoklady.

K prílohe č. 3

Určujú sa platové tarify štátnych zamestnancov. Zdôvodnenie úpravy platových taríf sa uvádza v dôvodovej správe k § 53.

K prílohe č. 4

Určuje sa rozpätie percentuálneho podielu pre určenie súm príplatkov za riadenie v jednotlivých stupňoch riadenia. Z dôvodu nezvyšovania finančných nárokov na štátny rozpočet, zostáva na rovnakej úrovni ako v zákone č. 400/2009 Z. z.

K prílohe č. 5

Určuje sa jednotné tlačivo majetkového priznania štátneho zamestnanca, ktorého obsah sa preberá z doterajšej právnej úpravy.

K prílohe č. 6

Určuje sa zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie.

Bratislava 21. septembra 2016

Robert Fico v.r.
predseda vlády
Slovenskej republiky

Igor Federič v.r.
vedúci
Úradu vlády Slovenskej republiky