

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Všeobecná časť

Návrh vyhlášky Úradu vlády Slovenskej republiky, ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca (ďalej len „návrh vyhlášky“) je vykonávacím právnym predpisom zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“), ktorá sa vydáva na základe § 21 písm. h) zákona o štátnej službe a vychádza z návrhu Etického kódexu štátneho zamestnanca (ďalej len „Etický kódex“) vypracovaného a predloženého Radou pre štátnu službu podľa § 14 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe.

Cieľom právnej úpravy je zakotviť pravidlá etiky jednotne pre všetkých štátnych zamestnancov. Dohľad nad dodržiavaním Etického kódexu vykonáva Rada pre štátnu službu.

Pre fungovanie štátnej služby je dôležitá dôvera verejnosti v to, že štátni zamestnanci konajú vo verejnom záujme, politicky neutrálne, nestranne, profesionálne a transparentne. Preto je potrebné venovať pozornosť hodnotám a princípom, ktoré vedú správanie štátnych zamestnancov v ich každodennej činnosti a rozhodovaní. Etický kódex vychádza zo všeobecne uznávaných morálnych hodnôt a ustanovuje pravidlá pre štátnych zamestnancov, ktorými by sa mali pri vykonávaní štátnej služby riadiť. Cieľom jeho prijatia je dodržiavanie etických hodnôt a princípov pri výkone štátnej služby, popísanie očakávaného správania štátnych zamestnancov, pomoc pri riešení etických dilem a zvýšenie dôvery občanov voči štátnym zamestnancom a štátnym inštitúciám.

Všeobecne, etické kódexy štátnych zamestnancov sú jednak informáciou pre občanov, aké správanie môžu očakávať a vyžadovať od štátnych zamestnancov, a tiež pre samotných štátnych zamestnancov, ktorí majú dodržiavať ustanovené etické hodnoty, čím podporujú dôveryhodnosť profesie, pomáhajú formovať stavovskú česť a hrdosť na príslušnosť k danej profesii.

Etické kódexy plnia viaceré funkcie:

- definujú hodnoty, princípy a etické štandardy, ktoré slúžia ako návod pre profesionálne správanie sa štátnych zamestnancov, pomáhajú hľadať odpovede na otázku, čo je správne a čo nesprávne,
- usmerňujú štátnych zamestnancov pri etickom rozhodovaní, riešení etických problémov a dilem, alebo profesijných konfliktov,
- poskytujú štandardy, podľa ktorých môže byť hodnotené a posudzované profesionálne správanie,
- informujú verejnosť, aké správanie má od štátnych zamestnancov očakávať, čím zvyšujú dôveru občanov v štátnu službu,
- prehlbujú etické povedomie, podporujú etické diskusie a reflexie,
- formujú a podporujú otvorenú, transparentnú a čestnú kultúru organizácie.

Rada pre štátnu službu pri tvorbe Etického kódexu vychádzala zo zhodnotenia doterajších skúseností s uplatňovaním etických kódexov, získaných dát od služobných úradov a samotných štátnych zamestnancov, dobrej praxe v zahraničí, odporúčaní medzinárodných inštitúcií ako aj vedomostí expertov v oblasti etiky v SR.

Etický kódex platný pre všetkých štátnych zamestnancov vydal s účinnosťou od 31.07.2002 Úrad pre štátnu službu na základe zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. S účinnosťou od 01.06.2006 v súvislosti so zrušením Úradu pre štátnu službu zákon stanovil, že etický kódex vydá ako služobný predpis Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ďalšia právna úprava, zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už ustanovenia o etickom kódexe štátneho zamestnanca neobsahovala a etické kódexy prijímali niektoré služobné úrady na základe vlastného uváženia formou služobných predpisov. Doterajšie skúsenosti naznačujú, že aplikácia etických kódexov bola skôr formálna, nepremietala sa do ďalších oblastí riadenia ľudských zdrojov, napr. prijímania pracovníkov, vzdelávania, motivácie, hodnotenia. Malá pozornosť sa venovala vytvoreniu etickej infraštruktúry a etickému vzdelávaniu.

Pri tvorbe kódexu Rada pre štátnu službu vychádzala aj z dotazníkového prieskumu, ktorý prebiehal v mesiacoch máj – jún 2018 medzi samotnými štátnymi zamestnancami. Rada pre štátnu službu získala odpovede viac než 15% štátnych zamestnancov na to, ako vnímajú etické otázky, napr. s akými etickými problémami sa najčastejšie stretávajú, čo ich motivuje/demotivuje k etickému správaniu, či vedia, ako majú postupovať, ak majú podozrenie na neetické správanie, čo považujú za dôležité upraviť v Etickom kódexe.

V zahraničí sa etickej dimenzii pri výkone štátnej služby venuje veľká pozornosť, etické kódexy majú prepracovaný systém implementovania, sú zapracované do celého systému riadenia, prebiehajú etické tréningy vo viacerých formách.

Dôležitosť etiky vo verejnom sektore si uvedomujú aj viaceré medzinárodné inštitúcie, ktoré usmerňujú členské štáty pri prijímaní a rozvíjaní etických pravidiel. Napr. Rada Európy zverejnila vzorový Etický kódex a v súčasnosti pracuje na revízii etického rámca pre verejné inštitúcie. OECD vydala smernicu k riadeniu konfliktu záujmov vo verejnej správe, odporúčania k etickému líderstvu, systémom integrity. Vo svojich odporúčaniach k zákonu č. 55/2017 o štátnej službe OECD okrem iného uvádza, že by bolo vhodné v SR zaviesť jednoznačné postupy v súvislosti s darmi. GRECO (Group of States against Corruption) vo svojom Second Compliance Report (2017) vo vzťahu k SR odporúča viaceré opatrenia týkajúce sa aj etických kódexov, pričom dôraz kladie na mechanizmy kontroly a implementácie.

V zásade existujú dva prístupy pri tvorbe etických kódexov – kódex založený na hodnotách a normatívny kódex. Pretože aplikácia etických pravidiel nemá v SR dlhú tradíciu a je veľmi ťažké vopred predvídať všetky možné problémové situácie, bol prijatý prístup založený na hodnotách, podobne ako je aj zákon o štátnej službe postavený na princípoch. Pri takomto prístupe v Etickom kódexe sa vychádza z vymedzenia zásady, ktorá má byť pre štátneho zamestnanca základným návodom pri riešení etických dilem a pri jeho konaní a rozhodovaní. Základnými zásadami, ktoré Etický kódex upravuje, sú politická neutralita, nestrannosť, verejný záujem, dôstojnosť a rešpekt v medziludských vzťahoch a profesionalita. Aby sa štátnym zamestnancom uľahčila orientácia v tom, ako sa uvedené zásady môžu prejavovať, sú v Etickom kódexe uvedené príklady situácií, kedy je konanie v súlade s danou zásadou.

Podrobnejšie je upravená oblasť darov a iných výhod v snahe zjednodušiť štátnym zamestnancom posudzovanie sporných situácií. Dary a iné výhody sú problematické, pretože sa prostredníctvom nich vytvára väzba medzi darcom a prijímateľom, ktorá môže mať vplyv na nestrannosť a neutralitu výkonu štátnej služby, čo môže znižovať dôveru verejnosti. Cieľom podrobnejšej úpravy darov a iných výhod je poskytnúť štátnym zamestnancom

návod, čo majú zvažovať a ako majú postupovať, ak sa dostanú do situácie, že im bude ponúkaný dar alebo iná výhoda.

Dobrá prax v zahraničí, ako aj doterajšia slovenská skúsenosť s aplikáciou etických kódexov ukazujú, že nepostačuje iba definovať etické zásady. Veľmi dôležité je nastavenie aplikačných mechanizmov. Preto sú v Etickom kódexe riešené aj možnosti štátneho zamestnanca požiadať o pomoc pri riešení otázky, či je jeho konanie v súlade s etickým kódexom (etické dilemy) a postup pri uplatňovaní pravidiel ustanovených etickým kódexom.

Rada pre štátnu službu vypracuje k jednotlivým oblastiam etického kódexu metodiku a usmernenia.

Návrh vyhlášky nebude mať vplyv na rozpočet verejnej správy, na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, podnikateľské prostredie, nemá sociálny vplyv, vplyv na životné prostredie, informatizáciu spoločnosti ani vplyv na služby verejnej správy pre občana.

Návrh vyhlášky je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, nálezmi ústavného súdu, zákonmi a ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, ako aj s právnymi aktmi Európskej únie.

Osobitná časť

K § 1

Predmetom právnej úpravy je vymedzenie zásad etického správania sa štátneho zamestnanca, úprava možností štátneho zamestnanca požiadať o pomoc pri riešení otázky, či je jeho konanie v súlade s etickým kódexom a postup pri uplatňovaní pravidiel ustanovených etickým kódexom.

Etický kódex pozostáva z dvoch častí – stanovenia zásad etického kódexu a úpravy pravidiel, ktorými sú tieto zásady implementované do výkonu štátnej služby.

Pri stanovení zásad sa vychádza z nasledovného postupu:

1. Určenie zásady – zásady stanovené v etickom kódexe vychádzajú z princípov zákona o štátnej službe (čl. I. zákona) a práv a povinností štátneho zamestnanca (§ 110 a nasl. zákona), pričom sú naviazané na tie princípy štátnej služby a práva a povinnosti štátneho zamestnanca, ktoré majú etický rozmer.
2. Stanovenie základných pravidiel správania sa štátneho zamestnanca – pravidlá správania sa sú stanovené všeobecne, spôsobom stanovenia generálnej klauzuly s demonštratívnym výpočtom želaného správania sa. Takto sa dosiahne aplikovateľnosť etických pravidiel v čo najširšom rozsahu, štátni zamestnanci budú vedení k tomu, aby pri každodennom výkone služobných povinností zvažovali, či ich konkrétna aktivita naplňa danú etickú zásadu.
3. Demonštratívny výpočet najbežnejších foriem želaného správania sa – uvádzané príklady pomôžu štátnym zamestnancom v praxi. Pokiaľ by štátny zamestnanec ani pomocou uvedených príkladov nevedel nájsť riešenie situácie, v ktorej sa nachádza, etický kódex upravuje možnosti štátneho zamestnanca požiadať o pomoc. Rada pre

štátnu službu (ďalej ako „Rada“) bude k zásadám etického kódexu a k princípom štátnej služby vypracúvať metodiku a odborné štúdie.

K § 2

Zásada vychádza z princípu politickej neutrality, ustanoveného v čl. 1 zákona a uvádza praktické príklady jej naplňania.

Požiadavka politickej neutrality je jedným zo základných pilierov budovania dôvery v štátnu službu. Štátny zamestnanec sa z titulu svojho postavenia nachádza v situácii, kde jeho súkromné aktivity, prameniace zo základných občianskych a politických práv (právo združovať sa, sloboda prejavu), môžu ovplyvniť vnímanie štátnych inštitúcií verejnosťou. Je preto dôležité hľadať primeranú rovnováhu medzi právami štátneho zamestnanca a záujmom na dôveryhodnom a nestrannom výkone štátnej služby. Rovnako je dôležité, aby štátny zamestnanec neustále vnímal, že výkon štátnej služby a výkon politických práv musia byť striktne oddelené a musí preto neustále kontrolovať, že nedochádza k ich stretu alebo k hrozbe stretu. Výkon štátnej služby má totiž dva rozmery – jeden sa vzťahuje ku kvalite plnenia služobných úloh, druhý k vnímaniu jeho postavenia, a tým aj obrazu štátnej služby, verejnosťou.

Zákon o štátnej službe nezakazuje štátnemu zamestnancovi členstvo v politickej strane, ani politické aktivity, v niektorých konkrétnych prípadoch však upravuje osobitné situácie – napríklad člen Rady nesmie zastávať funkciu v politickej strane alebo v politickom hnutí, štátny zamestnanec môže byť poslancom obecného zastupiteľstva, ak nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie alebo poslancom zastupiteľstva vyššieho územného celku, ak nie je dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie.

Od štátneho zamestnanca sa očakáva, že pri výkone štátnej služby bude konať politicky neutrálne bez ohľadu na jeho politické postoje. Mal by rozhodovať a konať na základe dostupných faktov a skutočností bez ohľadu na vlastné politické zmýšľanie alebo vôľu či prania politickej strany či politického hnutia.

Dôležité je, aby štátni zamestnanci nevzbudzovali ani pochybnosť o tom, že zvyhodňujú niektorú politickú stranu alebo hnutie. Ako pomôcka im môže slúžiť tzv. „test prvej strany (Front page test)“ – aby sa štátny zamestnanec sám seba pýtal, ako sa jeho činnosť môže javiť iným, ak by sa o tom písalo na prvej 1. strane novín. Vzbudzovalo by to dôveru vo verejný sektor? Alebo by to poškodilo dôveru a reputáciu inštitúcie, v ktorej štátny zamestnanec pracuje?

K § 3

Zásada vychádza z princípu nestrannosti, ustanoveného v čl. 5 zákona a uvádza praktické príklady z tejto oblasti.

Záujem na nestrannom výkone štátnej služby vyžaduje, aby štátny zamestnanec konal vždy výhradne vo verejnom záujme, objektívne, nestranne, bez predsudkov a zaujatosti. Uvedená požiadavka na zamestnanca sa kladie nielen na rozhodovanie a výkon služobných úloh štátneho zamestnanca, ale aj na jeho konanie a správanie v súkromí, ak by mohlo ovplyvniť vnímanie jeho nestrannosti verejnosťou.

Pri požiadavke nestrannosti treba vychádzať z ustálenej judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (tzv. teória zdania) - teória zdania nezaujatosti vyžaduje, že spravodlivosť nielenže musí byť poskytovaná, ale musí sa tiež javiť, že je poskytovaná.

Podobne ako pri politickej neutralite, štátni zamestnanci nesmú vzbudzovať pochybnosť o tom, že rozhodujú inak než na základe faktov a zabezpečujú rovnosť všetkých dotknutých strán. Ako pomôcka môže opäť slúžiť tzv. „test prvej strany (Front page test)“.

K § 4

Požiadavka na konanie vo verejnom záujme predstavuje podrobnejšiu úpravu princípu nestrannosti, stanoveného v čl. 5 zákona a zameriava sa na konflikt záujmov. Riešenie konfliktu záujmov je kľúčové pre dôveru občanov v štátnu službu. Preto v poslednom období na základe odporúčaní OECD k riešeniu konfliktu záujmov prijala väčšina členských krajín OECD (napr. Francúzsko, Kanada, Španielsko, USA, Fínsko, Veľká Británia) striktné pravidlá na prevenciu a riešenie konfliktu záujmov.

Štátny zamestnanec je na jednej strane občan, ktorý má svoje súkromné záujmy a vzťahy, ale zároveň má povinnosti vyplývajúce z jeho postavenia v štátnej službe, ktoré vychádzajú z ochrany verejného záujmu a záujmu jeho služobného úradu. Osobným záujmom štátneho zamestnanca je akákoľvek výhoda pre neho alebo pre s ním spriaznené osoby.

Konflikt záujmov je konflikt medzi verejnými povinnosťami a osobnými záujmami štátneho zamestnanca, ktoré môžu ovplyvniť výkon štátnej služby alebo situácia, kde by štátny zamestnanec mohol využiť postavenie v štátnej službe vo svoj osobný prospech. Nemusia to byť iba finančné záujmy, ale napríklad aj prístup k informáciám, nezákonné zvýhodnené zaobchádzanie, zneužívanie informácií získaných v súvislosti s vykonávaním štátnej služby na vlastný prospech alebo v prospech spriaznených osôb, príp. iných fyzických alebo právnických osôb.

Štátny zamestnanec má konfliktu záujmov v prvom rade predchádzať. Nie vždy je to však možné, pretože konflikt záujmov môže nastať bez pričinenia štátneho zamestnanca (príbuzenské väzby). Ak nie je možné konfliktu záujmov predísť, treba zabezpečiť, aby nedošlo k narušeniu dôvery v štátnu službu a nestranné konanie, postup a rozhodovanie pri plnení služobných úloh dotknutým štátnym zamestnancom. Etický kódex preto podrobnejšie upravuje aj postup služobného úradu po tom, ako mu bol konflikt záujmov oznámený, čím sa naplňa zákonná požiadavka zabezpečiť politicky neutrálny, zákonný, nestranný a profesionálny výkon štátnej služby (čl. 1, čl. 2, čl. 5, čl. 6 zákona).

Definíciou spriaznených osôb v § 4 ods. 4 etického kódexu sa snažil predkladateľ zachytiť tie prípady kontaktov (vzťahov) s konkrétnymi osobami, kedy v praxi môže dochádzať alebo dochádza ku konfliktu záujmov. Príklady v etickom kódexe uvedené v § 4 ods. 7 a výpočet spriaznených osôb v § 4 ods. 4 napomáhajú štátnemu zamestnancovi posúdiť, či by mohol byť alebo je v konflikte záujmov a ak áno, ako postupovať, aby nebola narušená dôvera v jeho schopnosť plniť služobné úlohy nestranne. Pri nastavovaní úpravy a príkladov sa vychádzalo z rozhodovacej praxe správnych orgánov a súdov o tom, kedy môže nastať pochybnosť nestrannosti konajúcej osoby s tým, že sa následne prispôbili podmienkam výkonu štátnej služby. V konkrétnom prípade je potrebné vždy s ohľadom na okolnosti prípadu posúdiť, či skutočne ide o konflikt záujmov. Posúdi sa napríklad povaha a intenzita vzťahu k určitej osobe, miera majetkovej účasti v právnickej osobe, intenzita obchodných stykov a pod. Nie

každý vzťah medzi osobami bude dôvodom na obavy z konfliktu záujmov. Podobne, pri obchodných stykoch treba rozlišovať bežné spotrebiteľské vzťahy (účet v banke, kúpa tovaru pre osobnú potrebu) od situácie, keď bol napríklad štátny zamestnanec v minulosti konateľom obchodnej spoločnosti a teraz má napr. posudzovať vo vzťahu k nej zmluvy, ktoré sám v mene danej spoločnosti uzaviera.

Rozlišujeme skutočný, možný a zdanlivý konflikt záujmov.

Skutočný konflikt záujmov sa týka súčasnej situácie. Zdanlivý konflikt záujmov je situácia, kedy racionálne uvažujúca osoba považuje situáciu za konflikt záujmov bez ohľadu na to, či konflikt záujmov reálne existuje, pretože je dôvodné si myslieť, že súkromné záujmy štátneho zamestnanca môžu neprimerane ovplyvniť vykonávanie štátnej služby. Nemusí to znamenať, že štátny zamestnanec robí niečo nezákonné, ale je v situácii, kedy záujmy (verejný záujem, ktorý má chrániť a jeho súkromný záujem) sú v konflikte. Zdanlivý konflikt záujmov môže mať rovnako závažné dôsledky ako skutočný konflikt, pretože môže narušiť dôveru verejnosti k štátnym zamestnancom, alebo k služobnému úradu, a preto je potrebné riešiť ho rovnako ako skutočný konflikt záujmov.

Možný konflikt záujmov vzniká v situácii, kedy štátny zamestnanec v súčasnosti nemá súkromné záujmy, ktoré by boli spojené s vykonávaním jeho služobných povinností, ale existuje možnosť vzniku konfliktu v budúcnosti. Sú to situácie, v ktorých má štátny zamestnanec súkromný záujem, ktorý môže byť v konflikte s jeho povinnosťami v budúcnosti. Napríklad v služobnom úrade pracujú manželia, manžel zastáva funkciu vnútorného kontrolóra. Aj keď v súčasnosti manželia neprichádzajú do pracovného kontaktu, v budúcnosti sa môže stať, že manžel bude poverený kontrolou úseku, kde pracuje manželka.

Ust. § 4 ods. 8 návrhu vyhlášky uvádza, že ustanovenia ods. 2 až 7 sa nevzťahujú na štátneho zamestnanca, pri ktorom sa postupuje pri konflikte záujmov podľa osobitného predpisu, pričom poznámka pod čiarou demonštratívne uvádza ako príklady správny poriadok a zákon o verejnom obstarávaní. Predkladateľ zámerne neuviedol taxatívny výpočet osobitných predpisov, nakoľko cieľom je zachytiť aj do budúcnosti všetky osobitné predpisy, ktoré osobitným spôsobom definujú buď priamo „konflikt záujmov“, alebo obdobu tohto inštitútu, napr. „zaujatosť“, „predpojatosť“, „rozpor záujmov“ a pod. a ustanovujú v danom prípade aj konkrétny postup, ktorý je v danej situácii potrebné aplikovať na konajúcu osobu. Cieľom tohto ustanovenia je jasne odlíšiť režim štátnozamestnaneckých vzťahov, kam spadá aj dodržiavanie etického kódexu s následkami v podobe možnej disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca a režim postupu správneho orgánu v konaní podľa osobitného predpisu, kde prípadná zaujatosť konajúcej osoby môže mať za následok nezákonnosť procesu a vydaného rozhodnutia. Predkladateľ týmto ustanovením priamo vylučuje, aby sa na štátneho zamestnanca, ktorý postupuje, koná a/alebo rozhoduje v nejakej veci v režime osobitného predpisu (napr. podľa Správneho poriadku) vzťahovala pri postupe podľa daného osobitného predpisu úprava etického kódexu vo vzťahu k § 4 ods. 2 až 7 v prípade konfliktu záujmov, t. j. v daných prípadoch sa naňho vzťahuje výlučne postup ustanovený v osobitnom predpise, napr. pri uplatnení námietky predpojatosti účastníkom konania podľa Správneho poriadku. Etický kódex nie je nástrojom uplatňovania procesných práv účastníkov konania, resp. iných subjektov v konaní podľa osobitného predpisu, akým môže byť napr. námietka zaujatosti alebo námietka predpojatosti a pod. Zároveň pre úplnosť dodávame, že postupom, konaním a rozhodovaním podľa osobitného predpisu sa myslí procesný postup podľa osobitného predpisu vo všeobecnosti, nielen správne konanie podľa správneho poriadku. Samotný pojem „konanie“ je v kontexte znenia etického kódexu potrebné vykladať širšie, nakoľko sa ním

myslí aj akýkoľvek postup, realizované úkony, a pod., nielen formálne konanie vo veci, ako je zvykom tento pojem vykladať v prípade rôznych procesných poriadkov/kódexov.

K § 5

Pravidlo dôstojnosti a rešpektu v medziľudských vzťahoch podrobnejšie upravuje najmä princíp profesionality, ustanovený v čl. 6 zákona o štátnej službe, princíp rovnakého zaobchádzania, ustanovený v čl. 9 zákona o štátnej službe a ust. § 111 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe o tom, že štátny zamestnanec je povinný pri výkone štátnej služby rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva.

K § 6

Ust. § 6 návrhu vyhlášky podrobnejšie upravuje princíp profesionality, ustanovený v čl. 6 zákona o štátnej službe. Cieľom tohto ustanovenia je nielen viesť štátnych zamestnancov k vysoko odborným a profesionálnym výstupom pri plnení služobných úloh, ale aj dbať aj na spôsob, akým sú výsledky dosahované. Navrhovaná úprava kladie dôraz aj na správanie štátneho zamestnanca mimo priameho výkonu služobných úloh, aby svojim správaním nenarušil vnímanie štátnej služby ako profesionálneho a dôveryhodného sektoru. Od štátneho zamestnanca sa vyžaduje, aby neustále dbal na prospech a službu verejnosti a prispieval k skvalitňovaniu fungovania verejnej moci, preto je potrebné, aby sa vzdelával a zdokonaľoval vo svojej práci. Profesionalita štátneho zamestnanca sa prejavuje aj v jeho pracovných vzťahoch – etický kódex vyžaduje, aby štátny zamestnanec prispieval k budovaniu pracovného prostredia, ktoré podporuje tímovú prácu, učenie sa a inovácie.

K § 7

Osobitne je upravená oblasť darov a iných výhod, pretože ide o kľúčový aspekt zabezpečenia nestranného výkonu štátnej služby (princíp nestrannosti, čl. 5 zákona). Ustanovenie zároveň podrobnejšie rozpracúva pravidlo o zákaze prijímania darov a iných výhod, ustanovené v § 112 ods. 1 písm. b) a c) zákona.

Štátny zamestnanec nesmie vyžadovať ani prijímať dary, výhody, bezplatnú pohostinnosť či akékoľvek iné výhody pre seba alebo spriaznené osoby, ktoré by mohli ovplyvniť alebo zdanlivo ovplyvňujú jeho nestrannosť pri plnení služobných úloh, alebo by mohli byť alebo vyvolávať zdanie, že sú alebo budú odmenou vo vzťahu k plneniu jeho služobných povinností.

Dary a iné výhody, ktorých cieľom je ovplyvniť štátneho zamestnanca pri výkone služobných úloh, môžu mať rôznu formu. Príklady pomáhajú štátnym zamestnancom posúdiť, či ide o takýto dar a ako majú postupovať, keď im je dar alebo iná výhoda ponúknutá, aby nenarušili dôveru v nestranný výkon ich služobných povinností.

K § 8

Navrhované ustanovenie rieši implementáciu zásad etického kódexu do riadenia služobného úradu a využívajúc postupy upravené zákonom o štátnej službe zabezpečuje ich riadne aplikovanie a dodržiavanie.

Je dôležité, aby si každý štátny zamestnanec uvedomoval dôležitosť etiky v štátnej službe a aby bol vnútorne presvedčený o správnosti etických zásad a aby dodržiavanie etického kódexu bolo vecou jeho cti.

Kľúčovým prvkom dodržiavania etiky v štátnej službe sú vedúci zamestnanci. Prostredníctvom osobného príkladu a nástrojmi riadenia vedú podriadených k dodržiavaniu etického kódexu. Podľa štúdií OECD bez zaniieteného vodcovstva etické programy a systémy neprinesú želané výsledky. Nemenej dôležité je, akým spôsobom sa etike štátni zamestnanci učia a na základe čoho ju premietajú do svojej práce. Etické tréningy, školenia a riešenie modelových situácií sú užitočnými nástrojmi, základom je však vzor v podobe etického vedúceho. Väčšina etických lídrov vie určiť konkrétneho človeka, ktorý mu bol etickým vzorom v jeho kariére, zväčša išlo o priameho nadriadeného.

Keďže dodržiavanie etického kódexu je povinnosťou štátneho zamestnanca, služobné úrady, podobne ako v iných oblastiach dodržiavania služobných povinností a služobnej disciplíny, zapracúvajú etiku do vzdelávacích aktivít, hodnotenia a kariérneho rastu štátnych zamestnancov. Je žiaduce, aby sa na vedomosti z oblasti etiky dbalo aj pri výbere štátnych zamestnancov a oblasť etiky bola zahrnutá aj do výberových konaní.

Dobrá prax v zahraničí ukazuje, že pri etike je veľmi dôležitá prevencia. Navrhuje sa preto, rešpektujúc mechanizmy ustanovené zákonom o štátnej službe, podporiť štátnych zamestnancov pri riešení etických dilem, ktoré môžu nastať v súvislosti s výkonom štátnej služby. Ak majú štátni zamestnanci pochybnosti ohľadom výkladu ustanovení etického kódexu (etické dilemy), je potrebné ich riešiť primárne v ich služobnom úrade. Tak ako pri plnení akýchkoľvek iných služobných úloh, aj tu je štátny zamestnanec oprávnený žiadať usmernenie od vedúceho zamestnanca, ktorý ho môže usmerniť, t. j. viesť k dodržiavaniu služobnej disciplíny, ktorej súčasťou je aj dodržiavanie etického kódexu. Služobné úrady však v rámci svojej organizačnej štruktúry môžu určiť aj konkrétneho štátneho zamestnanca, ktorý bude špecializovaný na oblasť etiky - poradcu pre etické správanie v štátnej službe (ďalej len „etický poradca“).

Rada je zriadená ako nezávislý monitorovací a koordinačný orgán. Jej úlohou je zjednocovanie výkladu etického kódexu a plošné usmerňovanie služobných úradov a štátnych zamestnancov v oblasti etiky. Rada bude vydávať metodické usmernenia a odborné štúdie, ktoré okrem príkladov uvedených v etickom kódexe pomôžu štátnym zamestnancom dodržiavať etický kódex. Tam, kde je to účelné a vhodné, poskytne Rada aj riešenie konkrétnej etickej dilemy štátneho zamestnanca. Pôjde najmä o nové alebo zložité prípady, kde vzhľadom na neexistenciu doterajšej praxe služobný úrad alebo etický poradca nebude vedieť dať štátnemu zamestnancovi odpoveď, alebo bude vhodné dať k problematike zjednocujúci výklad. Môže ísť aj o prípady, ktoré sa budú týkať napríklad konania vedúceho zamestnanca a štátny zamestnanec sa bude chcieť obrátiť na nezávislý orgán. Štátny zamestnanec sa môže v takýchto prípadoch na Radu obrátiť písomne.

V § 8 sú podrobnejšie upravené aj postupy pri podozrení na porušenie etického kódexu. Štátny zamestnanec môže podozrenie na porušenie oznámiť priamo služobnému úradu alebo Rade.

V prípade oznámenia podozrenia na porušenie etického kódexu služobnému úradu podľa § 8 ods. 5 etického kódexu toto automaticky neznamená, že týmto oznámením dôjde k vyvodzovaniu disciplinárnej zodpovednosti v zmysle zákona o štátnej službe. Subjekty oprávnené navrhnúť a riešiť porušenie služobnej disciplíny sú ustanovené v § 118 ods. 1

zákona (generálny tajomník služobného úradu, vedúci zamestnanec). Ustanovenie § 8 ods. 5 etického kódexu rieši fázu pred začatím postupu spojeného s disciplinárnou zodpovednosťou podľa § 118 a nasl. zákona o štátnej službe, t. j. vytvára sa priestor, kedy sa generálny tajomník služobného úradu alebo vedúci zamestnanec môžu dozvedieť o prípadnom porušení disciplinárnej zodpovednosti. Je však na posúdení generálneho tajomníka služobného úradu alebo vedúceho zamestnanca, či na základe informácií, ktoré sa od štátneho zamestnanca dozvedia, budú iniciovať (vedúci zamestnanec návrhom, generálny tajomník služobného úradu z vlastného podnetu) vyvodenie disciplinárnej zodpovednosti a s ním spojený postup podľa § 118 a nasl. zákona o štátnej službe.

Ak je podozrenie oznámené Rade, rada vykoná dohľad postupom ustanoveným v zákone. Podľa zákona výsledkom dohľadu je (ak došlo k porušeniu) odporúčanie nápravného opatrenia služobnému úradu.

Služobné úrady aj Rada v rámci možností dbajú na ochranu identity oznamovateľa.

K § 9

Podozrenie z porušenia etického kódexu nemusí vždy automaticky viesť k vyvodzovaniu disciplinárnej zodpovednosti v zmysle zákona o štátnej službe. Ak má nadriadený alebo generálny tajomník služobného úradu podozrenie, že štátny zamestnanec porušil etický kódex, je potrebné podozrenie posúdiť s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu.

K § 10

Upravuje sa účinnosť vyhlášky.