

§ 51
Služobná zmluva

(1) Služobnú zmluvu so štátnym zamestnancom uzatvára generálny tajomník. S odborníkom ústavného činiteľa uzatvára služobnú zmluvu ten, pre koho plní úlohy; s odborníkom ústavného činiteľa, ktorý plní úlohy pre sudcu najvyššieho súdu, uzatvára služobnú zmluvu vedúci kancelárie najvyššieho súdu a s odborníkom ústavného činiteľa, ktorý plní úlohy pre sudcu najvyššieho správneho súdu, uzatvára služobnú zmluvu vedúci kancelárie najvyššieho správneho súdu. Služobná zmluva musí byť uzatvorená najneskôr v deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Služobná zmluva musí byť písomná, inak je neplatná. Jedno písomné vyhotovenie služobnej zmluvy je služobný úrad povinný odovzdať štátnemu zamestnancovi.

(2) Služobná zmluva obsahuje

- a) názov služobného úradu vrátane sídla služobného úradu,
- b) meno, priezvisko a titul štátneho zamestnanca, dátum narodenia a miesto trvalého pobytu,
- c) funkciu štátneho zamestnanca podľa § 53,
- d) funkciu vedúceho zamestnanca, ak ide o štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca,
- e) deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru,
- f) skúšobnú dobu, ak podľa § 52 plynie,
- g) druh štátnej služby,
- h) organizačný útvar,
- i) označenie pravidelného miesta výkonu štátnej služby, ktorým je obec, časť obce alebo inak určené miesto,
- j) dĺžku určeného služobného času alebo dĺžku kratšieho služobného času, ak bol dohodnutý,
- k) čas trvania dočasnej štátnej služby, ak ide o dočasnú štátnu službu,
- l) odbor štátnej služby, ak sa určuje,
- m) údaj o tom, či ide o štátnozamestnanecké miesto mimoriadnej významnosti,
- n) údaj o výmere dovolenky odkazom na príslušné ustanovenie zákona alebo kolektívnej zmluvy,
- o) najnáročnejšiu činnosť, ďalšiu činnosť, bližšie určenú najnáročnejšiu činnosť a bližšie určenú ďalšiu činnosť podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta,
- p) údaj o dĺžke výpovednej doby odkazom na príslušné ustanovenie zákona.

(3) V služobnej zmluve možno osobitne dohodnúť pravidelné miesto výkonu štátnej služby, ktorým je obec, časť obce alebo inak určené miesto, na účely poskytovania náhrad výdavkov súvisiacich so služobnou cestou alebo so zahraničnou služobnou cestou.

(4) Služobný úrad odovzdá štátnemu zamestnancovi spolu so služobnou zmluvou aj opis štátnozamestnaneckého miesta a oznámenie o výške a zložení funkčného platu.

(5) Služobný úrad poskytne štátnemu zamestnancovi do siedmich dní odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru písomnú informáciu o

- a) spôsobe rozvrhnutia služobného času,
- b) prestávkach v práci, dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni,
- c) splatnosti a výplatnom termíne platu a
- d) pravidlách skončenia štátnozamestnaneckého pomeru.

(6) Informáciu podľa odseku 5 možno poskytnúť aj formou odkazu na príslušné ustanovenie zákona, kolektívnej zmluvy, služobného poriadku alebo služobného predpisu.

Súvisiace ustanovenia zákona o štátnej službe:

§ 10, § 11, § 20, § 34 a nasl., § 52, § 53, § 74, § 98, § 99, § 193f, príloha č. 1

Súvisiace právne predpisy:

Zákonník práce

K § 51

V súvislosti so služobnou zmluvou je nutné uviesť, že táto sa uzatvára iba medzi služobným úradom a tým štátnym zamestnancom, ktorého štátnozamestnanecký pomer je založený práve služobnou zmluvou. Netýka sa štátnych zamestnancov vo verejnej funkcii a štatutárnych orgánov podľa osobitného predpisu, ktorých štátnozamestnanecký pomer je založený voľbou alebo vymenovaním. Uvedené vyplýva z vylúčenia § 51 v § 7 ods. 7, resp. ods. 10 zákona o štátnej službe. Tento záver možno vyvodiť rovnako aj z delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy podľa § 171 ods. 1 zákona o štátnej službe, ktorý neobsahuje ustanovenie Zákonníka práce, ktoré uvádza, že ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Z uvedeného vyplýva rozdielny postup vo vzťahu k tzv. politicky nominovaným funkciám. Kým na takéto funkcie sa v rámci štátnej služby nevzťahuje ustanovenie o služobnej zmluve, napríklad pri výkone práce vo verejnom záujme sa už ustanovenie o pracovnej zmluve vzťahuje aj pri politických nomináciách (napríklad štatutárne orgány právnických osôb v zriaďovateľskej pôsobnosti ústredných orgánov štátnej správy).

K ods. 1 až 4

Predmetné ustanovenie zákona o štátnej službe okrem subjektu oprávneného uzatvárať služobnú zmluvu so štátnym zamestnancom definuje formálne a obsahové náležitosti služobnej zmluvy.

Formálnou náležitosťou je požiadavka písomnej formy, pod sankciou neplatnosti predmetného právneho úkonu. Písomná forma musí byť splnená pri služobnej zmluve a rovnako tak aj pri všetkých prípadoch, keď je služobná zmluva menená, a to formou dodatkov k nej.

K ods. 1

K písm. a) a b)

V porovnaní s pracovnou zmluvou (podľa Zákonníka práce ako právnej normy upravujúcej pracovnoprávne otázky prevažne v súkromnom sektore) sú zrejme podstatné rozdiely pri zákonných požiadavkách obsahových náležitostí tohto právneho úkonu, ktorým sa zakladá štátnozamestnanecký pomer. Popri identifikácii zmluvných strán (názov služobného úradu vrátane jeho sídla a mena, priezviska, titulu, dátumu narodenia a miesta trvalého

pobytu štátneho zamestnanca) neobsahuje text služobnej zmluvy údaj o platových náležitostiach štátneho zamestnanca. Pre porovnanie, mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve) sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. Dôvodom je, že oznámenie o výške a zložení funkčného platu je povinný služobný úrad odovzdať štátnemu zamestnancovi spolu so služobnou zmluvou (ako aj pri akejkolvek zmene funkčného platu²³¹). Takéto oznámenie je jednostranný právny úkon služobného úradu, ktorý je realizovaný či už na základe splnenia zákonných podmienok (na priznanie alebo zmenu niektorej z platových náležitostí tvoriacej funkčný plat), alebo na základe rozhodnutia služobného úradu. Uvedenie platových náležitostí v služobnej zmluve by nebolo účelné, pretože akákoľvek z uvedených zmien by si vyžadovala dodatok k služobnej zmluve, a teda aj prejav vôle druhej zmluvnej strany (štátneho zamestnanca). Vzhľadom na zákonom definovaný charakter funkčného platu (na rozdiel od zmluvne „dohodnutej“ mzdy podľa Zákonníka práce) je takýto prejav vôle štátneho zamestnanca nepotrebný a v praxi by mohol spôsobiť problémy (napríklad, ak by teoreticky štátny zamestnanec nevykonal takýto právny úkon do času, od ktorého nadobúda účinnosť nariadenie vlády, ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov v nadväznosti na výsledky kolektívneho vyjednávania o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v štátnej službe).

K písm. c) a d)

Ďalšou obsahovou náležitosťou je informácia o funkcii štátneho zamestnanca, resp. vedúceho štátneho zamestnanca, ku ktorej prislúcha daná platová trieda. Tieto funkcie sú ustanovené v § 53 zákona o štátnej službe:

Funkcia	Platová trieda
odborný referent	1.
hlavný referent	2.
radca	3.
samostatný radca	4.
odborný radca	5.
hlavný radca	6.
štátny radca	7.
hlavný štátny radca	8.
generálny štátny radca	9.

Pre zaradenie štátneho zamestnanca do konkrétnej platovej triedy sa vychádza z najnáročnejších pracovných činností, ktoré sú uvedené v prílohe č. 2 zákona o štátnej službe. Služobný úrad pri tvorbe príslušného opisu štátnozamestnaneckého miesta musí vybrať minimálne jednu najnáročnejšiu činnosť, ktorú má štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste vykonávať. Tejto najnáročnejšej činnosti prináleží platová tarifa, do ktorej je štátny zamestnanec zaradený.

Ak ide o štátnozamestnanecké miesto vedúceho štátneho zamestnanca, do úvahy treba vziať faktor, podľa ktorého vedúcemu štátnemu zamestnancovi patrí funkcia najmenej v platovej triede, v ktorej je zaradená najnáročnejšia činnosť vykonávaná štátnym zamestnancom v ním riadenom organizačnom útvaru. Na rozdiel od štátneho zamestnanca, vedúci

²³¹ Ustanovenie § 160 ods. 4 zákona o štátnej službe.

štátny zamestnanec nemusí reálne vykonávať túto činnosť, ale táto činnosť musí byť vykonávaná na organizačnom útvare, ktorý tento vedúci štátny zamestnanec riadi. Aj v takomto prípade však vedúci štátny zamestnanec musí spĺňať kvalifikačné predpoklady určené pre platovú triedu, do ktorej je podľa skôr uvedeného zaradený.

K písm. e)

Deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru je ďalšou z podstatných náležitostí služobnej zmluvy. Tento deň musí byť v služobnej zmluve výslovne určený a nemusí sa zhodovať s dňom, kedy štátny zamestnanec začne vykonávať na príslušnom služobnom úrade štátnu službu. Ak deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru pripadne na deň pracovného pokoja, začiatok vykonávania štátnej služby štátnym zamestnancom nastáva až najbližší nasledujúci pracovný deň. Do úvahy prichádza aj možnosť, podľa ktorej, ak by mal deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru pripadnúť na deň pracovného pokoja, môže byť aj tento deň dohodnutý v služobnej zmluve ako najbližší pracovný deň.

K písm. f) a g)

Skúšobnú dobu podľa zákona o štátnej službe, na rozdiel od právnej úpravy podľa Zákonníka práce, nie je možné skrátiť. Skúšobná doba plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a trvá tri mesiace.²³² Na rozdiel od uvedeného, podľa Zákonníka práce v pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace.²³³ Zákonník práce teda umožňuje, aby bol pracovný pomer dohodnutý aj bez trvania skúšobnej doby, resp. s kratšou skúšobnou dobou ako tri mesiace. Ak je však skúšobná doba podľa Zákonníka práce dohodnutá, zvolaná formulácia „najviac tri mesiace“ znamená, že zákon určuje maximálnu dobu trvania, ktorá však v praxi môže byť aj kratšia. V štátnozamestnaneckých vzťahoch takáto modifikácia skúšobnej doby nie je prípustná, keďže zákon o štátnej službe vo všeobecnosti (okrem konkrétnych prípadov) nepripúšťa neexistenciu skúšobnej doby, rovnako ako ani jej skrátenie. Na druhej strane je úprava skúšobnej doby v zákone o štátnej službe benevolentnejšia pri vedúcich štátnych zamestnancoch, vo vzťahu ku ktorým neobsahuje osobitnú úpravu, čo znamená, že aj na týchto štátnych zamestnancov sa aplikuje všeobecná úprava predstavujúca skúšobnú dobu v rozsahu trvania troch mesiacov. V oblasti súkromnej sféry však platí, že u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.

Zákon o štátnej službe pripúšťa okolnosti, na základe ktorých skúšobná doba neplynie, a to, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula. Nejde o výnimku v pravom slova zmysle, pretože zákon o štátnej službe podmieňuje túto skutočnosť tým, že skúšobná doba u dotknutého štátneho zamestnanca v minulosti uplynula, čím bol naplnený účel inštitútu skúšobnej doby. Ide tak v podstate o ochranu štátneho zamestnanca pred opakovaným plynutím skúšobnej doby a s tým súvisiacej možnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu.

²³² Ustanovenie § 52 ods. 1 zákona o štátnej službe.

²³³ Ustanovenie § 45 ods. 1 ZP.

Druhy štátnej služby, ktorými sú stála štátna služba a dočasná štátna služba, upravuje prvá hlava druhej časti zákona o štátnej službe.

K písm. h)

Organizačný útvar je daný vnútroorganizačným členením konkrétneho služobného úradu, a to v zmysle organizačného poriadku, ktorý tento služobný úrad vydáva. Organizačný útvar by mal byť v služobnej zmluve definovaný na najnižšej možnej úrovni. Ak napríklad štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu na konkrétnom oddelení, toto oddelenie by malo byť ako organizačný útvar údajom v služobnej zmluve a nepostačuje informácia o odbore alebo sekcii, v rámci ktorých je toto oddelenie organizačne začlenené. Pri vedúcom štátnom zamestnancovi je prirodzené, že napríklad pri riaditeľovi odboru treba v služobnej zmluve uviesť názov daného odboru, aj keď sa tento odbor vnútorne člení na oddelenia.

K písm. i)

Pravidelné miesto výkonu štátnej služby zákon o štátnej službe výslovne nedefinuje, ale uvádza iba príklad, že ním môže byť obec, časť obce, no môže ním byť aj inak určené miesto. Týmto miestom môže byť napríklad konkrétna adresa. V tejto súvislosti si treba uvedomiť súvislosť so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru v niektorých konkrétnych prípadoch. Pôvodná právna úprava ustanovovala, že pri konkrétne určenom mieste pravidelného miesta výkonu štátnej služby (adresou) prichádza k zmene štátnozamestnaneckého pomeru pri akejkoľvek zmene adresy. Na druhú stranu, pri určení obce ako pravidelného výkonu štátnej služby neišlo o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru, ak sa menila adresa pravidelného výkonu štátnej služby v rámci obce. V tomto smere priniesla zmenu novela zákona o štátnej službe v podobe zákona č. 186/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Na základe tejto novely sa už za zmenu štátnozamestnaneckého pomeru nepovažuje zmena pravidelného miesta vykonávania štátnej služby v rámci obce.

Zmenou pravidelného miesta výkonu štátnej služby sa rozumie reálna zmena miesta. V prípade, že sa napríklad mení názov ulice (v prípade, ak je konkrétna adresa uvedená ako miesto pravidelného miesta výkonu štátnej služby), nejde o reálnu zmenu miesta, ale iba o formálnu zmenu a nejde o zmenu miesta výkonu štátnej služby.

K písm. j)

Služobný čas štátneho zamestnanca je časový úsek, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu a je k dispozícii služobnému úradu. Služobný úrad môže so štátnym zamestnancom dohodnúť v služobnej zmluve kratší služobný čas, ako je ustanovený týždenný služobný čas.²³⁴ Kratší služobný čas sa v tomto prípade chápe individuálne vo vzťahu ku konkrétnemu štátnemu zamestnancovi, a treba ho odlišovať od skráteného služobného času ako výsledku kolektívneho vyjednávania o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorý sa vzťahuje na všetkých štátnych zamestnancov. Štandardne býva touto kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa ustanovený kratší služobný čas. Problém by mohol nastať, ak by bola v služobnej zmluve uvedená dĺžka služobného času vzhľadom na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (napríklad v rozsahu 37 a pol hodiny týždenne) a v určitom roku by neprišlo

²³⁴ Ustanovenie § 98 a § 99 ods. 1 zákona o štátnej službe.

k uzavretiu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V tomto prípade by bolo potrebné zmeniť aj služobnú zmluvu, s čím by však musel vyjadriť súhlas aj dotknutý štátny zamestnanec. Tomuto problému by sa dalo vyhnúť uvedením štandardnej dĺžky služobného času s odkazom na prípadnú priaznivejšiu úpravu vyplývajúcu z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Pri takejto formulácii v služobnej zmluve, ak príde k úprave služobného času v kolektívnej zmluve, potom sa bude postupovať podľa tejto kolektívnej zmluvy a ak by k takejto úprave neprišlo (resp., ak by kolektívna zmluva nebola uzavretá), potom by dĺžka služobného času vyplývala priamo zo služobnej zmluvy.

K písm. k)

Čas trvania dočasnej štátnej služby môže byť v služobnej zmluve vymedzený buď konkrétnym časovým údajom, alebo trvaním skutočnosti, ktorej existencia je základom vzniku dočasnej štátnej služby. V prípade obsadenia voľného štátnozamestnaneckého miesta bez výberového konania (najviac po dobu šiestich mesiacov) prichádza do úvahy uvedenie časového úseku trvania dočasnej štátnej služby. Tento časový úsek musí byť priamo v služobnej zmluve vyjadrený a nepostačuje iba odkaz na ustanovenie [§ 37 písm. i)] zákona o štátnej službe, ktoré ustanovuje iba maximálnu možnú dĺžku trvania dočasnej štátnej služby, ktorá môže byť v konkrétnom prípade kratšia.

Pri prijatí štátneho zamestnanca do dočasnej štátnej služby pre účely zastupovania štátneho zamestnanca sú možné obidva spôsoby, čiže konkrétny časový údaj alebo označenie trvania predmetnej skutočnosti. Prvý spôsob uvedenia trvania dočasnej štátnej služby však môže byť v praxi problematický. Napríklad dĺžku trvania rodičovskej dovolenky alebo služobného voľna možno vypočítať a takto určený termín uviesť do služobnej zmluvy štátneho zamestnanca, ktorý bol prijatý do štátnej služby na zastupovanie. Môže však nastať situácia, že príde k skoršiemu ukončeniu predmetných skutočností (napríklad štátny zamestnanec sa rozhodne predčasne ukončiť rodičovskú dovolenku alebo poskytnuté služobné voľno). Vzhľadom na uvedené je za účelom predídania praktických problémov pre služobný úrad výhodnejšie v služobnej zmluve vymedziť čas trvania dočasnej štátnej služby (v prípade zastupovania štátneho zamestnanca) trvaním skutočnosti, ktorá je dôvodom vzniku dočasnej štátnej služby.

Trvanie dočasnej štátnej služby je ustanovené v § 37 zákona o štátnej službe. Okrem štátnych zamestnancov vo verejnej funkcii dočasná štátna služba:

- štátneho zamestnanca podľa občana, ktorý vykonáva štátnu službu v služobnom pomere podľa osobitného predpisu a ktorý v služobnom úrade vykonáva štátnu službu na účely dočasného vyslania trvá po dobu vyslania,
- odborníka ústavného činiteľa trvá počas vykonávania funkcie toho, pre koho plní úlohy,
- štátneho zamestnanca, ktorý zastupuje štátneho zamestnanca podľa § 36 ods. 3 písm. a) alebo ods. 4 písm. c), trvá, ak trvá dôvod na zastupovanie a štátnozamestnanecké miesto nebolo zrušené,
- odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby, trvá po dobu dohodnutú v služobnej zmluve,
- štátneho zamestnanca vo funkcii veľvyslancu trvá po dobu dohodnutú v služobnej zmluve,
- štátneho zamestnanca, ktorý úspešne absolvoval štipendijný program na posilnenie analytických kapacít vo verejnej správe trvá po dobu dohodnutú v služobnej zmluve,

- štátneho zamestnanca, ktorý bol prijatý do dočasnej štátnej služby na voľné štátnozamestnanecké miesto bez výberového konania trvá do obsadenia tohto miesta na základe výberového konania, najviac šesť mesiacov,
- odborného justičného stážistu trvá po dobu ustanovenú v osobitnom predpise.

K písm. l)

Odborom štátnej služby je odborný úsek, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu, pričom konkrétne odbory sú uvedené v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 113/2017 Z. z., ktorým sa ustanovujú odbory štátnej služby. Tento právny predpis rozlišuje dve skupiny odborov štátnej služby, všeobecné a špeciálne.

Všeobecnými odbormi štátnej služby sú:²³⁵

- a) 1.01 – Riadenie štátnej služby,
- b) 1.02 – Kancelária predstaviteľa štátnej moci,
- c) 1.03 – Medzinárodná spolupráca, finančné prostriedky Európskej únie,
- d) 1.04 – Legislatíva,
- e) 1.05 – Informatika (sociálno-ekonomické informácie, štátny informačný systém),
- f) 1.06 – Sprístupňovanie informácií, masmediálna politika,
- g) 1.07 – Kontrola, dozor, sťažnosti, petície a audit,
- h) 1.08 – Krízové riadenie,
- i) 1.09 – Právne služby.

Špeciálnymi odbormi štátnej služby sú:²³⁶

- a) 2.01 – Doprava, pošty, telekomunikácie, regulácia poštových a telekomunikačných služieb,
- b) 2.02 – Financie,
- c) 2.03 – Geodézia, kartografia a kataster,
- d) 2.04 – Hospodárstvo, správa a privatizácia národného majetku, regulácia sieťových odvetví,
- e) 2.05 – Jadrový dozor,
- f) 2.06 – Justícia,
- g) 2.07 – Kultúra,
- h) 2.08 – Normalizácia, metrológia, skúšobníctvo a kvalita,
- i) 2.09 – Obrana,
- j) 2.10 – Pôdohospodárstvo, potravinárstvo, lesníctvo a rozvoj vidieka,
- k) 2.11 – Práca, inšpekcia práce, sociálne veci a rodina,
- l) 2.12 – Priemyselné vlastníctvo,
- m) 2.13 – Správa štátnych hmotných rezerv,
- n) 2.14 – Školstvo,
- o) 2.15 – Štátna štatistika,
- p) 2.16 – Verejné obstarávanie,
- q) 2.17 – Vnútro,
- r) 2.18 – Výstavba,

²³⁵ Ustanovenie § 2 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 113/2017 Z. z., ktorým sa ustanovujú odbory štátnej služby.

²³⁶ Ustanovenie § 3 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 113/2017 Z. z., ktorým sa ustanovujú odbory štátnej služby.

- s) 2.19 – Zdravotníctvo,
- t) 2.20 – Životné prostredie,
- u) 2.21 – Hospodárska súťaž,
- v) 2.22 – Prokuratúra,
- w) 2.23 – Ochrana utajovaných skutočností,
- x) 2.24 – Ochrana osobných údajov,
- y) 2.25 – Zahraničné veci,
- z) 2.26 – Regionálny rozvoj,
- aa) 2.27 – Kybernetická bezpečnosť,
- ab) 2.28 – Investície,
- ac) 2.29 – Informatizácia,
- ad) 2.30 – Šport,
- ae) 2.31 – Veda a technika.

K písm. m)

Štátnozamestnanecké miesto mimoriadnej významnosti je štátnozamestnanecké miesto určené vládou ako rozhodujúce na zabezpečenie plnenia vládou vymedzených úloh podľa jej priorit.²³⁷ Pre účely vyhlásenia štátnozamestnaneckého miesta za štátnozamestnanecké miesto mimoriadnej významnosti tak musí byť splnená formálna a materiálna podmienka. Formálnou podmienkou je, že jediný subjekt, ktorý môže určiť takéto štátnozamestnanecké miesto je vláda SR. Služobný úrad, v rámci ktorého je takéto miesto zaradené, nie je oprávnený na vykonanie tohto úkonu, vykoná iba súvisiace kroky spočívajúce napríklad v zmene opisu štátnozamestnaneckého miesta a v platových náležitostiach. Materiálna podmienka znamená vykonávanie osobitných činností, ktorými sa zabezpečujú vládne priority. Určenie týchto priorit vo vzťahu ku konkrétnemu štátnozamestnaneckému miestu mimoriadnej významnosti by malo byť zahrnuté v úkone (uznesení), ktorým vláda takéto miesto vyhlasuje.

K písm. n)

Trvanie dovolenky nie je potrebné uvádzať v služobnej zmluve ako konkrétny časový údaj, ale postačuje odkaz na právny predpis (resp. kolektívnu zmluvu), ktorý trvanie dovolenky upravuje. Trvanie dovolenky nie je osobitne ustanovené v zákone o štátnej službe a v zmysle delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce sa vychádza z tohto právneho predpisu (§ 100 a nasl.). Úprava trvania dovolenky, resp. jej predĺženie však býva štandardne predmetom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v rámci kolektívneho vyjednávania. V takomto prípade postačuje aj všeobecný odkaz na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Prípadná absencia takéhoto odkazu nemá za následok, že na pracovné podmienky štátneho zamestnanca (resp. konkrétne na otázku rozsahu dovolenky) by sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa nevzťahovala.

K písm. o)

Znenie najnáročnejšej činnosti by malo byť zhodné so znením niektorej z činností podľa charakteristík platových tried štátneho zamestnanca (príloha č. 2 zákona o štátnej službe) alebo s činnosťami podľa osobitného predpisu. Podľa tejto činnosti je štátny zamestnanec

²³⁷ Ustanovenie § 11 zákona o štátnej službe.

zaradený do príslušnej platovej triedy (platová tarifa), čo má súvis s určením tarifného (a aj funkčného) platu štátneho zamestnanca. Keďže v charakteristikách platových tried štátneho zamestnanca sú jednotlivé činnosti určené pomerne všeobecne, ich konkretizácia je uvedená v ďalšom bode opisu štátnozamestnaneckého miesta (bližšie určená najnáročnejšia činnosť). V tomto bode môže byť najnáročnejšia činnosť detailnejšie popísaná vzhľadom na osobitosti konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta alebo služobného úradu. Keďže štátny zamestnanec môže v tej istej platovej triede vykonávať v rámci charakteristiky platových tried štátneho zamestnanca viaceré činnosti, tieto ďalšie činnosti by mali byť taktiež uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta. Keďže stále ide o výber z činností z charakteristik platových tried štátneho zamestnanca, malo by ísť o identické znenie so zákonnou úpravou. Nemusi ísť o činnosti z platovej triedy, do ktorej je štátny zamestnanec zaradený, ale môže ísť aj o činnosti z nižšej platovej triedy (činnosti z vyššej platovej triedy, ale štátny zamestnanec vykonávať nemôže). Tak, ako v predchádzajúcom prípade, je aj pri ďalších činnostiach v opise štátnozamestnaneckého miesta priestor na jej bližší popis (bližšie určená ďalšia činnosť).

K písm. p)

Výpovedná doba trvá dva mesiace, začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Ak je štátnemu zamestnancovi doručená výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že výpovedná doba by mala uplynúť v ochrannej dobe podľa § 76 ods. 1 zákona o štátnej službe, štátnozamestnanecký pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď štátny zamestnanec písomne oznámi, že na predĺžení štátnozamestnaneckého pomeru o čas trvania ochrannej doby netrvá.

K ods. 5 a 6

V kontexte so zákonom č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tento zákon novelizoval aj zákon o štátnej službe) sa zavádza informačná povinnosť služobného úradu vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi. Predmetom tejto povinnosti sú informácie týkajúce sa niektorých podmienok vykonávania štátnej služby (spôsob rozvrhnutia služobného času, prestávky v práci, denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni, splatnosť a výplatný termín platu, pravidlá skončenia štátnozamestnaneckého pomeru). V porovnaní s obdobnou informačnou povinnosťou zamestnávateľa ustanovenou v Zákonníku práce (§ 38a) je zrejmé, že zákon o štátnej službe obsahuje užší výpočet údajov, ktoré musí služobný úrad podľa predmetného ustanovenia štátnemu zamestnancovi oznámiť. Absentuje napríklad údaj o výmere dovolenky alebo práve na odbornú prípravu. Údaj o výmere dovolenky je však povinnou obsahovou náležitosťou služobnej zmluvy a právna úprava vzdelávania štátnych zamestnancov je predmetom osobitnej úpravy zákona o štátnej službe. Z tohto dôvodu sa predmetné ustanovenie Zákonníka práce nepreberá prostredníctvom jeho delegovanej pôsobnosti na štátnozamestnanecké vzťahy, ale osobitným spôsobom sa upravuje priamo v zákone o štátnej službe.

Povinnosť služobného úradu poskytnúť štátnemu zamestnancovi predmetné informácie nevzniká výlučne pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru (v zákonom ustanovenej 7-dňovej lehote), ale podľa § 55 ods. 11 zákona o štátnej službe aj pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru, a to za predpokladu, že so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru je

spojená aj zmena niektorej zo skutočností, ktorá je predmetom oznamovacej povinnosti. V takomto prípade platí rovnaká lehota siedmich dní, ktorá sa počíta odo dňa zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Ide však iba o prípad preloženia štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby do iného služobného úradu. Ak preložením štátneho zamestnanca neprichádza k zmene služobného úradu, na ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu, nevzniká ani predmetná oznamovacia povinnosť.

Ďalšími prípadmi vzniku predmetnej povinnosti služobného úradu sú aj situácie existujúceho štátnozamestnaneckého pomeru, resp. zmeny štátnozamestnaneckého pomeru uskutočnenej pred 1. novembrom 2022. V týchto prípadoch nie je však služobný úrad povinný poskytnúť predmetné informácie každému štátnemu zamestnancovi, ale iba tomu, ktorý o to požiada, a to na základe prechodného ustanovenia § 193f zákona o štátnej službe.

Predmetné informácie bývajú v niektorých prípadoch obsahom všeobecne záväzného právneho predpisu alebo interného (služobného) predpisu daného služobného úradu, resp. môžu byť obsiahnuté v kolektívnej zmluve. Ani v takýchto prípadoch oznamovacia povinnosť služobného úradu nezaniká, avšak je postačujúce, aby služobný úrad poskytol štátnemu zamestnancovi informáciu o právnom akte a jeho konkrétnom ustanovení, v ktorom sa predmetný údaj nachádza.

§ 52

Skúšobná doba

(1) Skúšobná doba plynie odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a trvá tri mesiace, ak odsek 2 neustanovuje inak.

(2) Skúšobná doba neplynie, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula.

(3) Do skúšobnej doby sa nezapočítava čas celodenných prekážok v práci na strane štátneho zamestnanca a čas služobného voľna podľa § 102 ods. 1 písm. c) a d).

Súvisiace ustanovenia zákona o štátnej službe:

§ 39 ods. 2, § 52 ods. 1, § 81 ods. 1, § 102 ods. 1 písm. c) a d), § 163 ods. 2

Súvisiace právne predpisy:

Zákonník práce

K § 52

Cieľ inštitútu skúšobnej doby je rovnaký ako v súkromnom sektore. Týmto cieľom je overenie vhodnosti štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste, a to z hľadiska kvalitatívnych kritérií. Tieto kvalitatívne kritériá (osobnostné vlastnosti a odborné vedomosti) sa síce overujú vo výberovom konaní (ak štátnozamestnanecký pomer vznikol na základe výberového konania), ktoré však nemusí s ohľadom na porovnanie dĺžky jeho konania a dĺžky skúšobnej doby, v plnej miere odzrkadľovať vhodnosť vybraného úspešného uchádzača na vykonávanie štátnej služby.