

## **Skončil vám služobný pomer? Odpovedáme na vaše otázky**

Posledné týždne dostávame z úradníckych radov otázky, ktoré sa v mnohom opakujú. Rozhodli sme sa preto spísať jednoduchý dokument vo forme otázok a odpovedí, ktorý budeme priebežne rozširovať. Pre zjednodušenú orientáciu používame legislatívny jazyk, a teda najmä pojem "štátny zamestnanec", ktorý v zákonoch zahŕňa aj štátnu zamestnankyňu, resp. celé štátne zamestnanectvo.

### **Aké odstupné mi prináleží?**

Odstupné jednoznačne popisuje § 83 zákona o štátnej službe - môže ísť o dvojnásobok, trojnásobok alebo štvornásobok funkčného platu. Zároveň si pozrite kolektívnu zmluvu platnú pre váš úrad, ktorá môže obsahovať ďalší nárok nad rámec zákona (nárok sa môže kumulovať).

### **Je rozdiel, ak mám dočasnú štátnu službu alebo stálu štátnu službu?**

Áno, na odstupné má zo zákona o štátnej službe nárok stály štátny zamestnanec, ktorý na úrade pracuje minimálne 1 rok. V prípade, ak ide o zamestnanca v dočasnej štátnej službe, § 83 zákona o štátnej službe priznáva nárok na odstupné len *"odborníkovi dočasne potrebnému na plnenie úloh štátnej služby"*, ak pomer končí z dôvodu zrušenia jeho miesta. Avšak len v prípade, ak k tomuto zrušeniu dôjde pred uplynutím dočasnej štátnej služby.

§ 83 zákona o štátnej službe obsahuje ešte pár veľmi špecifických situácií, v ktorých má štátny zamestnanec v dočasnej štátnej službe nárok na odstupné, týkajú sa však malého počtu osôb. Kolektívna zmluva daného úradu môže upravovať nároky na odstupné priaznivejšie ako zákon a priznať tak odstupné všetkým zamestnancom vrátane dočasnej či stálej štátnej služby.

### **Kedy musím vrátiť odstupné?**

Od 23. júla 2024 nadobudla účinnosť novela zákona o štátnej službe, podľa ktorej je štátny zamestnanec povinný vrátiť odstupné, ak štátnozamestnanecký pomer opätovne vznikne pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného u akéhokoľvek služobného úradu. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Povinnosť vzniká štátnemu zamestnancovi pri uzavretí štátnozamestnaneckého pomeru s ktorýmkoľvek služobným úradom, nielen so služobným úradom, u ktorého predtým pracoval. Služobným úradom je nielen ministerstvo a iné ústredné orgány štátnej správy (okrem NBÚ), ale aj orgány určené podrobnejšie v § 15 zákona o štátnej službe.

Ak váš pomer skončil dohodou či výpoveďou najneskôr k 22.7.2024, platí právna úprava, podľa ktorej sa odstupné vracia len v prípade, ak by ste sa zamestnali v tom istom služobnom úrade. Povinnosť vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť sa v oboch prípadoch (poskytnutie odstupného do 22.7.2024 (vrátane) alebo od 23.7.2024) vzťahuje na štátneho zamestnanca aj v prípade uzavretia pracovného pomeru (nielen štátnozamestnaneckého) so služobným úradom. Odstupné je potrebné vrátiť do 15 dní od opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, prípadne neskôr, ak sa tak dohodnete so služobným

úradom. Služobný úrad, u ktorého sa zamestnáte, je zase povinný bezodkladne oznámiť vznik štátnozamestnaneckého pomeru alebo pracovného pomeru služobnému úradu, ktorý poskytol odstupné.

### **Radšej výpoveď alebo dohoda od zamestnávateľa?**

V prípade dohody sa môže zamestnanec so zamestnávateľom dohodnúť v podstate na čomkoľvek. V dohode je zároveň presný dátum, kedy sa končí štátnozamestnanecký pomer. Odstupné, ktoré patrí zamestnancovi zo zákona o štátnej službe, mu patrí v prípade výpovede aj dohody za splnenia dôvodov, ktoré uvádza zákon. V prípade výpovede začína výpovedná lehota plynúť mesiacom nasledujúcim po mesiaci, v ktorom bola výpoveď podpísaná/doručená. Výpovedná doba je zo zákona 2 mesiace.

### **Aké sú výhody výpovede zo strany zamestnávateľa?**

Počas plynutia výpovednej doby je možné štátneho zamestnanca, ktorému dal služobný úrad výpoveď, podľa § 75 zákona o štátnej službe, trvale preložiť v služobnom úrade alebo do iného služobného úradu. Ak dôjde k trvalému preloženiu štátneho zamestnanca, plynutie výpovednej doby sa zastaví a štátnozamestnanecký pomer naďalej trvá.

### **Čo musí zahŕňať výpoveď zo strany zamestnávateľa na to, aby bola platná?**

Výpoveď musí byť písomná, doručená a musí obsahovať konkrétny zákonný výpovedný dôvod, inak je neplatná. Doručená môže byť osobne alebo aj poštou, výpovedná lehota vám začína plynúť mesiacom, ktorý nasleduje po tom, čo bola výpoveď doručená. Napríklad - výpoveď je vám doručená 14.7., výpovedná lehota začína plynúť 1.8. a trvá dva mesiace, uplynie 30.9.

### **Môžem byť ako štátny zamestnanec vyhodnený bez upozornenia a bezdôvodne?**

Túto situáciu popisuje § 75 (výpovedné dôvody) a § 78 (okamžité skončenie) zákona o štátnej službe. Skončiť okamžite a bez uvedenia dôvodu môže zamestnanec len v pozícii odborníka ústavného činiteľa.

### **Akým spôsobom so mnou môže úrad ukončiť pracovný pomer?**

Služobný úrad môže pristúpiť k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru, prípadne sa môže s vami dohodnúť na ukončení a podpísať dohodu.

Okamžité skončenie upravuje § 78 zákona o štátnej službe. Zamestnávateľ môže so štátnym zamestnancom okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer do dvoch mesiacov odo dňa oznámenia upozornenia o závažnom porušení služobnej disciplíny. Skončiť okamžite a bez uvedenia dôvodu zo strany zamestnávateľa môže len zamestnanec v pozícii odborníka ústavného činiteľa.

V prípade, ak zamestnávateľ pristúpi k výpovedi, musí jasne označiť jeden zo zákonných výpovedných dôvodov podľa § 75 zákona o štátnej službe. Medzi ne patrí aj zrušenie miesta v dôsledku organizačnej zmeny či neuspokojivé výsledky v opakovanom služobnom hodnotení.

### **Kedy ma zamestnávateľ nemôže vyhodiť?**

V tomto opäť jasne hovorí zákon o štátnej službe, ktorý popisuje zákaz výpovede služobným úradom v § 76 a nemožnosť okamžitého skončenia pomeru v § 78.

Služobný úrad nesmie dať výpoveď štátnemu zamestnancovi v tzv. ochrannej dobe. Pod ochrannú dobu spadá napríklad doba, keď je štátny zamestnanec uznaný za dočasne PN; doba, keď je štátna zamestnankyňa tehotná alebo na materskej či rodičovskej dovolenke; doba, keď je štátny zamestnanec na otcovskej alebo rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec/zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky. Tiež doba, kedy je štátny zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo pri povolani na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie. Výnimky zo zákazu výpovede nájdete tiež v § 76 ods. 2.

Služobný úrad však môže so štátnymi zamestnancami okrem štátnej zamestnankyne na materskej dovolenke a štátneho zamestnanca na otcovskej dovolenke, skončiť pracovný pomer výpoveďou po oznámení upozornenia o závažnom porušení pracovnej disciplíny.

### **Čo ak som vo vedúcej pozícii?**

Štátneho zamestnanca je možné z funkcie vedúceho zamestnanca odvolať len v zmysle § 61 zákona o štátnej službe. V prípade, ak služobný úrad nedisponuje iným miestom, na ktoré by tento zamestnanec mohol byť preložený alebo štátny zamestnanec s preložením nesúhlasí, tak dochádza k výpovedi, resp. dohode. V oboch prípadoch patrí štátnemu zamestnancovi odstupné v zmysle zákona, príp. kolektívnej zmluvy úradu (§ 83 ods. 3 zákona o štátnej službe) alebo oboch.

### **Čo pre mňa znamená nepodpísanie novej kolektívnej zmluvy?**

V súčasnosti nie je podpísaná nová kolektívna zmluva vyššieho stupňa, stará je platná do 31.8.2024. Ak ste vo výpovednej lehote, platia právne predpisy platné ku dňu podpisu dohody alebo výpovede. Toto sa netýka kolektívnych zmlúv jednotlivých úradov, ktoré sa líšia.

### **Akú úlohu v ukončení môjho pracovného pomeru zohrávajú odbory?**

Podľa § 74 Zákonníka práce, ktorý sa vzťahuje aj na štátnozamestnanecký pomer, je zamestnávateľ povinný prerokovať výpoveď, ktorú dáva štátnemu zamestnancovi, vopred so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď neplatná. K prerokovaniu dochádza na základe písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie. Zástupcovia zamestnancov majú na prerokovanie v tomto prípade 7 pracovných dní od doručenia tejto žiadosti.

Zákon o štátnej službe navyše upravuje povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov aj návrhy služobných predpisov, ktorým je aj organizačný poriadok ministerstva, a teda aj akúkoľvek zmenu tohto predpisu (t.j. čiže aj zrušenie nejakej sekcie alebo zmenu obsahu vykonávaných činností odboru a pod.).

### **Oplatí sa byť členom odborov?**

Určite, a to z viacerých hľadísk. Člen odborov môže v prípade potreby, ak to dané odbory umožňujú, využiť aj konzultácie s právnikom. Dokonca môžu členovia odborov využiť aj právne zastupovanie v súdnych sporoch, jednotlivé podmienky určujú konkrétne odbory. Navyše, v prípade prepustenia vedia byť odbory aj mentálnou či inou podporou pre zorientovanie sa v tejto životnej situácii. Vždy to záleží od toho, kto je v členskej základni a

koho si členovia zvolia do výboru odborov. Odbory vedia tiež vyjednať výšku odstupného v kolektívnej zmluve so zamestnávateľom. Môže sa to zdať ako prežitok, ale môže to byť jeden z kľúčových partnerov každého zamestnanca pri výkone pracovného úväzku a vyjednávaní pracovných podmienok, za akých sa pracovná činnosť vykonáva.

### **Môže mi zamestnávateľ nariadiť čerpanie zvyšnej dovolenky?**

Áno, môže. Nerátajte však s tým, že zvyšná dovolenka je celý počet dní na rok, preráta sa pomerne podľa počtu mesiacov, ktoré uplynuli od začiatku roka. Nevyčerpaná časť dovolenky z predošlého roka sa buď vyplatí, alebo zamestnávateľ môže nariadiť jej čerpanie. Podľa § 111 Zákonníka práce platí, že ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

### **Čo znamená mlčanlivosť, o čom môžem hovoriť verejne po ukončení pracovného pomeru?**

Mlčanlivosť je pre štátneho zamestnanca upravená len v § 111 zákona o štátnej službe. Na úpravu mlčanlivosti sa Zákonník práce nevzťahuje (§ 1 ods. 3, § 171 ods. 1 zákona o štátnej službe). Jednoducho povedané - pokiaľ ide o obsah vašej agendy, na túto sa mlčanlivosť vzťahuje. Pracovné podmienky, resp. prístup vášho zamestnávateľa k vám ako osobe nespadá pod túto povinnosť.

### **Čo je to ponuková povinnosť?**

Ponuková povinnosť vzniká na strane zamestnávateľa v prípade, ak dôjde k organizačnej zmene, pri ktorej sa ruší vaše štátnozamestnanecké miesto. V takom prípade má váš úrad povinnosť ponúknuť vám tzv. "vhodné štátnozamestnanecké miesto" (§ 29 zákona o štátnej službe), teda ku dňu ponukovej povinnosti každé voľné miesto zoradené od najvhodnejšieho po najmenej vhodné vrátane miest, ktoré sú voľné len dočasne. Ponuku môžete prijať a služobný úrad vás preloží na predmetné miesto alebo môžete ponúkané miesto alebo miesta odmietnuť. V prípade odmietnutia sa ďalej pristúpi k dohode alebo výpovedi z dôvodu organizačnej zmeny. Odstupné vám patrí aj v prípade odmietnutia ponúkaných miest.

### **Čo je to prekážka na strane zamestnávateľa?**

Pokiaľ služobný úrad počas plynutia výpovede nevie (pretože napr. vaše miesto už je zrušené a vy ste neprijali ponuku na žiadne iné pracovné miesto) pridelovať služobné úlohy podľa opisu vášho štátnozamestnaneckého miesta, vzniká na strane služobného úradu prekážka podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

### **Má úrad voči mne ešte nejakú povinnosť?**

V deň skončenia štátnozamestnaneckého pomeru musí úrad zamestnancovi odovzdať potvrdenie o štátnej službe (§ 86 zákona o štátnej službe).

### **Vedeli ste, že existuje register bývalých štátnych zamestnancov? Na čo je dobrý?**

Štátny zamestnanec, ktorý nedovršil 65 rokov, sa po skončení štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý trval najmenej 1 rok, považuje podľa § 8 zákona o štátnej službe za bývalého

štátneho zamestnanca. Takýto bývalý štátny zamestnanec môže požiadať o zaradenie do registra bývalých štátnych zamestnancov (postup uvádza zákon č. 99/2024 Z. z.). Ak sa v ňom registrujete, môžete sa prihlásiť do vnútorného výberového konania nielen na svojom bývalom služobnom úrade (užšie vnútorné VK), ale aj na výberové konanie na iné služobné úrady (tzv. širšie vnútorné VK). Táto možnosť sa však nevzťahuje na všetky druhy ukončenia štátnozamestnanecký pomeru, preto si treba naštudovať príslušný § 8 zákona o štátnej službe.

**Právne predpisy, na ktoré v dokumente odkazujeme, nájdete na portáli Slov-Lex:**

- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (Celé znenie zákona nájdeš tu: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>)
- Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (Celé znenie zákona nájdeš tu: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/>)
- Zákon č. 99/2024 Z. z. o centrálnom informačnom systéme štátnej služby a o zmene a doplnení zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (Celé znenie zákona nájdeš tu: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2024/99/>)