

SLUŽBA

NEWSLETTER RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU



Štúdia: Služobné hodnotenie a hodnotiaca škála

Rozbor podnetu: Princíp zákonnosti / Prešetrovanie výpovedí

**Prípad na zamyslenie: Mužské reči / Zdravotné okienko: Pôstom
k imunite a ku zdraviu**

Prihlásenie na odber newslettera:

<https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/newsletter>

Informácie, podnety, odhlásenie: rss@vlada.gov.sk



Úvodné slovo



Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

dovoľte mi v prvom rade Vám, spolu s kolegami z Rady pre štátnu službu, ako aj zamestnancami Kancelárie Rady, zaželať v novom roku 2021 všetko dobré, hlavne pevné zdravie, spokojnosť a radosť v práci aj súkromí. Spoločne si želajme naďalej kvalitnú a plodnú spoluprácu.

V uplynulom roku sme vďaka Vám, štátnym zamestnancom, a služobným úradom, pripravili druhú odbornú štúdiu, ktorú sme venovali služobnému hodnoteniu štátnych zamestnancov. Služobné hodnotenie súvisí s princípom profesionality a efektívneho riadenia a samozrejme podlieha aj princípu zákonnosti.

Štúdia vychádza z rozsiahleho zberu dát a rozhovorov so štátnymi zamestnancami o tom, ako je znovuzavedený systém vnímaný a uplatňovaný v praxi. Dozvedeli sme sa však aj to, kde vidíte rezervy a čo by ste navrhovali zlepšiť.

Teší nás, že napriek počiatočnej nedôvere k systému, spojenej v niektorých prípadoch aj s negatívnou skúsenosťou z minulosti, sa postupne systém vylepšuje a akceptuje. Zistenia ukazujú, že je na to potrebná podpora top manažmentu, úzka súčinnosť a vzájomná dôvera hodnotiteľov a hodnotených, ako aj odbornosť a aktívna snaha zo strany vedenia služobného úradu neuplatňovať systém len formalisticky, ale prepojiť ho s celkovým riadením ľudských zdrojov a pracovných výkonov. Výsledky potom umožnia informované a podložené rozhodovanie úradu o prijímaní, kariérom raste či ukončení služobného pomeru konkrétnych zamestnancov, ale aj o organizačných zmenách či systéme vzdelávania.

Sme radi, že Vám v štúdiu môžeme predstaviť aj príklady dobrej praxe z niektorých služobných úradov. Prinášame aj inšpiráciu zo zahraničia a súkromného sektora. Veríme, že v nasledujúcom roku sa nám podarí zorganizovať podujatia, na ktorých bude priestor na ďalšie zdieľanie poznatkov, výmenu skúseností a načerpanie inšpirácie.

Odbornú štúdiu nájdete na našej webovej stránke. Dočítate sa aj o tom, ako je služobné hodnotenie prepojené na ciele organizácie, ako sa naň hodnotitelia a hodnotení pripravujú, ako prebieha, aké školenia a tréningy sa realizujú. Uvádzame aj podnety, ktoré sme v Rade v súvislosti so služobným hodnotením riešili a odporúčania na vylepšenie systémového rámca aj praktickej realizácie služobného hodnotenia. Budeme radi, ak od Vás dostaneme spätnú väzbu, akú máte skúsenosť so služobným hodnotením, čo sa Vám osvedčilo a čo by ste vylepšili.

V tomto čísle nájdete aj rozbor prvého prípadu súvisiaceho s prešetrovaním výpovede štátneho zamestnanca a ďalšie aktuality z našej činnosti.

Príjemné čítanie prajem,
Zuzana Šabová

Štúdia: Pri služobnom hodnotení sa nevyužíva celá hodnotiaci škála

Rada pre štátnu službu pripravila odbornú štúdiu „Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca,“ ktorá je dostupná na <https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/odborne-studie/>. Pri jej spracovávaní získala Rada informácie priamo od služobných úradov (2020), formou dotazníka pre štátnych zamestnancov a v roku 2020 realizovala aj pološtruktúrované rozhovory so štátnymi zamestnancami, ktoré boli zamerané na služobné hodnotenie.

Získané údaje naznačujú, že hodnotitelia dávajú najčastejšie hodnotenie „vynikajúce výsledky“ (viac ako 40 % vzorky). **Spolu má vynikajúce a veľmi dobré výsledky až 71,6 % štátnych zamestnancov**, čo by malo indikovať, že na Slovensku máme v štátnej službe iba špičkových zamestnancov. U niektorých typov organizácií je to ešte výraznejšie, napr. orgány s celoštátnou pôsobnosťou¹ majú až 80 % štátnych zamestnancov s vynikajúcimi výsledkami a 14,5 % s veľmi dobrými výsledkami. Uspokojivé a neuspokojivé výsledky nemal žiaden štátny zamestnanec.

Menej ako 1 % štátnych zamestnancov má hodnotenie „uspokojivé“ a „neuspokojivé výsledky“.

Ešte výraznejšie sa veľmi pozitívne hodnotenie vyskytuje pri hodnoteniach vedúcich štátnych zamestnancov. **Viac ako 90 % z nich má hodnotenie vynikajúce a veľmi dobré výsledky** a menej ako 1 % uspokojivé. Iba 1 vedúci mal hodnotenie „neuspokojivé výsledky“. To naznačuje, že sa celá päťstupňová škála reálne nevyužíva.

	vynikajúce výsledky	veľmi dobré výsledky	štandardné výsledky	uspokojivé výsledky	neuspokojivé výsledky
Štátni zamestnanci	41,5 %	30,1 %	27,8 %	0,4 %	0,1 %
Orgány ŠS s osobitným postavením	80,0 %	14,4 %	5,5 %	-	-
Vedúci štátni zamestnanci	59,1 %	31,2 %	9,3 %	0,3 %	-

V zmysle vyhlášky Úradu vlády SR, ktorou sa ustanovujú podrobnosti o služobnom hodnotení, sú vynikajúce výsledky vymedzené ako výkon, ktorý „mimoriadne prevyšuje štandardné vykonávanie štátnej služby“ a veľmi dobré výsledky ako výkon, ktorý „prevyšuje v hodnotených oblastiach štandardné vykonávanie štátnej služby“.

Výsledky sú prekvapivé, preto sa skúsime pozrieť na možné príčiny.

Ak by v štátnej službe u nás prevládali zamestnanci, ktorých výkon mimoriadne prevyšuje štandard, resp. ich výkon prevyšuje štandard, boli by sme nadštandardne hodnotení aj pri medzinárodných porovnaníach. Rovnako by takéto vnímanie mali samotní štátni zamestnanci. Medzinárodné porovnania však naznačujú, že patríme skôr k menej úspešným krajinám. Jednoznačne pozitívne hodnotenia vedúcich štátnych zamestnancov nekorešpondujú ani s vnímaním ich podriadených, ktoré je menej priaznivé a ukazuje, že existujú rezervy v manažérskych zručnostiach vedúcich štátnych zamestnancov, najmä pri riadení kariérneho rastu a motivácii zamestnancov. Rezervy v riadiacich schopnostiach potvrdzujú aj poznatky z prešetrovania podnetov, kde sa stáva, že so štátnym zamestnancom, ktorý bol v služobnom hodnotení hodnotený veľmi dobre, sa neskôr

¹ Napríklad Kancelária NS SR, Kancelária NRSR, Kancelária Súdnej rady, Kancelária verejného ochrancu práv, GP, Špecializovaný trestný súd, Kancelária prezidenta republiky

služobný úrad snaží skončiť štátnozamestnanecký pomer a vyčíta mu, že nepodáva kvalitné výkony. To naznačuje, že služobné hodnotenie nie je vždy reálnym odrazom dosahovaných výsledkov.

Vedúci sa obávajú dávať horšie hodnotenia, je to pre nich náročnejšie, chcú sa vyhnúť konfliktom. Štátny zamestnanec, ktorý dosiahne výsledok „vynikajúce výsledky“ alebo „veľmi dobré výsledky,“ má nárok na jednorazovú odmenu a na základe výsledkov hodnotenia možno zvýšiť, znížiť alebo odňať osobný príplatok. V podmienkach SR, kde veľkú časť platu zamestnanca tvoria práve nenárokovateľné zložky, ako osobný príplatok a odmeny, je to pre vedúcich príležitosť štátnym zamestnancom finančne priliepať. Aj keď zvýšenie alebo zníženie osobného príplatku vo väzbe na služobné hodnotenie sa reálne nevyužíva (iba 1 % zo všetkých vykonaných hodnotení).² Odmeny sa podľa respondentov udeľujú na základe iných kritérií a v inom čase, nenadväzujúcim na služobné hodnotenie (pološtruktúrovné rozhovory). Vystáva otázka či previazanosť hodnotenia na odmeňovanie nestačuje schopnosť vnímať hodnotenie ako dialóg medzi hodnoteným a hodnotiacim s cieľom objektívne posúdiť jeho výkon, identifikovať potenciál zamestnanca, zistiť, akú podporu od služobného úradu potrebuje, aby napredoval v plnení úloh a napĺňaní vízie organizácie.

Problémom môže byť aj absencia vízie, smerovania úradov, čo môže spôsobiť, že hodnotitelia nevedia, kam by mali svojich podriadených posúvať a čo od nich vyžadovať, čo sa prejaví v pozitívnejšom hodnotení.

Dotazníkový prieskum 2019 ukázal, že štátni zamestnanci sú do veľkej miery izolovaní od poznatkovej bázy v zahraničí, čo môže znamenať, že nepoznajú dobrú prax, a vedúci nevedia, ako by mohli potenciál ich organizácie využiť a kam ju posúvať.³ Môžu mať potom sklony posudzovať pri hodnotení dosahované výsledky optimistickejšie.

V štúdiu Rada navrhuje viaceré opatrenia, ktoré by mohli skvalitniť systém služobného hodnotenia.

Zaujímali by nás Vaše názory na prezentovanú oblasť, aké máte skúsenosti a v čom vidíte možné zlepšenia. Vaše postrehy posielajte na rss@vlada.gov.sk.

² Rada pre štátnu službu (2019) Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018

³ Bližšie Rada pre štátnu službu (2019): Správa o stave a vývoji štátnej služby za rok 2018, Rada pre štátnu službu

Rozbor podnetu

Princíp zákonnosti

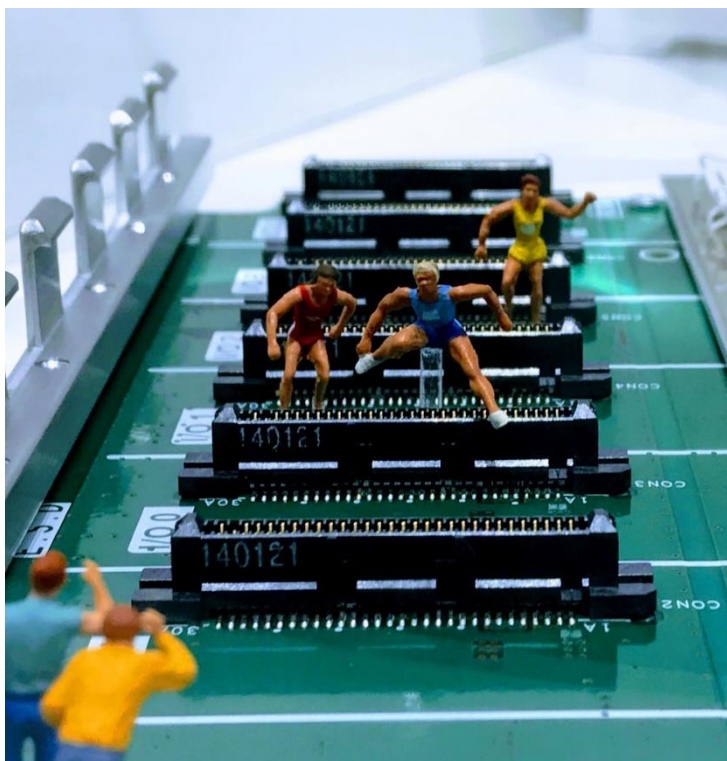
Kľúčové slová: zmena štátnozamestnaneckého pomeru, zmena služobného úradu, prechod práv

Podnet, ktorým štátny zamestnanec (ďalej len „oznamovateľ“) poukázal na možné porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona o štátnej službe v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 zákona o štátnej službe.

K oznamovateľom tvrdeným skutočnostiam malo dôjsť po prijatí novely zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „kompetenčný zákon“), ktorou bol, okrem iného, zrušený ostatný ústredný orgán štátnej správy (ďalej len „OÚO ŠS“) a zriadené nové ministerstvo (ďalej len „služobný úrad“).

Podľa oznamovateľa nezvolil služobný úrad pri svojej zmene správny postup, keď namiesto postupu v zmysle ustanovenia § 179 zákona o štátnej službe postupoval podľa § 55 ods. 10 zákona o štátnej službe, teda ako pri zmene jeho názvu, tvrdiac, že novelou kompetenčného zákona došlo iba ku zmene názvu služobného úradu v dôsledku akejsi „transformácie“ OÚO ŠS. V dôsledku takéhoto postupu a argumentácie predložil služobný úrad štátnym zamestnancom iba jednostranné oznámenie, ktoré považuje za dodatok k služobnej zmluve.

V záujme objektívneho prešetrenia podnetu požiadala Rada služobný úrad o poskytnutie súčinnosti. Ten v odpovedi na žiadosť uviedol, že novelou kompetenčného zákona malo dôjsť ku generálnej sukcesii práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov a iných právnych vzťahov zamestnancov. Ako ďalej uviedol, v prípade tohto prechodu práv nedošlo k vzniku, zmene ani k zániku práv a povinností zo štátnozamestnaneckého



pomeru, nemenil sa obsah služobných zmlúv štátnych zamestnancov, nemenili sa činnosti vykonávané štátnymi zamestnancami, nemenilo sa sídlo, čím nemalo dôjsť k žiadnej zmene štátnozamestnaneckého pomeru. Služobný úrad tiež uviedol, že Štatistický úrad SR ho eviduje ako subjekt s rovnakým IČO, ako mal OÚO ŠS, a je podľa neho zrejmé, že sa jedná o rovnaký subjekt a nie o inú právnickú osobu a prechod práv a povinností sa prejavil iba formálne, a to ako zmena názvu služobného úradu.

Tvrdenia služobného úradu nepovažovala Rada za správne a uviedla, že postup v zmysle § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe je potrebné dodržať aj v prípade § 179 zákona o štátnej službe, kedy dochádza k zrušeniu jedného služobného úradu, pričom zákon určí, na ktorý služobný úrad prejdú všetky práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného

služobného úradu. Týmto zákonom bol v tomto prípade kompetenčný zákon. Rada tiež nesúhlasila s tvrdením služobného úradu, že v by v danom prípade nebolo možné vykonať preloženie v zmysle § 56 ods. 1 zákona o štátnej službe, na ktorý podľa neho odkazuje ustanovenie § 55 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe.

V prípade, že by sa pri zmene služobného úradu v zmysle § 55 ods. 1 písm. f), ods. 3 malo postupovať podľa § 56 ods. 1, tak, ako tvrdí služobný úrad, nebolo by možné uskutočniť splnutie (*postup, pri ktorom dochádza k zániku dvoch alebo viacerých služobných úradov, práva a povinnosti zanikajúcich služobných úradov prechádzajú na iný novozaložený služobný úrad, ktorý sa svojím vznikom stáva právnym nástupcom zanikajúcich služobných úradov*) ani rozdelenie (*postup, pri ktorom dochádza k zániku služobného úradu, pričom práva a povinnosti zanikajúceho služobného úradu prechádzajú na iné už existujúce služobné úrady, ktoré sa tým stávajú právnymi nástupcami zanikajúceho služobného úradu, alebo na novozaložené služobné úrady, ktoré sa svojím vznikom stávajú právnymi nástupcami zanikajúcich služobných úradov*) služobného úradu v zmysle § 177 zákona o štátnej službe, nakoľko by rovnako nebola splnená podmienka existencie súčasne aspoň dvoch služobných úradov.

S argumentáciou služobného úradu, že malo ísť iba o akúsi formálnu zmenu názvu služobného úradu v zmysle § 55 ods. 10 zákona o štátnej službe nie je možné súhlasiť, z viacerých dôvodov.

V prvom rade je potrebné poukázať na samotný zámer zriadenia služobného úradu, ktorý vyplýva z dôvodovej správy k novele kompetenčného zákona, kde, ako už bolo vyššie spomenuté, sa počítalo so zriadením nového ministerstva (služobného úradu) a nie iba s formálnou zmenou názvu existujúceho OÚO ŠS.

To, že išlo o zmenu služobného úradu, potvrdzuje aj novelizované ustanovenie kompetenčného zákona, v ktorom sa uvádza, že pôsobnosť OÚO ŠS prechádza na služobný úrad. Zároveň je v ňom uvedené, že ak sa v doterajších predpisoch používa pojem OÚO ŠS, rozumie sa tým služobný úrad. V ďalšom odseku predmetného paragrafu je potom uvedené, že v súvislosti s prechodom kompetencií prechádzajú práva a povinnosti OÚO ŠS, vrátane práv a povinností zo štátnozamestnaneckých pomerov, pracovnoprávných vzťahov a iných právnych vzťahov zamestnancov, na služobný úrad.

V prípade, ak by sa jednalo iba o „formálnu“ zmenu názvu, ako to uviedol služobný úrad, nebolo by potrebné upravovať prechod práv a povinností zo zanikajúceho úradu na novovzniknuté ministerstvo. Takýto postup predpokladá zákon o štátnej službe v zmysle ustanovenia § 179, v ktorom je uvedené, že ak sa na základe zákona služobný úrad zruší, ustanoví zákon, na ktorý služobný úrad prechádzajú práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu a ktorý služobný úrad je povinný v mene štátu uspokojiť práva štátneho zamestnanca zrušeného služobného úradu alebo uplatňovať jeho práva. Argumentom podporujúcim tvrdenie, že sa jednalo o zmenu služobného úradu, je aj fakt, že prechod práv a povinností je možné uskutočniť medzi minimálne dvomi rôznymi subjektami, a nie pri zachovaní totožnosti subjektu, ako argumentuje služobný úrad. Ďalším argumentom podporujúcim tvrdenia Rady je fakt, že v prípade iba zmeny názvu služobného úradu by nemusela byť upravená problematika prechodu správy majetku štátu.

Vzhľadom na všetky vyššie uvedené tvrdenia mala Rada v tomto prípade za preukázané, že novelou kompetenčného zákona **došlo k zmene služobného úradu a nie iba jeho názvu**, a z toho dôvodu mal služobný úrad postupovať tak, že so zamestnancami, ktorí by súhlasili s preložením na novovzniknuté ministerstvo, by uzavrel dohodu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 ods. 3 zákona o štátnej službe a so zamestnancami, ktorí by s preložením nesúhlasili, mohol postupovať v zmysle ustanovenia § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe, nakoľko by sa jednalo o výpovedný dôvod služobného úradu. Týmto postupom by bol zachovaný jednak princíp zákonnosti v zmysle čl. 2 a zároveň princíp stability v zmysle čl. 8 zákona o štátnej službe, podľa ktorého je možné dať výpoveď iba zo zákonom ustanovených dôvodov.

Na základe uvedených skutočností Rada konštatovala, že v súvislosti so zmenou štátnozamestnaneckého pomeru – zmenou služobného úradu **bol porušený princíp zákonnosti v zmysle čl. 2 zákona o štátnej službe**.

Podrobnejší rozbor podnetu nájdete [na webovej stránke Rady](#).

Prvé prípady prešetrenia výpovedí

Rada v rámci svojich kompetencií prešetruje výpoveď, ktorú dostal štátny zamestnanec najvyššieho služobného úradu. Rada prešetrí, či je postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou v súlade so zákonom a princípmi štátnej služby. Výsledkom prešetrenia výpovede je v prípade zistenia porušenia **stanovisko a návrh opatrení služobnému úradu**. Ak Rada porušenie nezistí, oznámi písomne túto skutočnosť služobnému

úradu a štátnemu zamestnancovi. Stanovisko Rady má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter. V prípade, ak sa služobný úrad s názorom Rady nestotožní, môže štátny zamestnanec využiť stanovisko Rady v súdnom konaní.

Rada, podobne ako pri podnetoch, zverejňuje rozbor prešetrení výpovedí na svojej webovej stránke v anonymizovanej podobe. Rozbory slúžia prevencii porušení služobnými úradmi a môžu byť užitočné aj pre štátnych zamestnancov, ktorí zvažujú podanie žiadosti o prešetrenie výpovede. Prvý z riešených prípadov Vám prinášame aj v tomto čísle newslettera.

Rozbory prípadov nájdete na webstránke Rady:

<https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/analyzy-vybranych-vypovedi/>

Prešetrenie výpovede – porušenie princípu efektívneho riadenia a profesionality

Štátna zamestnankyňa podala žiadosť o prešetrenie výpovede. Rozhodnutím generálnej tajomníčky služobného úradu zo dňa 24.11.2020 došlo k organizačnej zmene podľa § 24 zákona o štátnej službe a s účinnosťou od 01.12.2020 sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto, na ktorom bola zaradená. Dňa 25.11.2020 jej osobný úrad oznámil skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou podľa § 73 ods. 2 zákona o štátnej službe z dôvodu § 75 ods. 1 písm. b) tohto zákona v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 25 zákona o štátnej službe. K nahliadnutiu dostala dokumenty týkajúce sa zrušenia miesta a prerokovania výpovede a zrušenia miesta odborovou organizáciou. Štátna zamestnankyňa požiadala o kópie týchto dokumentov a podľa jej slov jej zamestnanci osobného úradu oznámili, že ich jej v danej chvíli nemôžu poskytnúť, keďže sú na nich označení ostatní štátni zamestnanci, ktorí dostali výpoveď. Zamestnanci osobného úradu jej odporučili, aby podala žiadosť podľa zákona o slobodnom prístupe k informáciám a dokumenty jej poskytnú touto cestou.

V žiadosti o prešetrenie výpovede štátna zamestnankyňa namietala, že jej miesto je obhájiteľné a tiež časovú tieseň pri výbere voľných štátnozamestnaneckých miest, na ktoré by mohla byť preložená. Uviedla, že sa musela rozhodnúť hneď pri oznámení skončenia jej štátnozamestnaneckého pomeru na osobnom úrade. Ďalej žiadala, aby jej služobný úrad poskytol dokumenty spojené s výpoveďou, nakoľko na nich ostatní zamestnanci nie sú identifikovaní osobnými údajmi, ale systematizačným kódom.

Rada sa oboznámila s doručenými podkladmi a dospela k záveru, že služobný úrad z formálneho hľadiska pri realizácii organizačnej zmeny a výpovedi nepochybil. Ďalej preskúmala, či pri výpovedi nedošlo k porušeniu princípov štátnej služby, nad ktorými podľa § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe vykonáva dohľad a vyzvala služobný úrad na poskytnutie informácií.

Služobný úrad uviedol, že dôvodom zrušenia štátnozamestnaneckých miest bolo zosúladenie schváleného limitu počtu zamestnancov ako záväzného ukazovateľa štátneho rozpočtu podľa uznesenia vlády SR č. 500 zo dňa 14. októbra 2019 k návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2020 - 2022 v rozpočtovej kapitole služobného úradu. Ďalej uviedol, že pri rušení štátnozamestnaneckých miest v prvom rade využíva rušenie voľných miest, prirodzenú fluktuáciu a rušenie dočasne uvoľnených miest. Toto však nestačilo na dosiahnutie zákonného limitu.

Pri zrušení konkrétneho miesta služobný úrad vychádzal z návrhov príslušných vedúcich zamestnancov. V snahe racionalizovať činnosti odboru, na ktorom bola štátna zamestnankyňa zaradená, bolo nevyhnutné, aby činnosti tých štátnych zamestnancov, ktorých štátnozamestnanecké miesta budú zrušené, boli schopní vykonávať zostávajúci štátni zamestnanci odboru. Dotyčná štátna zamestnankyňa, podľa vyjadrenia služobného úradu, nemala špecifické vzdelanie a nespĺňala kvalifikačné predpoklady na to, aby mohla vykonávať vysoko odbornú agendu v danej oblasti a činnosti podľa jej opisu štátnozamestnaneckého miesta mohli vykonávať ostatní štátni zamestnanci, ktorí všetci spĺňajú kvalifikačné predpoklady.

Podľa názoru Rady služobný úrad uviedol presvedčivé dôvody a kritéria zrušenia štátnozamestnaneckého miesta a výpovede štátnej zamestnankyni, zamerané na efektívny výkon štátnej služby, kontinuitu a vzájomnú zastupiteľnosť štátnych zamestnancov, ktorí na odbore ostali. **Čo sa týka dôvodov pre organizačnú zmenu, zrušenia štátnozamestnaneckého miesta, ako aj kritéria, podľa ktorého dostala výpoveď štátna zamestnankyňa, Rada skonštatovala, že nedošlo k porušeniu zákona ani žiadneho z princípov štátnej služby.**

K namietanej časovej tiesni Rada dožiadala služobný úrad o vysvetlenie, prečo sa štátna zamestnankyňa mala rozhodnúť o ponúkaných štátnozamestnaneckých miestach v momente doručenia výpovede a služobný úrad jej neposkytol dlhšiu dobu na rozmyslenie. Služobný úrad uviedol, že pri osobnom prerokovaní organizačnej zmeny postupoval v súlade so zákonom – informoval ju o zákonných možnostiach skončenia štátnozamestnaneckého pomeru či preloženia na iné vhodné štátnozamestnanecké miesto. Služobný úrad tiež uviedol, že štátnej zamestnankyni oznámil možnosť neskoršieho preloženia na štátnozamestnanecké miesto, kde je uvedená požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka, ak doloží do uplynutia výpovednej doby potrebný certifikát.

Podľa Rady predstavuje prerokovanie výpovede vypätú situáciu, v ktorej sa štátny zamestnanec dostáva pod značný psychický tlak. Táto situácia je zvýraznená charakterom štátnej služby, ktorý predstavuje spravidla stálejšieho zamestnávateľa, ako súkromný sektor, čomu nasvedčuje aj princíp stability štátnej služby. Navyše, výpoveď podľa § 73 ods. 2 zákona o štátnej službe z dôvodu § 75 ods. 1 písm. b) v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 25 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec často nevie predvídať ani k nej nedochádza z jeho zavinenia.

Preto sa Rada domnieva, že ak to okolnosti umožňujú, štátny zamestnanec by mal dostať priestor na uskutočnenie informovanej voľby o svojej kariére, vrátane výberu voľných štátnozamestnaneckých miest na preloženie, ktoré má služobný úrad k dispozícii, a to aj keby tento čas na rozhodnutie predstavoval krátky časový úsek, napr. niekoľko hodín. Podľa § 74 ods. 2 zákona o štátnej službe výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Keďže rozhodnutie o zrušení miest bolo vydané dňa 24.11.2020 a bolo štátnym zamestnancom oznamované 25.11.2020, mal služobný úrad dostatok času, aby poskytol nadbytočným štátnym zamestnancom čas na premyslenie, najmä ak sa ho dožadovali.

Rada dodáva, že hoci štátna zamestnankyňa neskôr zo strany služobného úradu dostala priestor na dodanie potrebných jazykových certifikátov, ktoré by ju kvalifikovali na niektoré z voľných štátnozamestnaneckých miest, a prísľub, že v takom prípade služobný úrad vezme výpoveď späť, je rozdiel medzi situáciou, keď už výpovedná doba plynie a dôjde k späťvzatiu výpovede, a situáciou, keď výpoveď ešte nebola daná a výpovedná doba ani nezačala plynúť.

Podľa Rady princíp profesionality o. i. požaduje, aby služobný úrad a štátni zamestnanci, ktorí v jeho mene konajú, postupovali odborne a svedomito a takto aj jednali s inými štátnymi zamestnancami, osobitne pri náročných životných situáciách, akou výpoveď bezpochyby je. Zároveň, podľa Rady, v danom prípade služobnému úradu nič nebránilo poskytnúť štátnej zamestnankyni požadovaný čas na rozmyslenie, hoci aj kratší časový úsek. Rada preto skonštatovala, že v danej situácii došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu profesionality.

Pokiaľ ide o poskytnutie písomností, o ktoré štátna zamestnankyňa žiadala, podľa názoru Rady mohol služobný úrad postupovať efektívnejšie, pokiaľ by jej ich aj vydal s určitým časovým odstupom, no mimo režimu zákona o slobodnom prístupe k informáciám. Tento zákon slúži predovšetkým na kontrolu verejnej moci občanmi a verejnosťou a nie na komunikáciu služobného úradu so štátnym zamestnancom. Zároveň postup podľa tohto zákona predstavuje pre služobný úrad administratívnu záťaž, ktorej sa dalo predísť. Uvedené však nemá vplyv na zákonnosť výpovede.

Rada napokon prešetrila otázku zrušenia štátnozamestnaneckého miesta pred uplynutím výpovednej lehoty spolu s otázkou, ako má služobný úrad v úmysle pridelovať prácu štátnej zamestnankyni po zrušení jej miesta.

Služobný úrad uviedol, že realizoval organizačnú zmenu a zrušenie štátnozamestnaneckých miest k 1. decembru 2020 v súlade s § 24 zákona o štátnej službe v nadväznosti na potrebu zosúladiť požadovaný stav zamestnancov so schváleným limitom do konca roku 2020. Vzhľadom na to, že štátnozamestnanecké miesto bolo zrušené k 01.12.2020, služobný úrad počas plynutia výpovednej doby nariadil štátnej zamestnankyni dočerpanie nevyčerpanej dovolenky podľa § 111 Zákonníka práce.

Rada skonštatovala, že podľa § 24 ods. 2 zákona o štátnej službe v znení účinnom do 21.05.2020 mal služobný úrad povinnosť vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala až deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď. Hoci zákonom č. 126/2020 Z. z. bolo od 21.05.2020 ustanovenie § 24 ods. 2 zo zákona o štátnej službe vypustené, voči čomu Rada v rámci medzirezortného pripomienkového konania namietala, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov naďalej ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia.

Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená s účinnosťou pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže pridelovať prácu a následne mu musí nariadiť čerpanie služobného voľna. Uvedený spôsob naplánovania organizačnej zmeny je nehospodárny a predstavuje plytvanie verejných prostriedkov.

Napriek tomu, že služobný úrad uviedol, že štátnej zamestnankyni nariadil dočerpanie nevyčerpanej dovolenky, výpovedná doba je podľa § 74 ods. 1 zákona o štátnej službe 2 mesiace. Uvedený čas nie je možné plne vykryť dočerpaním dovolenky, a to ani za predpokladu, že by sa jej započítal do dovolenky bonus za dosiahnutie 33 rokov a nárok z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Taktiež, výpovedná doba začala plynúť na konci roka, kedy býva dovolenkový fond štátnych zamestnancov spravidla vyčerpaný.

Rada preto vyhodnotila spôsob načasovania organizačnej zmeny služobným úradom ako nehospodárny, a teda v rozpore s princípom efektívneho riadenia, a navrhla služobnému úradu tieto odporúčania:

Pri plánovaní výpovedí, pri ktorých služobný úrad ponúka štátnemu zamestnancovi vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo má štátny zamestnanec možnosť súhlasiť s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto, vytvorí štátnym zamestnancom dostatočný časový priestor na uskutočnenie informovanej voľby.

Zosúladiť účinnosť organizačných zmien a výpovedí štátnym zamestnancom tak, aby mohol byť štátny zamestnanec služobným úradom využitý a aby nedochádzalo k nehospodárnosti, teda aby nedošlo k situácii, kedy štátnemu zamestnancovi plynie výpovedná doba, no služobný úrad mu už nemôže pridelovať prácu podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta a súčasne je mu povinný poskytovať náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.

Plánované stretnutie s etickými poradcami

Rada pre štátnu službu pripravuje druhé on-line stretnutie s etickými poradcami a zamestnancami poverenými na služobných úradoch zabezpečovať etickú agendu. Na stretnutí budeme pokračovať v riešení etických dilem, budeme sa venovať etickému rozhodovaniu, predstavíme letáčik k etickým zásadám a zástupcovia niektorých služobných úradov priblížia ich prácu v oblasti etiky. Prosíme služobné úrady, ktoré ustanovili etických poradcov, resp. osoby poverené etickou agendou po prvom stretnutí (23.10.2020), aby nám poslali na nich kontakt na martin.firak@vlada.gov.sk.

Prípad na zamyslenie

Mužské reči

Vo vašom tíme je zopár „drsných chlapov“. Nedávajú si pozor na ústa a hovoria si medzi sebou nevhodné vtipy. V poslednej dobe ste si všimli, že ich vtipy sú čoraz nechutnejšie. **Ako sa zachováte?**

Vyberte si jednu z nasledujúcich možností a napíšte nám, prečo ste si vybrali práve túto. Pokiaľ ste sa podobnou situáciou už stretli a zareagovali ste inak, budeme radi, ak sa podelíte o Vašu skúsenosť.

Možnosti:

1. Nič, dobre sa na tom smejem. Inak by som sa mohol stať terčom vtipov sám.
2. Jasne im poviem, že toto je už za čiarou.
3. Požiadam šéfa, aby s tým niečo urobil.
4. Oznámim to etickému poradcovi.

Dilema pochádza zo Zbierky prípadových štúdií k etickým dilemám Rady pre štátnu službu

Tí z vás, ktorí nám zašlú odpoveď spolu s argumentmi na rss@vlada.gov.sk do 12. marca 2021, budú zaradení do súťaže o zaujímavé knihy.

Vysvetlenie a odpoveď nájdete po 24. marci na našej webovej stránke v časti Newsletter

<https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/newsletter/>.

Zdravotné okienko Maroša Pauliniho

Pôstom k imunite a ku zdraviu

Po sviatkoch sa zase raz vynára otázka, ako sa po koláčoch a sviatočných jedlách dostať späť do formy. Jednou z možností je vyskúšať pôst, ktorý je možný vo viacerých formách. Priaznivé účinky vodného pôstu, teda hladovania, okrem prijímania vody a nesladených nápojov, podporili poznatky laureáta Nobelovej ceny z roku 2016, Yoshinoriho Ohsu-miho. Podľa jeho zistení sa telo vie vysporiadať s chorými či nefunkčnými bunkami procesom autofágie, čiže tak, že ich samo rozkladá a „sťahuje z obehu,“ a to vrátane buniek, ktoré sa môžu stať rakovinouvnými. Tento proces sa niekoľkonásobne zintenzívňuje počas pôstu. Výhodou pôstu je tiež, že dáva tráviacej sústave možnosť oddýchnuť si. Pri súčasnom životnom štýle si dávame každú chvíľu jedlo alebo zákusok a telo nikdy nezakúsi pocit hladu, či odľahčenia od trávenia. Pôst podľa štúdií zvyšuje inzulínovú citlivosť, čím slúži ako prevencia pred cukrovkou a tiež zlepšuje imunitu organizmu.

Dva druhy pôstu

Osobne mám skúsenosť s dvoma druhmi vodného pôstu: prvý je takzvaný prerušovaný pôst, pri ktorom je osemhodi-nové okno na jedenie, ktoré je nasledované 16 hodinami nejedenia. Osemhodinové okno môže začať buď raňajkami, alebo obedom. Osobne mám radšej raňajky, lebo keď sa ráno nenajem, som ner-vózny, no poznám ľudí, ktorí vydržia do obeda iba s kávou a deň končia večerou. Vy-skúšal som obidva varianty a v súčasnosti využívam variant s raňajkami, vzhľadom na to, že pri vynechaní večere mám lepší spánok. Podľa klinickej štúdie mali ľudia, ktorí využívali prerušované hladovanie s osemhodinovým stravovacím oknom, nižšie obe-hové úrovně inzulínu a zlepšenú inzulínovú citlivosť. Malý bonus na záver – pri preru-šovanom pôste s 8 hodinovým oknom ľudia nepociťovali taký hlad ako pri diéte.



Druhá možnosť je 6 dní jesť normálne a jeden deň z týždňa držať pôst o vode. Tento variant je ťažší, keďže pre človeka, ktorý je navyknutý jesť každú chvíľu, môže byť predstava 24 hodín bez jedla nerealizovateľná. Dôležité je uvedomiť si, že naši pred-kovia vedeli vydržať bez jedla aj niekoľko dní. A tiež, že hlad prichádza vo vlnách, každé dve-tri hodiny, po ktorých zase odíde. Treba sa tiež pripraviť na určitú slabosť alebo ospalosť, hlavne ku koncu dňa.

Pôst v akejkoľvek Vám vyhovujúcej podobe odporúčam, benefity za to určite stoja. K pôstu treba pristupovať so zdra-vým rozumom a v prípade pochybností alebo zdravotných problémov sa treba poradiť so svojim lekárom. Ďalšou možnosťou, ako sa s témou zoznámiť, je prečítanie si článkov na túto tému, no nie hocikajkých. Treba čítať články vedecké, ideálne z dobre hodnotených vedeckých časopisov, ktoré sú podrobené kritike iných vedcov (peer-review). Zdroje článku pre kritické overenie pripájam nižšie.

Zdroje:

<https://www.health.harvard.edu/blog/intermittent-fasting-surprising-update-2018062914156>

<https://www.nobelprize.org/prizes/medicine/2016/press-release/>

<https://academic.oup.com/ajcn/article/81/1/69/4607679>

<https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMra1905136>

<https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2623528>

Z činnosti Rady

Rada pre štátnu službu participuje na projekte OECD zameranom na zlepšenie integrity vo verejnej správe na Slovensku

Úrad vlády SR prostredníctvom odboru prevencie korupcie zastrešuje projekt OECD zameraný na zlepšenie integrity vo verejnej správe na Slovensku. V súčasnosti experti z OECD na základe online stretnutí so slovenskými partnermi robia prehľad o aktuálnej situácii na Slovensku v oblasti etiky, etických kódexov, konfliktu záujmov, zverejňovaniu majetkových priznaní, kultúre otvorenosti a ochrany oznamovateľov s cieľom identifikovanie nedostatkov, ktoré budú východiskom pre prípravu návrhu opatrení na zlepšenie situácie na Slovensku.

Kľúčovým partnerom pre oblasť etiky v štátnej službe je Rada pre štátnu službu. Jej členky, Zuzana Šabová a Daniela Zemanovičová, dňa 3. februára prezentovali doterajšie aktivity Rady pre štátnu službu na zlepšenie etiky v štátnej službe. Predstavili prípravu a uplatňovanie Etického kódexu štátneho zamestnanca, výklad k nemu, dilemy a dopyty služobných úradov aj štátnych zamestnancov a realizáciu tréningov. Navrhli tiež oblasti, v ktorých by experti OECD na základe medzinárodných skúseností a dobrej praxe v členských krajinách mohli Slovensku pomôcť – najmä vytvorenie online modulu pre etické vzdelávanie, zdieľanie etických dilem a prípadových štúdií v štátnej službe, podpora etického líderstva, testovanie integrity vo výberových konaniach a zapracovanie etiky do ostatných oblastí riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe.

Online diskusia Etika v štátnej službe a etické rozhodovanie

V rámci projektu Otvorené vládnutie, ktoré organizuje Úrad splnomocnenca vlády Slovenskej republiky pre rozvoj občianskej spoločnosti, sa 5. novembra 2020 uskutočnila online diskusia na tému **Etika v štátnej službe a etické rozhodovanie**. Členky Rady Zuzana Šabová a Daniela Zemanovičová a zamestnanci kancelárie Maroš Paulini a Martin Firák prezentovali informácie týkajúce sa stavu a vnímania etiky v štátnej službe, etického kódexu, aktivít Rady pre štátnu

službu a trendov v zahraničí. Na konkrétnych príkladoch naznačili riešenie etických dilem a poskytli základné informácie k etickému rozhodovaniu. Po prezentácii účastníci diskutovali o uvedených témach.

Prednáška na Ekonomickej fakulte TUKE

Dňa 1. decembra predseda Rady pre štátnu službu JUDr. Pavol Tkáč a členka Rady Mgr. Anna Ištoková zrealizovali prednášku pre prvý ročník študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach. Témou prednášky bol Systém štátnej služby v Slovenskej republike so zameraním na prezentáciu princípov štátnej služby, postavenie a kompetencie Rady pre štátnu službu. V rámci diskusie študenti prejavili záujem o tému a pýtali sa na podnety, ktorými sa Rada pre štátnu službu zaoberá, ale aj na obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest, a podobne. Prednáška sa konala na základe uzavretého memoranda o spolupráci medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach.

Pokračujú etické tréningy na Úrade jadrového dozoru

Členky Rady Daniela Zemanovičová a Zuzana Šabová pokračovali v tréningoch pre vedúcich štátnych zamestnancov Úradu jadrového dozoru – na prvý tréning, ktorú sa uskutočnil ešte na jeseň, nadviazali tréningom v malej skupine 6 osôb vzhľadom na epidemiologickú situáciu 1. decembra 2020. V poradí tretí tréning sa konal dňa 9. februára 2021, tento krát v online režime.

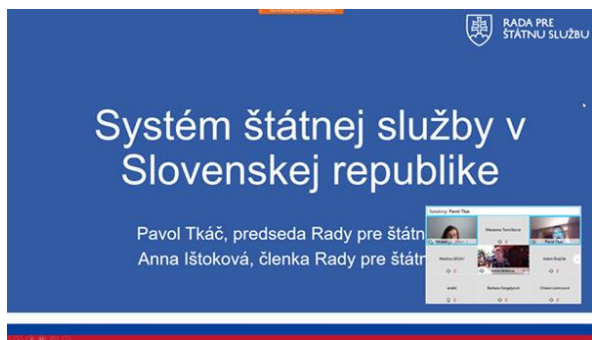
Členky Rady predstavili základné zistenia o etike v SR, etický kódex a jeho zásady a spoločne s účastníkmi uvažovali nad riešením konkrétnych etických dilem. Na základe reakcií účastníkov považujeme takýto tréning formou práce v malej skupine za aplikovateľný aj pre iné inštitúcie.

Prednáška o etike na Ekonomickej fakulte TUKE

V stredu, 9. decembra 2020, realizovala členka Rady pre štátnu službu Daniela Zemanovičová, spolu so zamestnancami Kancelárie Rady Marošom Paulinim a Martinom Firákom, prednášku na tému Etika v štátnej službe pre študentov prvého ročníka študijného programu Ekonomika a manažment verejnej správy Ekonomickej fakulty Technickej univerzity v Košiciach.

Napriek tomu, že sa prednáška konala online formou, študenti sa aktívne zapojili do riešenia etických dilem a diskutovali o etických otázkach.

Prednáška je pokračovaním spolupráce Rady pre štátnu službu s Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach na základe memoranda o spolupráci.



Odborná štúdia Služobné hodnotenie štátneho zamestnanca

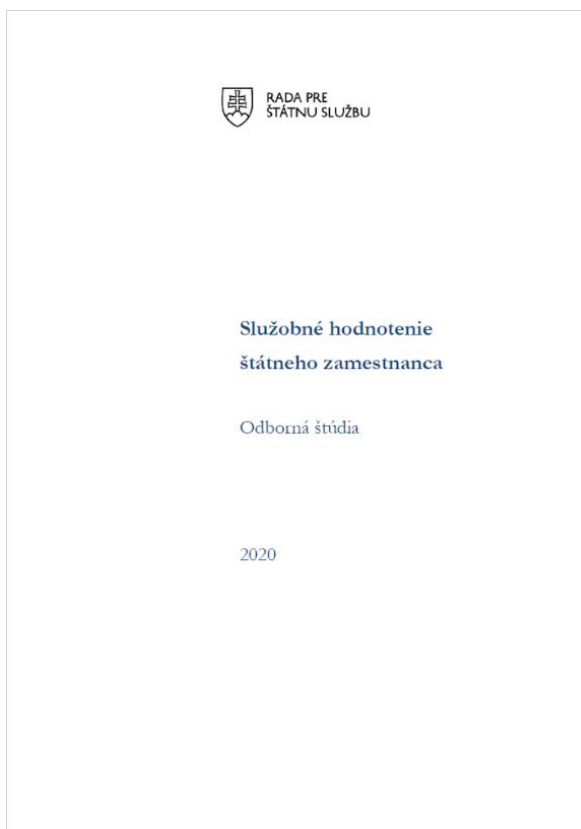
Rada pre štátnu službu v rámci svojich kompetencií vypracúva odborné štúdie k aplikovaniu princípov štátnej služby. Najnovšia odborná štúdia Rady sa zaoberá služobným hodnotením, ktoré je naviazané na princíp efektívneho riadenia a princíp profesionality.

Odborná štúdia na základe údajov od služobných úradov a dát získaných z dotazníka a pološtruktúrovaných rozhovorov pripravila odbornú štúdiu o služobnom hodnotení. V štúdii nájdete ucelený pohľad na služobné hodnotenie – jeho význam a účel, previazanosť na ciele organizácie, hodnotiace kritériá, prípravu a podklady k hodnoteniu, hodnotiaci rozhovor, spätnú väzbu, diferencovanie zamestnancov, priebeh a atmosféru pri hodnotení, využívanie poznatkov z hodnotenia, školenia a dobrú prax. Poskytuje aj informácie o podnetoch, ktoré riešila Rada v oblasti služobného hodnotenia.

Informácie môžu využiť hodnotitelia, hodnotení SZ a služobné úrady pri realizácii služobného hodnotenia a tvorcovia systému pri úvahách ako zlepšiť postupy služobného hodnotenia v súlade s trendmi a dobrou praxou v zahraničí ako aj na Slovensku.

Štúdia je [dostupná na webstránke Rady](#).

Autori uvítajú reakcie a spätnú väzbu prostredníctvom e-mailu na daniela.zemanovicova@vlada.gov.sk alebo zuzana.sabova@vlada.gov.sk.



Rada upozorňuje na riziká navrhovanej zmeny obsadzovania pozícií vedúcich odborov okresných úradov

Do NR SR bol predložený poslanecký návrh novely zákona o organizácii miestnej štátnej správy, ktorým sa mení aj zákon o štátnej službe. Obsahom návrhu je zmena spôsobu obsadzovania štátnozamestnaneckých miest vedúcich odborov okresných úradov tak, že výberové konania budú nahradené priamym vymenúvaním a odvolávaním vedúcich odborov okresného úradu prednostami okresného úradu na návrh príslušného ministra alebo predsedu ostatného ústredného orgánu štátnej správy.

Rada na základe svojich doterajších poznatkov považuje návrh za nezlučiteľný so základnými princípmi štátnej služby a ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby považuje za svoju povinnosť na tieto rozpory upozorniť.

Poznatky Rady ukazujú, že získanie odborníkov na špecializované činnosti v miestnej štátnej správe je problém. Návrhom sa, namiesto posilnenia motivácie odborníkov uchádzať sa o štátnu službu, zavádza spôsob, ktorý úplne odstraňuje ich možnosť o tieto miesta férovo súťažiť preverením odbornosti vo výberovom konaní. Súčasne návrh tým, že zavádza možnosť odvolávania vedúcich odborov prednostami v závislosti od volebných cyklov, môže viesť k destabilizácii štátnej služby na úkor kontinuity a dlhodobého odborného plnenia služobných úloh.

Návrh predpokladá zrušenie súčasných miest vedúcich zamestnancov a výpovede štátnym zamestnancom, ktorí na týchto miestach pôsobia. Z pohľadu Rady nemožno vylúčiť riziko straty kvalifikovaných zamestnancov, na ktorých boli, napríklad aj v súvislosti so vzdelávaním, vynakladané nemalé verejné finančné prostriedky, nehovoriac o finančných prostriedkoch, ktoré si vyžiada ukončenie doterajších štátnozamestnaneckých vzťahov.

Rada na základe svojich niekoľkoročných skúseností a poznatkov získaných od služobných úradov aj štátnych zamestnancov eviduje problémy, ktoré miestna štátna správa pociťuje. Rada v rokoch 2019 aj 2020 realizovala viaceré stretnutia a aktivity k tejto téme s ministerstvom vnútra aj prednostami okresných úradov (etika v štátnej službe, aplikácia zákona o štátnej službe v podmienkach okresných úradov, služobné hodnotenie). Rada plánuje v týchto aktivitách pokračovať a prispievať k profesionalizácii slovenskej štátnej služby.

Celé stanovisko Rady k návrhu, ktoré zaslala svojmu gestorskému výboru (výboru NR SR pre sociálne veci), Úradu vlády SR ako aj Slovenskému odborovému zväzu verejnej správy a kultúry SR zastupujúcemu štátnych zamestnancov [nájdete v liste \(PDF\)](#).

Vyjadrenie Rady pre štátnu službu k výrokom p. Rašiho, ktoré zazneli na tlačovej konferencii dňa 3. februára 2021 o vzniku Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie

Pôsobnosť Rady pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) je taxatívne vymedzená ustanovením § 14 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rada v zmysle týchto kompetencií nemá oprávnenie skúmať a ani vyjadrovať sa k zákonnosti zrušenia Úradu vlády pre investície a informatizáciu a zriadenia Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie. Takéto stanovisko Rada poskytla ešte v septembri 2020 redaktorke Rádiožurnálu.

V súvislosti s Ministerstvom investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Rada riešila podnet konkrétneho štátneho zamestnanca týkajúci sa iba prechodu práv a povinností štátnych zamestnancov zo zrušeného Úradu vlády pre investície a informatizáciu na novo vzniknuté Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie, v ktorom dospela k záveru, že v prípade tohto štátneho zamestnanca pri zmene jeho štátnozamestnaneckého pomeru bol zo strany služobného úradu porušený princíp zákonnosti.

Rada konštatuje, že zrejme došlo k nepochopeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý ukladá povinnosť štátnym zamestnancom pri výkone štátnej služby a služobným úradom v štátnozamestnaneckých vzťahoch konať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. Rada sa preto nezaoberala zákonnosťou vzniku Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie a nevydala stanovisko o jeho nezákonnosti.

Rada ako nezávislý koordinačný a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby bude naďalej neustranne dbať na dodržiavanie princípov štátnej služby.

O vzniknutej situácii informovala tlačová agentúra TASR, viac sa dočítate v [článku na jej webe](#).