



Analýza princípu stability a jeho premietnutie do ustanovení zákona o štátnej službe

Čl. 8

Princíp stability

Služobný úrad vytvára pre štátnych zamestnancov stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby. Štátny zamestnanec je chránený pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Princíp stability sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby, odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca len spôsobom ustanoveným zákonom a prostredníctvom inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

Princíp stability je jedným z princípov zákona o štátnej službe, ktorého účelom je poskytnúť štátnym zamestnancom stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby, ochranu pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a tým právnu istotu postavenia štátneho zamestnanca.

Podstata princípu spočíva v snahe o elimináciu prepúšťania štátnych zamestnancov z osobných, či politických dôvodov, na ktoré je vzhľadom na politické cykly náchylné prostredie štátnej správy. To znamená, že princíp stability predstavuje akýsi nástroj ochrany štátneho zamestnanca pred svojvoľným a jednostranným rozhodnutím služobného úradu vykonať zmenu štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca alebo skončiť so štátnym zamestnancom jeho štátnozamestnanecký pomer.

V rámci zákona, popri uvedených skutočnostiach, je princíp stability podporovaný aj prostredníctvom inštitútu vnútorného výberového konania, ktorý prispieva k vytváraniu stabilného prostredia najmä tým, že sa prostredníctvom vytvárania nových kariérnych možností snaží predchádzať fluktuácii zamestnancov z vlastného rozhodnutia.

Rovnako zákon podporuje princíp stability aj vo vzťahu k zamestnancom, ktorých štátnozamestnanecký pomer skončil z dôvodu zrušenia ich štátnozamestnaneckého miesta v dôsledku organizačnej zmeny. Vďaka inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca sa nadbytoční zamestnanci môžu aj po skončení štátnozamestnaneckého pomeru po určitý čas prihlásiť na vnútorné výberové konanie, pokiaľ vykazovali dobré výsledky v služobnom hodnotení.

Princíp stability je previazaný a rozpracovaný v konkrétnych ustanoveniach zákona o štátnej službe, najmä v ustanoveniach

- § 8 – nadbytočný štátny zamestnanec
- § 34 – stála štátna služba
- § 40 – vnútorné výberové konanie
- § 56 a nasl. – preloženie štátneho zamestnanca
- § 61 a nasl. – vedúci zamestnanec
- § 71 a nasl. – skončenie služobného pomeru a zákaz výpovede

Nadbytočný štátny zamestnanec

Za nadbytočného štátneho zamestnanca sa považuje štátny zamestnanec, s ktorým služobný úrad skončil štátnozamestnanecký pomer výpoveďou z dôvodu, že

- sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, alebo
- štátneho zamestnanca, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca sa má skončiť alebo sa skončila na základe zákona v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu spočívajúcou v zrušení organizačného útvaru, ktorý dotýčny vedúci zamestnanec riadi, prípadne v dôsledku zrušenia služobného úradu a nie je možné ho trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec s trvalým preložením nesúhlasí a nedohodne sa so služobným úradom inak,
- alebo dohodou z toho istého dôvodu.

Spoločnou podmienkou týchto prípadov je, že štátny zamestnanec dosiahol v poslednom služobnom hodnotení za kalendárny rok vynikajúce výsledky, veľmi dobré výsledky alebo štandardné výsledky. Služobný úrad zaradí takéhoto štátneho zamestnanca na základe jeho písomnej žiadosti do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, v ktorom je evidovaný najviac po dobu jedného roka odo dňa skončenia štátnozamestnaneckého pomeru a evidovaný nadbytočný štátny zamestnanec sa môže prihlásiť do vnútorného výberového konania.

Výberové konanie

Služobný úrad vyhlasuje výberové konanie na obsadenie voľného alebo dočasne uvoľneného štátnozamestnaneckého miesta v tomto služobnom úrade, pričom služobný úrad môže vyhlásiť výberové konanie aj na obsadené štátnozamestnanecké miesto, ak je zrejmé, že toto štátnozamestnanecké miesto sa dočasne uvoľní alebo sa stane voľným štátnozamestnaneckým miestom.

S princípom stability úzko súvisí výberové konanie na obsadenie štátnozamestnaneckého miesta uskutočňované ako vnútorné výberové konanie

- zo štátnych zamestnancov a nadbytočných štátnych zamestnancov služobného úradu, ktorý vyhlasuje výberové konanie – tzv. „užšie vnútorné výberové konanie“ alebo
- zo štátnych zamestnancov a nadbytočných štátnych zamestnancov všetkých služobných úradov – tzv. „širšie vnútorné výberové konanie.“

Stála štátna služba

Stála štátna služba je štátna služba na neurčitý čas. Súčasťou stálej štátnej služby je skúšobná doba, pričom skúšobná doba neplynie, ak vznik štátnozamestnaneckého pomeru nadväzuje na skončenie predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru, počas ktorého skúšobná doba uplynula.

Štátneho zamestnanca, ako aj občana, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby, je možné prijať do stálej štátnej služby len na základe výberového konania alebo na základe hromadného výberového konania, s výnimkou občana, ktorý

- bol v štátnej službe podľa osobitného predpisu a požiadal o prijatie na štátnozamestnanecké miesto, ktoré vzniklo bezprostredne zo služobného miesta v štátnej službe podľa osobitného predpisu,
- bezprostredne predtým vykonával činnosť v štátnej službe podľa osobitného predpisu na tomto mieste a
- spĺňa predpoklady
 - veku najmenej 18 rokov,
 - spôsobilosti na právne úkony v plnom rozsahu,
 - je bezúhonný,
 - spĺňa kvalifikačné predpoklady,
 - ovláda štátny jazyk

(Osobitným predpisom je napríklad zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.)

- spĺňa požiadavky
 - zdravotnej spôsobilosti na vykonávanie štátnej služby, ak zdravotnú spôsobilosť vyžaduje osobitný predpis,
 - ovláda cudzí jazyk na požadovanej úrovni, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanoví služobný úrad v opise štátnozamestnaneckého miesta,
 - spĺňa ďalšie požiadavky ustanovené osobitným predpisom alebo požiadavky určené služobným úradom potrebné na riadne vykonávanie štátnej služby podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta,
 - má odbornú prax, ak túto požiadavku na vykonávanie štátnej služby ustanoví služobný úrad v opise štátnozamestnaneckého miesta; odbornou praxou na účely tohto zákona je vykonávanie činnosti, ktorá má rovnaký charakter alebo obdobný charakter ako činnosť vykonávaná na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

(Osobitným predpisom sa myslí napríklad § 93 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 31 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.)

Zmeny štátnozamestnaneckého pomeru

Dočasné alebo trvalé preloženie do iného služobného úradu

Dočasné preloženie alebo trvalé preloženie štátneho zamestnanca do iného služobného úradu je možné len na základe písomnej dohody uzavretej medzi generálnym tajomníkom služobného úradu, z ktorého sa má preložiť a generálnym tajomníkom služobného úradu, do ktorého sa má preložiť. Na dočasné preloženie alebo na trvalé preloženie štátneho zamestnanca do iného služobného úradu je príslušný služobný úrad, z ktorého sa štátny zamestnanec prekladá.

Dočasné alebo trvalé preloženie v tom istom služobnom úrade

Štátneho zamestnanca je možné po prerokovaní so zástupcami zamestnancov dočasne preložiť bez jeho súhlasu na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na určený čas najdlhšie na šesť mesiacov, ak je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práv a slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmiernením jej bezprostredných následkov. Štátneho zamestnanca je možné dočasne preložiť aj na voľné štátnozamestnanecké miesto.

Po uplynutí dočasného preloženia sa štátny zamestnanec zaradí písomným oznámením na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred dočasným preložením, ak toto štátnozamestnanecké miesto nebolo zrušené alebo ak sa štátny zamestnanec nedohodne so služobným úradom inak.

Dočasné preloženie možno dohodou skrátiť, predĺžiť alebo zmeniť na trvalé preloženie. Opätovne je možné štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu dočasne preložiť najskôr po uplynutí jedného roka odo dňa skončenia predchádzajúceho dočasného preloženia.

Preloženie na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca

Na dobu dlhšiu ako šesť mesiacov je možné štátneho zamestnanca dočasne preložiť alebo trvale preložiť na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca na základe výberového konania. Uvedené preloženie je možné zrealizovať aj bez výberového konania, ak ide o vykonávanie štátnej služby v tej istej funkcii alebo vo funkcii v nižšej platovej triede, a to do obsadenia tohto miesta.

Poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca a poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca

Generálny tajomník môže štátneho zamestnanca s jeho súhlasom poveriť vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca, ak je miesto vedúceho zamestnanca voľné alebo môže štátneho zamestnanca s jeho súhlasom poveriť zastupovaním vedúceho zamestnanca počas neprítomnosti vedúceho zamestnanca presahujúcej dva týždne. Doba poverenia v oboch prípadoch nesmie presiahnuť šesť po sebe nasledujúcich mesiacov, pričom takéto poverenie možno odvolať.

Odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca

Zákonom stanovené dôvody umožňujúce odvolanie štátneho zamestnanca z funkcie vedúceho zamestnanca:

- skončenie dočasného vyslania

Skončiť dočasné vyslanie môže generálny tajomník v služobnom úrade, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu, dočasné vyslanie sa skončí dňom určeným generálnym tajomníkom v písomnom oznámení o zmene štátnozamestnaneckého pomeru a štátny zamestnanec sa zaradí na to isté štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával štátnu službu pred

dočasným vyslaním, ak toto štátnozamestnanecké miesto nebolo zrušené alebo ak sa štátny zamestnanec nedohodne so služobným úradom inak,

- odvolanie vedúceho zamestnanca z funkcie, ak bol dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny na čas dlhší ako šesť mesiacov
- odvolanie na vlastnú žiadosť
- strata predpokladu bezúhonnosti, ak nedošlo k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona z dôvodu právoplatného schváleného zmierného v konaní o úmyselnom trestnom čine štátneho zamestnanca alebo právoplatného uznesenia o podmienčnom zastavení trestného stíhania za úmyselný trestný čin štátneho zamestnanca,
- uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky v služobnom hodnotení za kalendárny rok,
- vedúci zamestnanec dlhšie ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov nemôže plniť povinnosti vedúceho zamestnanca zo zdravotných dôvodov,
- **odvolanie bez uvedenia dôvodu**
 - generálny tajomník môže odvolať z funkcie vedúceho zamestnanca, ktorého priamo riadi, aj bez uvedenia dôvodu, so súhlasom štatutárneho orgánu do 10 dní odo dňa doručenia písomného súhlasu,
 - generálny tajomník odvolá z funkcie vedúceho zamestnanca, ktorého priamo riadi štatutárny orgán, aj bez uvedenia dôvodu, na návrh štatutárneho orgánu,
 - generálny tajomník odvolá z funkcie vedúceho zamestnanca, ktorého priamo riadi štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, aj bez uvedenia dôvodu, na návrh štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii,
 - generálny tajomník, ktorý je štatutárny orgán, môže odvolať z funkcie vedúceho zamestnanca, ktorého priamo riadi, aj bez uvedenia dôvodu.

Vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca sa skončí dňom určeným v odvolaní z funkcie vedúceho zamestnanca, najskôr však dňom jeho doručenia.

Skončenie vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca na základe zákona

Vykonávanie funkcie vedúceho zamestnanca, ak štátny zamestnanec nebol preložený na iné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca, sa skončí dňom

- a) zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu, ktorou sa zrušil organizačný útvar, ktorý riadi vedúci zamestnanec v služobnom úrade,
- b) zrušenia služobného úradu.

Štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe alebo odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca alebo ktorého funkcia vedúceho zamestnanca sa má skončiť alebo sa skončila na základe zákona, služobný úrad trvale preloží s jeho súhlasom na vhodné štátnozamestnanecké miesto, ak sa štátny zamestnanec nedohodne so služobným úradom inak.

Ak služobný úrad nemá vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo sa so štátnym zamestnancom nedohodne inak, nastávajú predpoklady skončenia štátnozamestnaneckého pomeru v súlade so zákonom stanovenými výpovednými dôvodmi.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru

Štátnozamestnanecký pomer je možné skončiť

- dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru,
- výpoveďou,
- okamžitým skončením,
- skončením v skúšobnej dobe alebo
- na základe zákona

Dohoda o skončení štátnozamestnaneckého pomeru

Ak sa služobný úrad a štátny zamestnanec dohodnú na skončení štátnozamestnaneckého pomeru, štátnozamestnanecký pomer sa skončí dohodnutým dňom, pričom dohoda o skončení štátnozamestnaneckého pomeru musí byť uzatvorená písomne.

Výpoveď

Služobný úrad ako aj štátny zamestnanec môže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď len zo zákonom stanovených dôvodov a dôvod výpovede musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho dodatočne meniť, inak je výpoveď neplatná. Štátny zamestnanec môže dať služobnému úradu výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Výpovedná doba je rovnaká pre služobný úrad aj pre štátneho zamestnanca a je dva mesiace. Začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Výpovedné dôvody služobného úradu

- štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste alebo ak ju nesmie dlhodobo vykonávať pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu faktorom práce a pracovného prostredia určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva a služobný úrad nemá pre neho vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,
- štátnozamestnanecké miesto sa má zrušiť alebo sa zrušilo v dôsledku organizačnej zmeny a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,
- štátneho zamestnanca, ktorý bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca podľa nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,
- štátneho zamestnanca, ktorého funkcia vedúceho zamestnanca sa má skončiť alebo sa skončila na základe zákona nie je možné trvale preložiť na vykonávanie štátnej služby na vhodné štátnozamestnanecké miesto, pretože ho služobný úrad nemá, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,

- štátny zamestnanec dosiahne neuspokojivé výsledky v opakovanom služobnom hodnotení,
- štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu,
- u štátneho zamestnanca je dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.

Vhodné štátnozamestnanecké miesto

Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre štátneho zamestnanca, ktorý môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta, je voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe v nasledujúcom poradí:

- v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii alebo
- v inom odbore štátnej služby v inej funkcii.

Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby na účely tohto zákona, je voľné štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe, ak tento odborník môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta v nasledujúcom poradí:

- v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii alebo
- v inom odbore štátnej služby v inej funkcii.

Vhodným štátnozamestnaneckým miestom je aj štátnozamestnanecké miesto, na ktorého obsadenie je vyhlásené výberové konanie, do uskutočnenia výberového konania.

Zákaz výpovede

Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, pričom za ochrannú dobu sa považuje:

- doba, keď je štátny zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
- pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie doba odo dňa, keď bol štátny zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol štátnemu zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako, ak ide o výkon alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,
- doba, keď je štátny zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,
- doba, keď je štátna zamestnankyňa tehotná, keď je štátna zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, keď je štátny zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec alebo osamelá štátna zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky,
- doba, keď je štátny zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

- doba, keď je štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
- doba, keď je štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby; to neplatí, ak ide o zaradenie mimo činnnej štátnej služby z dôvodu jeho obvinenia zo spáchania úmyselného trestného,
- doba čerpania služobného voľna poskytnutého na výkon funkcie nezlučiteľnej s vykonávaním štátnej služby, na výkon funkcie v odborovom orgáne, na účasť na projekte rozvojovej spolupráce vrátane účasti na projekte rozvojovej spolupráce Európskej únie partnerským krajinám realizovanom služobným úradom v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou a
- doba čerpania služobného voľna na základe žiadosti štátneho zamestnanca v rozsahu troch mesiacov za každých päť rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v príslušnom služobnom úrade.

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi z dôvodu, pre ktorý môže služobný úrad okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak nejde o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke a o štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke alebo z dôvodu, že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, ak nejde o tehotnú štátnu zamestnankyňu, o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke alebo štátneho zamestnanca na rodičovskej dovolenke.

Ak je štátnemu zamestnancovi doručená výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že výpovedná doba by mala uplynúť v ochrannej dobe, 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.

Okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu

Služobný úrad môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer štátneho zamestnanca do dvoch mesiacov odo dňa oznámenia upozornenia o závažnom porušení služobnej disciplíny, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru vznikol.

Štátnozamestnanecký pomer odborníka ústavného činiteľa môže ten, pre koho plní úlohy, skončiť okamžite aj bez uvedenia dôvodu.

Štátnozamestnanecký pomer odborníka ústavného činiteľa, ktorý plní úlohy pre sudcu najvyššieho súdu, môže skončiť okamžite aj bez uvedenia dôvodu vedúci kancelárie najvyššieho súdu na návrh sudcu najvyššieho súdu, pre ktorého odborník ústavného činiteľa plní úlohy. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce, ktorý okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podmieňuje povinnosťou zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, sa v tomto prípade nepoužije.

Štátnozamestnanecký pomer odborníka ústavného činiteľa, ktorý plní úlohy pre sudcu najvyššieho správneho súdu, môže skončiť okamžite aj bez uvedenia dôvodu vedúci kancelárie najvyššieho správneho súdu na návrh sudcu najvyššieho správneho súdu, pre ktorého odborník ústavného činiteľa plní úlohy. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce, ktorý okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa podmieňuje povinnosťou zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, sa nepoužije ani v tomto prípade.

Okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru zo strany štátneho zamestnanca

Štátny zamestnanec môže štátnozamestnanecký pomer okamžite skončiť, ak

- podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať štátnu službu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a služobný úrad ho nepreložil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na vhodné štátnozamestnanecké miesto,
- služobný úrad mu nevyplatil plat, cestovné náhrady, náhradu za služobnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti štátneho zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Štátny zamestnanec môže okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer len v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dozvedel.

Okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru musí služobný úrad ako aj štátny zamestnanec urobiť písomne, musí v ňom byť skutkovo vymedzený jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, pričom uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť a musí byť v ustanovenej lehote doručené druhej strane, inak je neplatné.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v skúšobnej dobe

V skúšobnej dobe môže služobný úrad a štátny zamestnanec skončiť štátnozamestnanecký pomer písomne z akéhokolvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu; s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo dojčiacou ženou môže služobný úrad skúšobnej dobe skončiť štátnozamestnanecký pomer len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom. Takéto skončenie štátnozamestnaneckého pomeru služobný úrad náležite odôvodní v písomnom oznámení, inak je skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona

Dôvody skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona

- uplynutie dočasnej štátnej služby,
- právoplatný rozsudok, ktorým bol štátny zamestnanec odsúdený za úmyselný trestný čin,
- právoplatne schválený zmier v konaní o úmyselnom trestnom čine štátneho zamestnanca,
- právoplatné uznesenie o podmienечnom zastavení trestného stíhania za úmyselný trestný čin štátneho zamestnanca,
- právoplatný rozsudok, ktorým bol štátny zamestnanec odsúdený za trestný čin spáchaný z nedbanlivosti, ak výkon trestu odňatia slobody nebol podmienечne odložený,
- právoplatné rozhodnutie súdu, ktorým bola jeho spôsobilosť na právne úkony obmedzená,
- právoplatný rozsudok, ktorým bol štátnemu zamestnancovi, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky, uložený trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- neúspešné vykonanie skúšky na získanie osobitného kvalifikačného predpokladu podľa osobitného predpisu alebo nevykonania tejto skúšky z dôvodu na strane štátneho zamestnanca v lehote určenej osobitným predpisom alebo v lehote určenej služobným úradom, ak štátny zamestnanec nebol trvale preložený na vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo sa nedohodol so služobným úradom inak,
- strata občianstva, ktoré je predpokladom na výkon štátnej služby na jeho štátnozamestnaneckom mieste,
- právoplatné rozhodnutie, ktorým sa zrušuje platnosť osvedčenia na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami, alebo právoplatné rozhodnutie o nesplnení predpokladov na oboznamovanie

sa s utajovanými skutočnosťami, ak sa takéto osvedčenie na vykonávanie štátnej služby vyžaduje podľa osobitného predpisu a ak štátny zamestnanec nebol trvale preložený na vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo sa nedohodol so služobným úradom inak,

- uplynutie kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši vek 65 rokov; to neplatí ak dôjde k predĺženiu trvania štátnozamestnaneckého pomeru na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov; v rámci uvedenej doby je možné štátnozamestnanecký pomer predĺžiť aj opakovane.