

ZAMESTNANECKÉ VZŤAHY PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

Jozef KURIL

LABOUR-LAW REALATIONS OF EMPLOYMENT PERFORMING WORK IN THE PUBLIC INTEREST



ABSTRACT

The term public service is usually used in connection with the work of employees in public administration. The public service is the activity of civil servants performing the tasks of public administration; in addition, the term public service also reflects the legal status of employees working in public administration. Employment relationships under the Act on performing work in the public interest have the legal nature of labour-law relations and the legal form of employment. Given that the purpose of the legislation on employment relationships on performing work in the public interest is to ensure the protection of the public interest, employees have certain specific rights and obligations in such labour-law relations. The term public interest is widely used in legislation, but it is a vague term whose content is not clear and properly specific. The public interest prevails the individual interest; the interpretation of the term public interest requires linking this term to a particular situation, with particular socio-political circumstances. The Labour Code applies subsidiary to the Act on performing work in the public interest. The remuneration of employees performing work in the public interest is regulated by a special regulation.

KEY WORDS: publicservice, civil service, civil servant, state employmentrelationship, publiclaw,complexlegalinstitute

JEL Classifikation: 31

Verejná správa, ako správa verejných záležitostí, je jedným z dôležitých článkov uplatňovania výkonnej moci v súčasnom demokratickom štáte. Je nepochybné, že verejná správa bezprostredne zasahuje do každodenného života občanov a aj preto je žiadúce, aby činnosť verejnej správy bola profesionálna a efektívna, aby personálny substrát verejnej správy tvorili kvalifikovaní, schopní a ochotní ľudia. Aj v súčasnosti musí byť aktuálnou výzvou pre verejný sektor trvalá požiadavka racionálnej a odbornej realizácie politiky, ktorá je orientovaná na skutočný verejný záujem prispievajúci k všestrannej prosperite našej krajiny.

V súvislosti s pracovnou činnosťou zamestnancov vo verejnej správe sa používa pojem verejná služba. Verejná služba predstavuje činnosť verejných zamestnancov pri plnení úloh verejnej správy. Služba v zmysle určitého záväzku resp. činnosti, voči tomu, komu sa poskytuje (verejnosti) v spojení s týmto označením vytvára pojem služba verejnosti, teda verejná služba. Pokiaľ niekto vykonáva určitú činnosť vo verejnej správe, hovoríme o ňom, že je vo verejnej službe. Pojem verejná služba vyjadruje právny status, to znamená právne pomery zamestnancov verejnej správy. Inštitút verejnej služby je metódou profesionalizácie verejnej správy. Verejná správa sa realizuje prostredníctvom verejnej služby t. j. prostredníctvom profesionálne pripravených a kvalifikovaných zamestnancov vytvárajúcich jej personálny základ (KURIL, 2015).

Verejná služba je vykonávanie práce vo veciach verejného záujmu v zamestnaneckých vzťahoch verejných zamestnancov. Zamestnanecké vzťahy verejných zamestnancov pri vykonávaní práce vo



veciach verejného záujmu majú právnu povahu pracovnoprávných vzťahov a právnu formu pracovného pomeru.

Právna úprava pracovného pomeru vo verejnej službe vyplýva zo zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“. Predmetný zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Verejným záujmom, sa v znení zákona, rozumie záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým občanom alebo väčšine občanov. U zamestnancov zamestnávateľa, ktorými sú právnické osoby podľa § 1 ods. 2 písm. c / výkon práce vo verejnom záujme je aj plnenie povinností zamestnancov v záujme týchto právnických osôb podľa Obchodného zákonníka.

Pojem „verejný záujem“ sa objavuje v našom právnom poriadku najmä po zásadných spoločenských zmenách v r. 1989. V starších právnych predpisoch sa stretávame s ekvivalentmi tohto pojmu ako napr. všeobecný záujem, záujem spoločnosti, dôležitý záujem a pod. V súčasnosti pojem „verejný záujem“ je v právnej terminológii pomerne frekventovaný. Adjektívum „verejný“ sa odvodzuje od substantíva „verejnosť“. Je to však právny pojem v značnej miere neurčitý, ktorého obsah nie je jednoznačný, keďže vyjadruje všeobecné, bližšie neidentifikovateľné javy. Jeho formulácia vo vyššie uvedenom zákone ako „záujem v prospech všetkých občanov“ resp. ako záujem „v prospech väčšiny občanov“ tiež nie je úplne zreteľná a jasne vyhranená. V tomto prípade z pojmu verejný záujem vyplýva, že ide o hodnotiace kritérium prospešnosti výkonu práce resp. prospešnosti určitej činnosti, jeho slovné vyjadrenie v zmysle „v prospech všetkých občanov resp. v prospech väčšiny občanov“ nie je celkom jasné, absentuje tu presné vymedzenie jeho obsahu. Nie je to jednoduché a to aj preto, že bez pochybností, pojem „verejný záujem“ je dynamický pojem, nie nemenný, ktorého interpretácia si vyžaduje spájať ho a posudzovať v kontexte s konkrétnou situáciou, v konkrétnom mieste, v konkrétnom čase, s konkrétnym sociálno-politickým pozadím. Slovné vyjadrenie „záujem“ v rovine spoločnosti ako celku, je synonymom spoločenskej potreby resp. kolektívneho cieľa.

Pojem „verejný záujem“ v kontexte citovaného zákona má dva sprievodné znaky, ktorými sú: prospech (majetkový resp. iný) a subjekt, ktorému je určený (všetkým občanom resp. väčšine občanov). Pojem „verejný záujem“ je v zákone upravený a jeho obsah vymedzený v súvislosti s okruhom spoločenských vzťahov ktoré predmetný zákon reguluje. V týchto vzťahoch sa uskutočňuje výkon práce, ich obsahom sú práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov. Uvedené vzťahy tvoria aj materiálny základ pojmu „verejný záujem“ v citovanom zákone.

Postupujúci rozvoj spoločnosti si vyžaduje permanentné spresňovanie pojmu „verejný záujem“, avšak aj napriek uvedenému pri definovaní obsahových náležitostí tohto pojmu prevláda určitá zdržanlivosť. Ústavný súd SR v tejto súvislosti konštatoval, že konkrétny obsah tohto pojmu môže byť resp. mal by byť vymedzený v konkrétnom zákone na okruh spoločenských vzťahov, ktoré sú v zákone upravené. (K pojmu verejný záujem bližšie pozri: Nález ÚS SR 33/95, tiež Rozsudok NS SR 2 Sžo 99/2010).

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa vzťahuje na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme k zamestnávateľom, ktorými sú :

- štátne orgány, obce, vyššie územné celky a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb v oblasti verejnej správy,
- právnické osoby zriadené zákonom a právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona (napr. zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov, v znení neskorších predpisov),
- právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67 %,
- iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.

Spoločným menovateľom vyššie uvedených zamestnávateľov je, že sú činní vo veciach verejného záujmu. Aj tu platí o pojme verejný záujem to, čo sme konštatovali v predchádzajúcom vyjadrení k uvedenému.

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce (ďalej len ZP), ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Na pracovné pomery týchto zamestnancov sa teda ZP vzťahuje len subsidiárne. Prednostne, ako prvý v poradí, sa bude aplikovať, zákon o výkone práce vo verejnom záujme, prípadne iný osobitný predpis (napr. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách) a až následne ZP.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce (subsidiárna pôsobnosť). Zákon č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

Zamestnancom, podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá:

- má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu,
- je bezúhonná,
- spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- má zdravotnú spôsobilosť na prácu, ktorú má vykonávať, ak to vyžaduje osobitný predpis,
- bola zvolená alebo vymenovaná, ak tento zákon alebo osobitný predpis voľbu alebo vymenovanie ustanovuje ako predpoklad vykonávania práce vo verejnom záujme,
- je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu, ak sa takéto oprávnenie na dohodnutú prácu vyžaduje,
- má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti, ak vyučuje náboženstvo.

Predpoklady vyššie uvedené musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

Za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin. Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako 3 mesiace.

Zákon o výkone práce vo verejnom záujme v § 8 upravuje povinnosti a obmedzenia zamestnanca pri výkone verejnej služby, pričom ide v tejto veci o nadviazanie na právnu úpravu obsiahnutú v Zákonníku práce. V zmysle tohto ustanovenia zamestnanec je povinný:

- dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy a uplatňovať ich podľa najlepšieho vedomia a svedomia, rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva,
- konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce vo verejnom záujme všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť a objektívnosť konania a rozhodovania,
- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedel pri výkone práce vo verejnom záujme a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám a to aj po skončení pracovného pomeru. To neplatí, ak zamestnanca tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán resp. ak osobitný predpis neustanovuje inak,
- zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov,
- nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti a pri vykonávaní zamestnania vo vlastný prospech alebo prospech blízkych osôb. Táto povinnosť platí aj po skončení pracovného pomeru,
- zdržať sa konania z ktorého vyplývajú neoprávnené prísluby alebo záväzky zaväzujúce zamestnávateľa,
- oznámiť nadriadenému vedúcemu zamestnancovi, prípadne orgánu činnému v trestnom konaní stratu alebo poškodenie majetku zamestnávateľa,

- oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo, že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony resp., že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená.

V zmysle zákona o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov zamestnanec nesmie:

- vykonávať činnosť, ktorá by výrazným spôsobom znižovala jeho dôstojnosť vo vzťahu k vykonávanej funkcii alebo by ohrozovala jeho nestrannosť,
- sprostredkovať pre seba alebo inú fyzickú osobu alebo právnickú osobu obchodný styk so štátom, obcou, vyšším územným celkom,
- požadovať alebo prijímať dary alebo iné výhody v súvislosti a pri výkone práce vo verejnom záujme,
- nadobúdať majetok od štátu, obce, vyššieho územného celku inak ako vo verejnej súťaži alebo verejnej dražbe,
- používať symboly spojené s výkonom práce vo verejnom záujme na osobný prospech,
- zneužívať výhody vyplývajúce z výkonu práce vo verejnom záujme a to ani po skončení pracovného pomeru,
- poskytovať nepravdivé informácie a vyhlásenia súvisiace s vykonávaním prác vo verejnom záujme,

Povinnosti a obmedzenia zamestnancov v § 7 a v § 8 citovaného zákona sú zamestnanci povinní rešpektovať a dodržiavať. Zanedbanie, porušenie alebo obchádzanie týmto zákonom uložených povinností a obmedzení možno kvalifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré možno sankcionovať, vo väzbe na jednotlivý konkrétny skutok, podľa osobitných právnych predpisov.

Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, nesmie podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva sa v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na toho vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného právnickej osoby zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce, tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo inú výhodu. Tieto obmedzenia sa nevzťahujú na poskytovanie zdravotnej starostlivosti v štátnych zdravotníckych zariadeniach alebo v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je obec alebo vyšší územný celok. Tiež sa tieto obmedzenia nevzťahujú na vedeckú činnosť, pedagogickú činnosť, lektorskú a prednášateľskú činnosť, publicistickú, literárnu alebo umeleckú činnosť, na činnosť sprostredkovateľa a rozhodcu pri kolektívnom vyjednávaní, na správu vlastného majetku alebo na správu majetku svojich maloletých detí, na činnosť v poradnom orgáne vlády, na činnosť člena v rozkladovej komisii a na činnosť, ktorá vyplýva z projektov financovaných z programov Európskej únie. Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, môže vykonávať funkciu znalca, tlmočníka alebo prekladateľa len vtedy, ak sa takáto činnosť vykonáva pre súd, pre iný štátny orgán, pre obec alebo vyšší územný celok. Vyššie uvedené obmedzenie sa tiež nevzťahuje na účasť vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, na účasť na projekte rozvojovej pomoci Európskej únie iným krajinám realizovanom ministerstvom alebo iným ústredným orgánom štátnej správy a financovanom Európskou úniou.

Vedúcim zamestnancom nemôže byť udelený súhlas na podnikanie, výkon inej zárobkovej činnosti alebo členstvo v riadiacich, kontrolných, dozorných, orgánoch v prípadoch, ak by to bolo prekážkou riadneho plnenia povinností vedúceho zamestnanca. Tiež v prípadoch, ak by táto činnosť vedúceho zamestnanca bola vykonávaná vo veci, v ktorej je činný resp. môže byť činný zamestnávateľ a tiež v prípadoch, ak by takáto činnosť vedúceho zamestnanca ovplyvnila jeho nestrannosť alebo nezaujatosť pri výkone jeho činnosti.

Zamestnávateľ v pracovnom poriadku môže určiť činnosti, ktoré sú zhodné alebo obdobné s predmetom činnosti zamestnávateľa a ktoré zamestnanec nesmie vykonávať.

Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu, je povinný do 30 dní odo dňa jeho ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca skončiť inú zárobkovú činnosť, podnikanie alebo členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb vykonávajúcich podnikateľskú činnosť a to spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.

Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, bez jeho súhlasu len v prípadoch stanovených v § 9a ods. 1 písm. a), b) c)

Pri výklade pojmu podnikateľská činnosť je potrebné vychádzať z príslušných ustanovení v § 2 ods. 1 Obchodného zákonníka (zákon č. 513/(1991 Zb. v znení neskorších predpisov). V zmysle tohto ustanovenia sa podnikaním rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku. V súlade s týmto za podnikateľa sa považuje osoba zapísaná v obchodnom registri, tiež osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia, tiež osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia, podľa osobitných predpisov a tiež fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do príslušnej evidencie podľa osobitného predpisu.

Podľa záverov súdnej praxe a príslušných judikátov samotná majetková účasť určitej osoby ako spoločníka v obchodných spoločnostiach nie je vykonávaním vlastnej podnikateľskej činnosti, ale len formou dispozície s vlastným majetkom. Vykonávaním podnikateľskej činnosti právnickou osobou treba rozumieť aktívnu účasť samotnej právnickej osoby smerujúcu k dosiahnutiu zisku. (Rozsudok Najvyššieho súdu SR 7 Sža 7/2009).

Pojem iná zárobková činnosť predstavuje aktivity, ktoré sa nespájajú s podnikateľskou činnosťou. V tomto prípade pôjde o výkon závislej práce za odplatu, tzn., že pôjde o výkon závislej práce, ktorá zakladá nárok na odmenu a tento príjem podlieha dani zo mzdy podľa zákona o dani z príjmov (zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov). Pod týmto pojmom budeme predovšetkým rozumieť aktívnu činnosť spočívajúcu vo výkone práce určitej osoby za odplatu. Výkon závislej práce za odplatu realizovaný prostredníctvom pracovnoprávných vzťahov, štátnozamestnaneckých vzťahov, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je v zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme zakázaný.

Za inú zárobkovú činnosť sa v súlade s príslušnými závermi súdnej praxe nepovažuje poberanie podielu na zisku, vlastníctvo akcií alebo majetkový vklad v obchodných spoločnostiach, keďže majú pasívnu povahu.

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami v zmysle príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov) nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej resp účtovnej kontrole druhého.

V súlade s citovanými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, blízkou osobou je príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel. Tiež, iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu.

Vedúci zamestnanec je povinný deklarovať svoje majetkové pomery do 30 dní od ustanovenia na miesto vedúceho zamestnanca resp. do 31. marca každého kalendárneho roka. Bližšie podrobnosti v tomto smere stanovuje zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

Povinnosť deklarovať majetok je jedným z nástrojov boja proti korupcii, ktorý je premietnutý do predmetného zákona. Cieľom tohto opatrenia je chrániť verejný záujem a zabezpečiť možnosť kontroly vybraného okruhu zamestnancov pôsobiacich vo verejnej sfére zo strany občanov. Kontrola má smerovať k sledovaniu prírastkov na majetku zamestnanca a má umožniť zistiť, z akých zdrojov boli tieto prírastky nadobudnuté. Ide tak nielen o kontrolu a následnú možnosť vyvedenia dôsledkov voči zamestnancovi, ale aj o prevenciu v korupčnom správaní zamestnancov vo verejnej službe v budúcnosti.

Právna úprava obsiahnutá v zákone o výkone práce vo verejnom záujme má v porovnaní so Zákonníkom práce niektoré odchýlky. Najzásadnejšie z nich sú nasledovné:

- zákon o výkone práce vo verejnom záujme zakotvuje niektoré osobitné povinnosti a obmedzenia, ktoré sú zamestnanci v zmysle tohto zákona povinní dodržiavať,
- okrem povinností upravených v Zákonníku práce sú zamestnanci podľa predmetného zákona povinní plniť aj ďalšie povinnosti vyplývajúce z § 8, vedúci zamestnanci aj v §§ 9 a 10
- pracovné miesta vymedzeného okruhu verejných zamestnancov sa obsadzujú výberovým konaním
- zamestnanci, ktorí sú blízkymi osobami podľa § 116 Občianskeho zákonníka nemožno zaradiť tak, aby jeden podliehal pokladničnej alebo účtovnej kontrole druhého (o pojme blízke osoby platí to isté, čo uvádzame vyššie).

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone verejnej služby upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý bol novelizovaný zák. č. 318/2018 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2019. Tento zákon mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z., (neruší ho) ustanovuje predovšetkým zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov. Súčasná právna úprava v porovnaní s predchádzajúcim právnym stavom (zák. č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov) obmedzuje svoju pôsobnosť a zužuje okruh zamestnávateľov a skupín zamestnancov u ktorých sa uplatňuje štátom regulovaný systém odmeňovania. V súčasnom systéme odmeňovania sa uplatňuje zmluvný systém založený na dohode o mzdových podmienkach zakotvených v pracovnej zmluve, ale aj, oproti predchádzajúcej úprave, spresňuje kolektívne vyjednávanie v oblasti plátov a všeobecných podmienok práce.

Zákon 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje odmeňovanie niektorých zamestnancov u zamestávateľov, ktorými sú napr.

- orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti,
- ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- vybrané príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
- vyššie územné celky a obce, ak nie je ustanovené inak,
- verejné a štátne vysoké školy, Rada pre vysielanie a retransmisiu, Slovenský pozemkový fond, Slovenská akadémia vied, tiež zamestnávatelia, o ktorých to ustanoví osobitný predpis.

Zákon sa nevzťahuje na odmeňovanie zamestnanca, ktorý je zamestnancom zariadenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý poskytuje starostlivosť v profesionálnej rodine, ktorý je vrcholovým športovcom, výkonným letcom, členom palubného personálu alebo technikom údržby lietadiel. Tento zákon sa nevzťahuje tiež na hlavného kontrolóra obce a hlavného kontrolóra vyššieho územného celku, ako aj na zamestnancov vyššieho územného celku a obce, ak vyšší územný celok alebo obec pri odmeňovaní zamestnancov, postupuje podľa poriadku odmeňovania upraveného podľa Zákonníka práce a schváleného zastupiteľstvom samosprávneho kraja alebo obecným zastupiteľstvom. Mzdové podmienky zamestnancov obce a vyššieho územného celku podľa poriadku odmeňovania nesmú byť nižšie ako ich posledný priznaný funkčný plat podľa tohto zákona.

Zákon sa taktiež nevzťahuje na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov základnej umeleckej školy, materskej školy, jazykovej školy a školského zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej alebo fyzickej osoby, ak základná umelecká škola, materská škola, jazyková škola a školské zariadenie pri odmeňovaní postupuje podľa kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu, v ktorých sú podmienky odmeňovania upravené podľa Zákonníka práce (Porovnaj § 1 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Zákon upravuje kvalifikačné predpoklady pre uchádzačov o výkon práce vo verejnom záujme, kvalifikačné požiadavky stanovené zamestnávateľom v pracovnom poriadku na vykonávanie niektorých pracovných činností, posudzovanie kvalifikačných predpokladov potrebných na

vykonávanie pracovných činností, ďalej určuje, že zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je tarifný plat, osobný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, platová kompenzácia za sťažný výkon práce, príplatok za prácu v krízovej oblasti, príplatok za zmenu, príplatok za činnosť triedneho učiteľa, výkonnostný príplatok, príplatok za praktickú prípravu, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu, v nedeľu a vo sviatok, plat za prácu nadčas, plat za pracovnú pohotovosť, odmena

Zákon č. 553/2003 Z. z. ustanovuje tiež charakteristiky platových tried pre pracovné činnosti zamestnancov, tiež základnú a osobitnú stupnicu platových taríf, ako aj posudzovanie kvalifikačných predpokladov zamestnancov a ich zaraďovanie do platových tried. Zaradenie zamestnanca do platovej triedy musí byť v súlade so stanovenou charakteristikou platovej triedy (Pozri bližšie: Príloha č. 1 zákona č. 553/2003 Z.z.) a katalógom pracovných činností vydaným vládou Slovenskej republiky.

Právna úprava odmeňovania musí spĺňať isté požiadavky súčasnosti, s cieľom primerane ohodnotiť kvalifikovaných zamestnancov – skutočných odborníkov a tak aby zároveň bola aj náležitým stabilizačným faktorom. Právna úprava odmeňovania niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme by mala tiež zvýšiť verejný a spoločenský vplyv verejnej služby, jej prestíž a konkurencieschopnosť k súkromnej, podnikateľskej sfére. Aplikácia prax však uvedené, zatiaľ nie celkom potvrdila a žiadateľné výsledky, najmä v oblasti konkurencieschopnosti verejnej služby k podnikateľskej oblasti, sa doteraz nenaplnili.

Právna úprava zamestnaneckých vzťahov vo verejnej službe, musí mať, aj ako systém, svoju úroveň a aj vzhľadom na svoj spoločenský význam, musí predstavovať náležité hodnoty. Má povinnosť zabezpečovať, aby výkon práce verejných zamestnancov uspokojoval konkrétne potreby spoločnosti, aby výkon práce verejných zamestnancov bol kvalitný, nestranný a nepolitický, s potrebnými prvkami slušnosti a etiky. Právna úprava zamestnaneckých vzťahov pri výkone práce vo verejnom záujme musí vytvárať potrebné podmienky pri získavaní a udržiavaní si kvalitných zamestnancov. Zároveň právna regulácia pracovnoprávných vzťahov v tejto oblasti je povinná s dostatočnou pružnosťou reagovať na meniace sa podmienky a prostredie v spoločnosti tak, aby výkon práce verejných zamestnancov požíval zo strany občanov potrebnú dôveru. V kontexte s vyššie uvedeným som však toho názoru, že v oblasti verejnej služby stále pretrvávajú nezamestnanosť, nedostatočná pružnosť v odmeňovaní a slabá konkurencieschopnosť voči súkromnej sfére. Verejný sektor musí byť pružným zamestnávateľom, ktorý neponúka svojim zamestnancom celoživotnú istotu slabou platenou a menej náročnej práce, ale výzvu a atraktívnu víziu. Za tým účelom je potrebné zaviesť výraznejšiu diferenciáciu v odmeňovaní, ale aj v nárokoch. To je jedna z ciest ako môže verejná služba lepšie konkurovať aj súkromnej sfére.

Záver

Záver:

- v súvislosti s pracovnou činnosťou zamestnancov vo verejnej správe sa používa pojem verejná služba,
- verejná služba predstavuje činnosť verejných zamestnancov pri plnení úloh verejnej správy,
- pojem verejná služba vyjadruje tiež právny status zamestnancov verejnej správy,
- zamestnanecké vzťahy podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme majú právnu povahu pracovnoprávných vzťahov a právnu formu pracovného pomeru,
- vzhľadom na to, že cieľom právnej úpravy zamestnaneckých vzťahov o výkone práce vo verejnom záujme je zabezpečiť ochranu verejného záujmu majú zamestnanci v týchto pracovnoprávných vzťahoch niektoré osobitné práva a povinnosti,
- pojem verejný záujem je v legislatíve značne frekventovaný, je to však neurčitý pojem, ktorého obsah nie je jednoznačný a náležite konkrétny,
- pojem verejný záujem v zákone o výkone práce vo verejnom záujme predstavuje hodnotiace kritérium určitej činnosti z hľadiska jej prospechu pre verejnosť,
- výkon práce, práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov upravené v citovanom zákone tvoria materiálny základ pre obsah tohto pojmu,



- v kontexte citovaného zákona má pojem verejný záujem dva znaky a to prospech (majetkový či iný) a subjekt, ktorému je určený (všetkým či väčšine)
- pojem verejný záujem prevyšuje individuálny záujem,
- interpretácia pojmu verejný záujem si vyžaduje spájať tento pojem s konkrétnou situáciou, s konkrétnymi sociálno-politickými okolnosťami,
- pracovnoprávne vzťahy podľa zákona o verejnom záujme majú niektoré osobitosti v porovnaní s pracovnoprávnymi vzťahmi upravenými Zákonníkom práce,
- pôsobnosť zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa uplatňuje na zamestnancov a vybraný okruh zamestnávateľov (§ 1 ods. 2 zákona),
- platí subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce k zákonu o výkone práce vo verejnom záujme.

Niektoré práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov sú v zákone o výkone práce vo verejnom záujme upravené odchýlne od Zákonníka práce. Je tomu tak z dôvodu ochrany verejného záujmu, ku ktorému právna úprava predovšetkým smeruje.

Okrem povinností upravených Zákonníkom práce sú zamestnanci podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme povinní plniť aj ďalšie povinnosti upravené v § 8, 9 a 10 citovaného zákona.

Pracovné miesta vymedzeného okruhu verejných zamestnancov sa obsadzujú výberovým konaním, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami podľa § 116 Občianskeho zákonníka nemožno zaradiť tak, aby jeden podliehal pokladničnej alebo účtovnej kontrole druhého.

Odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je upravené osobitným predpisom.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] KURIL, J., 2018. Verejná a štátna služba – vybrané otázky. Bratislava : WoltersKluwer. ISBN : 978-80-8168-822-5
- [2] KURIL, J., MINČIČ, V., 2015. Verejná služba v Slovenskej republike. Bratislava : VŠEMvs. ISBN : 978-80-89654-14-7
- [3] KURIL, J., 2006. Štátna služba. Bratislava : Akadémia PZ Bratislava. ISBN : 80-8054-374-7

ADRESA AUTORA

prof. JUDr. Jozef Kuril, CSc.

Katedra práva a bezpečnostného manažmentu, Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave, Furdekova 16, 851 04 Bratislava

e-mail: jozef.kuril@vsemvs.sk

RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU

Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevku zodpovedajú autori.

REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS

Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.