

AKADÉMIA POLICAJNÉHO ZBORU V BRATISLAVE

Katedra súkromnoprávných disciplín

Služobný pomer profesionálnych vojakov

Rigorózna práca

Mgr. Štefan ANDRÁŠ

Bratislava 2006

OBSAH

Úvod	3
1. kapitola : ÚVOD DO PROBLEMATIKY SLUŽOBNÉHO POMERU	5
1.1. Služobný pomer	9
1.1.1. Prvky pracovnoprávných a štátnoprávných vzťahov.....	11
1.1.2. Systém služobného pomeru	15
1.2. Špecifické znaky služobného pomeru profesionálnych vojakov	17
1.2.1. Spôsob vzniku služobného pomeru	18
1.2.2. Štát ako zamestnávateľský subjekt	21
1.2.3. Stabilita zamestnaneckého vzťahu – definitíva, ako aj niektoré ďalšie kompenzačné opatrenia	22
1.2.4. Povaha práv a povinností – kogentnosť ich úpravy	24
1.2.5. Právne garantovaný služobný postup	26
1.2.6. Charakter disciplinárnej zodpovednosti	26
1.2.7. Úprava štátnej služby vo forme osobitného zákona, spôsob riešenia sporov	28
 2. kapitola : VÝBEROVÉ KONANIE A PODMIENKY VZNIKU SLUŽOBNÉHO POMERU PROFESIONÁLNEHO VOJAKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE	29
2.1. Výberové konanie a regrutácia	29
2.2. Podmienky prijatia do štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky	36
2.3. Štátna služba v ozbrojených silách Slovenskej republiky a jej druhy .	46
2.4 Zmeny v služobnom pomere počas výkonu štátnej služby v OS SR	50
2. 4. 1. Služobné hodnotenie	51
2. 4. 2. Konkurenčný výber a povyšovanie profesionálnych vojakov	57
 3 kapitola : FORMY UKONČENIA SLUŽOBNÉHO POMERU PROFESIONÁLNEHO VOJAKA OZBROJENÁCH SÍL	65
3.1. Skončenie služobného pomeru	66
3. 1. 1. Obligatórne skončenie služobného pomeru	66
3. 1. 2. Fakultatívne skončenie služobného pomeru	81
3.2. Zánik služobného pomeru	83
ZÁVER	85
ABSTRAKT	87
ZOZNAM POUŽITÝCH PRAMEŇOV A LITERATÚRY	88
PRÍLOHY	91

Ú V O D

Vstupom do Severoatlantickej aliancie (NATO) Slovenská republika splnila strategický cieľ v oblasti zahranično-bezpečnostnej politiky. Členstvo v NATO zaväzuje Slovenskú republiku dôsledne pokračovať v reforme ozbrojených síl Slovenskej republiky (ďalej len „ozbrojené sily“), ku ktorej sa vláda SR na svojom rokovaní dňa 24. októbra 2001 zaviazala schválením dokumentu *„Ozbrojené sily Slovenskej republiky – model 2010“*, a návrhu *„Dlhodobého plánu štruktúry a rozvoja ozbrojených síl SR“*. V rokoch 2004 až 2005 bol aktualizovaný Dlhodobý plán rozvoja štruktúry Ozbrojených síl Slovenskej republiky – Model 2010 a 14. decembra 2005 vládou schválený novelizovaný Dlhodobý plán rozvoja ministerstva obrany s výhľadom do roku 2015.

Proces profesionalizácie ozbrojených síl je procesom postupného prechodu od ozbrojených síl zmiešaného typu - povinná vojenská služba a dobrovoľná (profesionálna) vojenská služba, na plne profesionálne ozbrojené sily (dobrovoľná vojenská služba). Tento proces vyústil schválením zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Novoprijatou právnou úpravou služobného pomeru profesionálnych vojakov sa zaviedol *systému manažmentu vojenského personálu*¹ profesionálnych vojakov do praxe, a taktiež sa vytvorilo vhodné legislatívne prostredie pre sústavné dopĺňovanie ozbrojených síl vojenským personálom.

Profesionalizácia vojenského personálu súčasne zohľadňuje nové požiadavky na profesionálnu vojenskú službu, ktorej výkon sa stáva viac časovo, fyzicky a psychicky náročnejší a rizikovejší (nebezpečie, zranenia a straty života). V záujme zabezpečenia úspešnosti profesionalizácie ozbrojených síl a konkurencieschopnosti vojenských povolání sa zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách vytvorilo motivačné prostredie, ktorého cieľom je zabezpečiť spravodlivosť personálneho riadenia vojenského personálu, úspešnosť regrutácie² a výberu záujemcov o výkon profesionálnej služby, udržanie kvalifikovaného vojenského personálu s cieľom zníženia nákladov na výberové konanie a pod.

¹ Systém manažmentu vojenského personálu, tiež tzv. (životný cyklus), je jednotný systém, ktorým stanovuje zásady a realizuje profesionálnym vojakom hodnotný postup, druhy štátnej služby, dopĺňovanie ozbrojených síl SR, vzdelávanie, rozmiestňovanie, hodnotenie pracovného výkonu a osobností, udržiavanie a odchod z aktívnej služby.

² Pojem *Regrutovať* znamená odvádzať k vojsku, verbovať, získavať do armády; In Všeobecný encyklopedický slovník, Ing. Ivan PAULÍČKA a kol., OTTOVO nakladatelství, s.r.o. Praha 2002, s. 883.

Charakter služobného pomeru profesionálneho vojaka podľa novej právnej úpravy sa diaspektrálne odlišuje od predchádzajúcej právnej úpravy. Sprísnil sa podmienky prijatia, zaviedol sa centrálny riadený kariérny systém, zmenil sa systém povyšovania a pod.

Cieľom predloženej rigorózne práce je objasniť genézu služobného pomeru profesionálnych vojakov, poukázať na úskalia novej právnej úpravy a jej problematické ustanovenia, a komparácia vybraných častí s prechádzajúcou právnou úpravou.

Predložená rigorózna práca je rozdelená do troch kapitol. Prvá kapitola je zameraná na teoretické aspekty služobného pomeru a pozostáva z dvoch podkapitol, pričom v prvej podkapitole som sa sústredil na objasnenie pojmu služobný pomer, špecifickým znakom služobného pomeru, povahou služobného pomeru ako právneho vzťahu. V druhej časti prvej kapitoly som podrobnejšie analyzoval podmienky vzniku služobného pomeru profesionálneho vojaka. Druhá kapitola tvorí jadro rigorózne práce a jej obsah tvoria vybrané časti zákona majúce vplyv na priebeh a trvanie služobného pomeru profesionálneho vojaka. Táto kapitola je rozdelená do štyroch častí, v ktorých stredobodom pozornosti je regrutácia a vznik služobného pomeru profesionálneho vojaka, trvanie služobného pomeru profesionálneho vojaka s akcentom na kvalifikačné predpoklady a kvalifikačné požiadavky, služobné hodnotenie profesionálneho vojaka majúce vplyv na konkurenčný výber, povýšenie do vyššej hodnosti a ustanovenie do funkcie. V ohnisku tretej kapitoly sú rozpracované podmienky a dôvody skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka.

Význam rigorózne práce spočíva v dôkladnom poznaní problematiky služobného pomeru profesionálneho vojaka, štúdiom uvedenej problematiky za použitia vedeckých metód (analýzy, dedukcie, komparácie) poukázať na problematické ustanovenia. Výsledok štúdia je možné uplatniť v príprave a v skvalitnení dokumentov, právnych noriem, interných normatívnych aktov, smerníc a iných dokumentov upravujúcich problematiku služobného pomeru ako profesionálnych vojakov, tak aj služobného pomeru príslušníkov iných bezpečnostných zborov a bezpečnostných služieb.

V rigorózne práci sa snažím využiť doterajšie poznatky získané štúdiom na Akadémii policajného zboru Slovenskej republiky, poznatky získané praxou na oddelení sociálnej a právnej pomoci Personálneho úradu Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky a zúčastiť moju prácu s odbornou literatúrou a množstvom poznatkov získaných jej štúdiom.

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY SLUŽOBNÉHO POMERU

Každý stupeň ontogenézy spoločnosti a štátu je charakterizovaný určitou diferenciáciou vzťahov medzi ich subjektmi. Proces diferenciácie ľudskej činnosti môžeme charakterizovať ako rozdeľovanie a osamostatňovanie rôznych druhov a častí činností vykonávaných určitými subjektmi. Tieto ľudské činnosti boli najskôr vykonávané pre potreby prežitia, neskôr z nariadení, pokynov či rozkazov panovníkov. Jednotlivé, druhovo rovnaké spoločenské vzťahy ako vo vnútri štátu, tak aj medzi štátmi navzájom boli postupne implementované do všeobecne záväzných pravidiel správania sa vyúsťujúcich do právnych noriem. Postupne sa tak vykryštalizovali jednotlivé oblasti právneho poriadku ako napr. obchodné právo, rodinné právo, štátne právo, pracovné právo atď.

Demokratický štát potrebuje nestranný a profesionálny aparát, ktorého jediným záujmom bude realizácia ústavy a zákonov s cieľom naplnenia práv a slobôd občanov.

Skôr než pristúpim k problematike služobného pomeru profesionálnych vojakov, považujem za nevyhnutné objasniť niektoré otázky pracovného práva.

Predmetom záujmu pracovného práva sú okrem iného aj právne vzťahy upravujúce účasť občanov v pracovnom procese, v ktorom sa fyzická sila človeka a jeho duševná schopnosť vyúsťuje do určitých kvalitatívnych zviditeľnených produktov. Tieto produkty sú využívané iným občanom, ktorí za ne poskytuje určitú odmenu, ktorá je vyjadrením zhmotnenej hodnoty produktu.

Právne vzťahy sa v našej teórii práva spravidla považujú za vzťahy medzi ľuďmi, v ktorých ľudia vystupujú ako nositelia subjektívnych práv (oprávnení) a právnych povinností stanovených právnymi normami.³ Právne vzťahy predstavujú jeden z najvýznamnejších spôsobov realizácie práva. Nevyhnutným predpokladom vzniku právnych vzťahov je existencia objektívneho práva, systému právnych noriem upravujúcich hranice možného správania sa ľudí, ktoré je prejavom vôle zákonodarcu a jeho rešpektovanie je vynútené štátnou mocou. Právny vzťah, ako forma spoločenského vzťahu, má určitú vnútornú štruktúru. V tejto štruktúre môžeme rozlišovať subjekt, objekt a obsah právneho vzťahu, jedným slovom tiež prvky právneho vzťahu. Z hľadiska pracovného práva ide o právne vzťahy aj v prípadoch, v ktorých sa spája pracovná sila zamestnanca (človeka) s výrobnými prostriedkami za účelom výkonu práce, pričom vlastníctvo pracovnej sily a výrobného

³ Prusák, J.: Teória práva, Právnická fakulta Univerzity Komenského, Bratislava 1997, s. 265.

prostriedku je oddelené. Inými slovami, vlastník pracovnej sily (zamestnanec) nevlastní výrobné prostriedky. Tieto sú v dispozícii zamestnávateľa. V tejto súvislosti Barancova H. definuje zamestnanca v zjednodušenom právnom modeli tak, že : „ ... *zamestnancom je ten, kto pracuje*“ a zamestnávateľom je „*ten, kto platí za vykonanú prácu.*“⁴ Tento zjednodušený právny model vzájomných pozícií zamestnanca a zamestnávateľa odráža základný synalagmatický vzťah medzi hlavnými účastníkmi pracovného pomeru. Uvedená autorka ďalej uvádza, že: „ ... *do širšieho vymedzenia pojmu zamestnanec by bolo možné zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby pracujúce v štátno-zamestnaneckom vzťahu.*“⁵ Podľa Medzinárodnej klasifikácie postavenia v zamestnaní z r. 1993 sa za zamestnancov považujú „ ... *tie fyzické osoby, ktoré pracujú v zamestnaní definovanom ako “platené zamestnanie” a pri ktorom účastníci uzatvárajú pracovné zmluvy zakladajúce právo na základnú odmenu, ktorá nie je závislá na príjme zamestnávateľa v prospech ktorého pracujú.*“⁶ V tejto súvislosti Kuril J. definuje štátnozamestnanecký vzťah príslušníkov Policajného zboru ako: „... *zamestnanecký vzťah príslušníkov policajného zboru, prostredníctvom ktorého sa zapájajú do pracovného procesu, právny vzťah v ktorom vykonávajú štátnu službu sa tradične označuje služobný pomer.*“⁷ Uvedené konštatovanie možno *mutatis mutandis* aplikovať aj na štátnozamestnanecký vzťah profesionálnych vojakov. Na základe vyššie uvedeného môžeme teda do pracovných vzťahov zaradiť ako služobný pomer príslušníkov PZ SR, tak aj služobný pomer príslušníkov OS SR. Takto ponímaný služobný pomer je určitou formou účasti občanov v pracovnom procese v oblasti nemateriálnej výroby, ktorý smeruje k uspokojovaniu rozmanitých potrieb spoločnosti i jednotlivca. Obdobne ako v pracovnoprávných vzťahoch, aj práca vykonávaná v služobnom pomere má charakter závislej práce. Osobná závislosť zamestnanca (ako subjektu služobného pomeru) sa prejavuje nie len v tom, že musí svojho zamestnávateľa poslúchať t. j. plniť jeho pokyny, ale aj tým, že nepracuje pre seba, ale plní úlohy svojho zamestnávateľa. Následne na to, hospodárska závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi sa prejavuje tým, že pracuje za mzdu, ktorá je jediným dominantným zdrojom jeho obživy. Skutočnosť, že v služobnom pomere sa uskutočňuje aj výkon pracovnej činnosti nachádza

⁴ Barancová, H.: K pojmu zamestnanec.: In. Právnik, Praha 2004, Ústav státu a práva Akadémie vied České republiky, roč. CXLIII, číslo 3, s.246.

⁵ Barancová, H.: K pojmu zamestnanec.: In. Právnik, Praha 2004, Ústav státu a práva Akadémie vied České republiky, roč. CXLIII, číslo 3, s.247.

⁶ Barancová, H.: K pojmu zamestnanec.: In. Právnik, Praha 2004, Ústav státu a práva Akadémie vied České republiky, roč. CXLIII, číslo 3, s.248.

⁷ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.18.

svoj výraz aj v obsahu tohto právneho vzťahu a premieta sa do charakteru synalagmatických práv a povinností jeho subjektov. Ide predovšetkým o tieto dvojice práv a povinností:

- povinnosť zamestnanca konať prácu pre iný subjekt, právo požadovať za výkon práce odmenu,
- právo zamestnávateľa vyžadovať výkon práce a povinnosť poskytovať za tento výkon práce odmenu,
- povinnosť zamestnanca riadiť sa príkazmi a pokynmi nadriadených a právo zamestnávateľa riadiť výkon jeho práce,
- povinnosť strpieť disciplinárnu právomoc a právo zamestnávateľa disciplinárne opatrenie uložiť.⁸

Pracovné vzťahy medzi subjektmi v služobnom pomere sa však kvalitatívne odlišujú od pracovnoprávných vzťahov. Štátny zamestnanec nemá so svojím zamestnávateľom protikladné profesijné záujmy, ako je tomu často v prípade ak je zamestnávateľom podnikateľský subjekt.

Štátnu službu v zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov vykonávajú profesionálni vojaci v služobnom pomere a to buď v prípravnej štátnej službe alebo v dočasnej štátnej službe.⁹ V uvedenom zákone však nie je deklaratórne ustanovenie, ktoré by tzv. legitímnou definíciou vysvetľovalo pojem „*štátna služba*“. Naproti tomu zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov štátnu službu ustanovuje ako „... *plnenie úloh štátnej správy alebo vykonávanie štátnych záležitostí v rozsahu pôsobnosti ustanovenej osobitnými predpismi ktoré štátny zamestnanec vykonáva v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby*...“¹⁰ Taktiež 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 (ďalej len „zákon o štátnej službe policajtov“) ustanovuje štátnu ako: „... *plnenie úloh Policajného zboru v služobnom úrade a právne vzťahy s tým súvisiace*.“¹¹ Ani zákon o štátnej službe policajtov a ani zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe sa však zmysle ustanovenia § 2 ods. 7 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov nevzťahuje na štátnu službu profesionálnych

⁸ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.18.

⁹ Bližšie § 2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰ Bližšie § 2 ods. 2 zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

¹¹ Bližšie § 2 ods. 2 zákona 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.

vojakov a neplatí ani vzťah *lég specialis derogat lége generali*, teda vzťah špeciálneho zákona k všeobecnému zákonu.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov deklaruje právne vzťahy profesionálnych vojakov pri vykonávaní štátnej služby, ako právne vzťahy profesionálnych vojakov k Slovenskej republike.¹² Z uvedeného vyplýva, že profesionálny vojak je služobnom pomere k štátu a v tomto vzťahu vystupuje jednak ako účastník spoločenského pracovného vzťahu užívajúci svoju pracovnú silu a jednak ako subjekt zvýšených práv a povinností, ktorý sa bezprostredne podieľa na výkone štátnej moci, na plnení úloh a funkcií štátu. Túto skutočnosť potvrdzuje aj konštatovanie Kurila J., ktorý uvádza, že: „... v súčasnej dobe sa pojem služba používa k charakteristike činnosti štátu, predovšetkým na úseku štátnej správy, ako jednej z foriem uskutočňovania štátnej moci, ako činnosti výkonnej a nariadenia, ako činnosti zabezpečujúcich realizáciu vnútorných i vonkajších činností štátu.“¹³ Z hľadiska témy rigorózne práce pojem „vojenská služba“ lepšie vystihuje tvrdenie Pauličku I., ktorý význam vojenskej služby chápe ako „... plnenie zákonnej vojenskej povinnosti branca v prospech štátu v miery i počas vojny.“¹⁴ Prešla zložitým vývinom v závislosti od historických a miestnych podmienok. Pôvodne znamenala povinnosť vlastníka (lénnika, vazala) osobne zúčastňovať sa na vojnovom úsilí v prospech panovníka (suveréna) vrátane využitia vlastných poddaných. V antických demokraciách znamenala povinnosť mužov slúžiť so zbraňou vo vojsku organizovanom štátom. Od 18 stor. do súčasnosti sa uplatňujú dve hlavné formy vojenskej služby, najčastejšie kombinované, a to:

- ako časovo obmedzený záväzok slúžiť vo vojsku, právne vynútený (odvod, regrút) a
- dobrovoľný záväzok občana (vojaka z povolania).

Prvá forma vyplýva z občianskej povinnosti spravidla len u mladších a u starších len ako záloha pre prípad vojny.¹⁵ Druhou formou rozumieme dobrovoľné vykonávanie vojenskej služby ako účastníka spoločenských pracovných vzťahov.

Úlohy štátu v rámci štátnej správy, ktoré plnia ozbrojené sily na úseku obrany, sú *expressis verbis* upravené v zákone č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.¹⁶ Teda ak profesionálny vojak plní rozkazy, pokyny,

¹² Bližšie § 1 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹³ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.18.

¹⁴ Paulička, I. et al.: Všeobecný encyklopedický slovník, Praha 2002, OTTOVO nakladatelství, s.r.o., s.187.

¹⁵ Paulička, I. et al.: Všeobecný encyklopedický slovník, Praha 2002, OTTOVO nakladatelství, s.r.o., s.187.

¹⁶ Bližšie ustanovenie § 4 zákona č. 321/2002 Z. z. o Ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

a nariadenia veliteľov a služobných orgánov a ak si riadne plní povinnosti ustanovené zákonom, sprostredkované plní úlohy ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že profesionálny vojak je v služobnom pomere k štátu a v tomto vzťahu vystupuje ako účastník spoločenského pracovného vzťahu užívajúci svoju pracovnú silu, tak aj ako subjekt zvýšených práv a povinností pri bezprostrednom podieľaní sa na výkone štátnej moci a na plnení úloh a funkcií štátu v zmysle zákona o ozbrojených silách Slovenskej republiky. Plnenie týchto práv a povinností predstavuje výkon práce pre iného, ktorého ekvivalentom je ekonomický prospech profesionálneho vojaka vo forme mzdy. Ide tu o spojenie medzi vlastníkom pracovnej sily a vlastníkom ekvivalentu, pričom dochádza k užívaniu pracovnej sily jedného subjektu za odplatu druhým subjektom.¹⁷ To znamená, že práca vykonávaná v služobnom pomere je uskutočňovaná v určitej osobnej i hospodárskej závislosti na zamestnávateľovi. Profesionálny vojak nepracuje pre seba, ale vo sfére osobnej závislosti musí striktne dodržiavať pokyny zamestnávateľa.

1. 1. Služobný pomer

V pracovnoprávnej teórii sa vo všeobecnosti uznáva, že *pracovný pomer* je základný, najvýznamnejší a kľúčový vzťah pracovného práva. Popri pracovnom pomere, prípadne popri iných právnych vzťahoch založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa môžu občania zúčastňovať v pracovnom procese aj v iných formách, ktoré vykazujú určité špecifické znaky odlišné od všeobecnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov upravených v Zákonníku práce. Všeobecnými znakmi pracovnoprávnych vzťahov podľa Barancovej H. sú nasledujúce:

- a) **individuálny charakter** – pracovné vzťahy sú konkrétnymi právnymi vzťahmi medzi konkrétnymi subjektmi. Účastníkom môže byť nielen monosubjekt, ale aj celý pracovný kolektív. Individuálny charakter pracovnoprávnych vzťahov vyjadruje tiež ich osobnú charakteristiku. Pracovnoprávne vzťahy bezodkladne predpokladajú osobný výkon práce zamestnanca, ktorý sa pri výkone zamestnania nemôže dať zastúpiť iným subjektom, tak ako je to napr. v právnej úprave občianskeho resp. obchodného práva,

¹⁷ Kuril, J.: Analýza predmetu a obsahu služobného pomeru ako prvkov tohto právneho vzťahu, In.: Policajná teória a prax, Akadémia PZ SR, Bratislava, roč. XII, č. 2/2000, s.9.

- b) **dobrovoľnosť (vôľový charakter)** – pracovný pomer nemôže vzniknúť autoritatívnym rozhodnutím jedného zo subjektov tohto vzťahu proti vôli druhému subjektu. Dobrovoľnosť a vôľový charakter sa najčastejšie prejavuje pri zakladaní pracovného pomeru. Pre pracovnoprávne vzťahy nie je typická subjektov v takej miere ako je to v občianskoprávných vzťahoch, a ani podriadenosť a nadriadenosť v rozsahu typickom pre administratívno-právne vzťahy. V procese realizácie pracovnoprávných vzťahoch po ich vzniku prevládajú prvky nadriadenosti a podriadenosti typické pre administratívno-právne vzťahy,
- c) **odplacnosť** – znamená, že zamestnancovi za svoju pracovnú silu, ako vlastnosť človeka, ktorú poskytuje v tomto vzťahu je poskytovaná protihodnota, ktorá je hlavným prostriedkom jeho obživy,
- d) **spoločenský charakter** – pre prevažnú časť práce je charakteristický kolektívny charakter. Nositeľ pracovnej sily sa v pracovnoprávnom vzťahu stáva členom kolektívu, jedným z viacerých podieľajúcich sa na plnení úloh zamestnávateľa. Oproti tomu individuálna práca vykonávaná v domácnosti nevyžaduje právnu úpravu,
- e) **vzájomnosť pracovných vzťahov** – pracovný vzťah, ako výmenný a majetkový vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom je sprevádzaný vzájomnými právami a povinnosťami, ktoré som bližšie konkretizoval na str. 7,
- f) **diferenciácia pracovnoprávných vzťahov** – diferenciácia realizácie subjektívnych práv a povinností v pracovnom pomere podmieňuje aj rôznorodosť v právnom postavení jednotlivých zamestnancov.¹⁸

Tieto vyššie uvedené znaky pracovnoprávných vzťahov sa vzťahujú ako na pracovnoprávne vzťahy všeobecnej právnej úpravy zákonníka práce, tak aj na štátnozamestnanecké vzťahy v služobných pomeroch deklarovaných v osobitnej právnej úprave. Špecifické znaky, ktorými sa služobný pomer odlišuje od všeobecnej úpravy pracovnoprávných vzťahov upravených v Zákonníku práce, bližšie konkretizuje Kuril J. nasledovne:

1. spôsob vzniku – individuálny právny akt,
2. štát ako zamestnávateľský subjekt,
3. stabilita zamestnaneckého vzťahu – definitíva, ako aj niektoré ďalšie kompenzačné opatrenia,

¹⁸ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Manz s.r.o., Bratislava 1997, s.57.

4. povaha práv a povinností – kogentnosť ich úpravy,
5. právne garantovaný služobný a platový postup,
6. charakter disciplinárnej zodpovednosti,
7. úprava štátnej služby vo forme osobitného zákona, spôsob riešenia sporov.¹⁹

Uvedené špecifiká služobného pomeru v aplikácii na služobný pomer profesionálnych vojakov podrobnejšie analyzujem v kapitole 1.2 tejto rigoróznej práce.

Určenie právnej povahy služobného pomeru aj na základe špecifik, ktoré ho odlišujú od klasických pracovnoprávných vzťahov, nie je jednoduché. Medzi teoretikmi zaoberajúcimi sa problematikou služobného pomeru neprevláda názorová jednotnosť. V tejto súvislosti sa prikláňam k výsledkom analýzy právnych názorov autorov zaoberajúcich sa problematikou štátnej služby príslušníkov PZ, že: „... *služobný pomer príslušníkov policajného zboru je služobný vzťah obsahujúci prvky typické pre pracovnoprávne vzťahy a súčasne prvky typické pre administratívno-právne vzťahy, pričom osobitnou funkciou tohto vzťahu je zabezpečenie plnenia úloh a funkcií štátu.*“²⁰ Po preštudovaní problematiky služobného pomeru profesionálnych vojakov si dovoľím tvrdiť, že uvedené konštatovanie sa vzťahuje aj na služobný pomer profesionálnych vojakov v štátnej službe.

1. 1. 1. Prvky pracovnoprávných a štátoprávnych vzťahov

Prvkami v teórii systémov chápeme časti systému, medzi ktorými existujú určité väzby a tie spoločne ovplyvňujú správanie systému ako celku. Obdobne by sme mohli charakterizovať jednotlivé právne odvetvia (prvky), medzi ktorými sú určité väzby a spoločne tvoria právny poriadok (systém) Slovenskej republiky. Podľa Šína Z. sa „... *systémom obvykle rozumie usporiadanie prvkov do vzťahov, ktoré z daného súboru prvkov vytvárajú relatívny celok a jednotu.*“²¹ Uvedený autor ďalej konkretizuje, že: „*Štruktúra predstavuje súhrn vzťahov medzi prvkami systému, poprípade spôsob organizácie systému, aby bol*

¹⁹ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.40.

²⁰ Kuril, J.: K poňatiu služobného pomeru ako právneho vzťahu: In Policajná teória a prax, Bratislava 1998, Akadémia policajného zboru SR, č.2/1998, s. 42.

²¹ Šín, Z.: Tvorba práva pravidiel, metodika a technika, C.H.BECK, Praha 2003, s 27.

schopný sebaregulácie a transformácie.“²² V súlade s vyššie uvedeným a vezmúc do úvahy pracovné právo ako systém, tak potom môžeme za prvky tohto systému považovať:

- a) Ústavu slovenskej republiky,
- b) Zákonník práce,
- c) zákon o zamestnanosti,
- d) zákon o výkone práce vo verejnom záujme,
- e) zákon o štátnej službe,
- f) zákon o štátnej službe príslušníkov policajného zboru,
- g) zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky,
- h) zákon orgánov štátnej správy v colníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Z iného uhla pohľadu resp. z inej rozlišovacej úrovne systému za prvky pracovného práva môžeme považovať :

- a) subjekt pracovnoprávných vzťahov,
- b) objekt pracovnoprávných vzťahov,
- c) predmet pracovnoprávných vzťahov,
- d) obsah pracovnoprávných vzťahov.

So zreteľom na tému rigorózneho práce budem sa v ďalšom venovať pozornosť iba štyrom posledne menovaným prvkom pracovnoprávných vzťahov.

Ad a) subjekt pracovnoprávných vzťahov – vo všeobecnosti sa rozlišujú subjekty pracovného práva, ktorými môžu byť fyzické alebo právnické osoby, ktorým sú adresované normy pracovného práva a ktorých práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch upravuje pracovné právo. Subjekty pracovného práva sú len potencionálnymi subjektmi pracovnoprávných vzťahov. V tejto súvislosti Barancová H. uvádza, že: „ ... *subjekty pracovného práva sa stávajú subjektmi pracovnoprávných vzťahov až na základe určitej právnej skutočnosti.*“²³ Pracovné právo ich označuje ako účastníkov pracovnoprávných vzťahov. V týchto vzťahoch prichádzajú do úvahy viaceré typy subjektov – zamestnávateľ, zamestnanec, organizácie zamestnávateľov, odborová organizácia, odborové zväzy. Taktiež štát a jeho orgány môžeme považovať za subjekt pracovnoprávných vzťahov, ktorý

²² Šín, Z.: Tvorba práva pravidiel, metodika a technika, C.H.BECK, Praha 2003, s. 27.

²³ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Manz s.r.o., Bratislava 1997, s.57.

v porovnaní s inými subjektmi v týchto vzťahoch vystupuje zriedkavejšie. So štátom, ako subjektom pracovnoprávných vzťahov sa môžeme stretnúť v oblasti ochrany zdravia pri práci, alebo v prípadoch uspokojovania nárokov zamestnanca pri likvidácii zamestnávateľa, ktorý ma postavenie štátneho orgánu. Obdobne sa stretávame so štátom ako so subjektom pracovnoprávných vzťahov aj v štátnozamestnaneckých pracovnoprávných vzťahoch, v ktorých štát vystupuje ako zamestnávateľ sprostredkované, prostredníctvom legitímne na to konštituovaných orgánov. Štát vystupuje najmä vo vzťahoch, ktoré sú v komparácii k základným pracovnoprávnym vzťahom akcesorickej povahy alebo im predchádzajú, alebo inak súvisia.

Uvádzajúc v úvode tejto rigoróznej práce, že profesionálny vojak je v služobnom pomere k štátu a v tomto vzťahu vystupuje ako účastník spoločenského pracovného vzťahu užívajúci svoju pracovnú silu chápeme, že subjektom pracovnoprávných vzťahov je taktiež profesionálny vojak v služobnom pomere.

Ad b) objekt pracovnoprávných vzťahov – vo všeobecnosti v teórii práva vnímame pod významom objekt určitý okruh správania sa subjektov v spoločnosti, ktorý je regulovaný normami jedného z právnych odvetví právneho poriadku. V tomto chápaní môžeme teda za objekt pracovnoprávných vzťahov považovať správanie sa subjektov, ktoré smeruje k dosiahnutiu vzájomných druhov hodnôt, čo je cieľom a účelom konkrétneho správania sa subjektov regulovaného normami pracovného práva. Uvedené konštatovanie platí aj pre štátnozamestnanecké pomery a teda aj pre služobné pomery, nakoľko výsledkom správania sa subjektov v týchto vzťahoch je na strane štátu ako zamestnávateľa plnenie jeho úloh a funkcií a na strane druhej dochádza k uspokojovaniu zamestnancov dosahovaním hodnôt vo forme ekonomického ekvivalentu, teda vo forme mzdy.

Ad c) predmet pracovnoprávných vzťahov – za najvšeobecnejšiu charakteristiku predmetu pracovnoprávných vzťahov podľa Barancovej H. je potrebné považovať „... *druh hodnôt k dosiahnutiu ktorých smeruje správanie sa subjektov, čo je cieľom a účelom konkrétneho správania sa subjektov.*“²⁴ Všeobecným predmetom pracovnoprávných vzťahov, na rozdiel od iných druhov právnych vzťahov je výkon závislej práce pre iného za odmenu. Môžeme teda považovať *predmet pracovnoprávných vzťahov* za totožný s predmetom právnych vzťahov v služobnom pomere? Pre objasnenie rozdielnosti predmetu vo vyššie uvedených

²⁴ Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo, Manz s.r.o., Bratislava 1997, s.57.

právnych vzťahoch uvádzam konštatovanie Kurila J., ktorý uvádza že: „ ... *pre predmet služobného pomeru je charakteristické, že popri chovaní spočívajúcom vo výkone práce sa v predmete tohto vzťahu zároveň objavuje ďalšie typické chovanie jeho subjektu spočívajúce v profesionálnom uskutočňovaní štátnej moci.*“²⁵ Na základe vyššie uvedeného nemôžeme teda predmet pracovnoprávnych vzťahov považovať za totožný s predmetom právnych vzťahov v služobnom pomere, lebo medzi nimi existuje hodnotový a kvalitatívny rozdiel. Na profesionálneho vojaka v služobnom pomere je prostredníctvom ozbrojených síl legitímne delegované oprávnenie a povinnosť plniť úlohy, aplikovať a presadzovať záujmy štátu, ako nositeľa štátnej moci. V tomto chápaní vystupuje profesionálny vojak v služobnom pomere ako jeden zo subjektov pracovnoprávnych vzťahov a aj ako realizátor štátnej moci na zákonne vymedzenom okruhu pôsobnosti a za legitímne definovaných podmienok. V tejto súvislosti sa prikláňam k tvrdeniu posledne menovaného autora, ktorý analyzujúc predmet a obsah služobného pomeru ako prvkov právneho vzťahu uvádza, že: „ ... *predmet služobného pomeru obsahuje chovanie subjektov dvojakého druhu, spočívajúce jednak v uskutočňovaní pracovnej činnosti a jednak v realizácii štátnej moci.*“²⁶ Realizáciu štátnej moci teda vykonávajú profesionálni vojaci plnením si svojich povinností, zabezpečujúcimi plnenie úloh, ktoré štát delegoval na ozbrojené sily zákonom č. 321/2002 Z. z. o Ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Z vyššie uvedeného teda vyplýva záver že pre predmet služobného pomeru je charakteristický súbeh v správaní sa jeho subjektov. S duplexnou povahou predmetu služobného pomeru nerozdielne koreluje aj jeho obsah.

Ad d) obsah pracovnoprávnych vzťahov – prevažná časť právnej teórie považuje za obsah pracovnoprávnych vzťahov subjektívne práva a právne povinnosti ich účastníkov. Vzájomné práva a povinnosti subjektov v pracovnoprávnych vzťahoch som uviedol v úvode do problematiky služobného pomeru.

Obsah vykonávania štátnej služby v služobnom pomere je širší ako obsah čisto pracovnoprávneho vzťahu. Obsahom štátnej služby sú práva a povinnosti štátu a štátneho zamestnanca vyplývajúce z vykonávania štátnej služby alebo súvisiace s vykonávaním štátnej služby. Služobný pomer teda popri vzájomných právach a povinnostiach subjektov tohto vzťahu súvisiacich s výkonom zamestnania obsahuje aj ďalšie práva a povinnosti subjektov služobného pomeru súvisiacich s výkonom štátnej moci, ktoré sú legitímne upravené

²⁵ Kuril, J.: Analýza predmetu a obsahu služobného pomeru ako prvkov tohto právneho vzťahu, In.: Policajná teória a prax, Akadémia PZ SR, Bratislava, roč. XII, č. 2/2000, s.10.

²⁶ Kuril, J.: Analýza predmetu a obsahu služobného pomeru ako prvkov tohto právneho vzťahu, In.: Policajná teória a prax, Akadémia PZ SR, Bratislava, roč. XII, č. 2/2000, s.11.

v osobitných právnych predpisoch, ktoré nepatria do pracovného práva, ale do iných právnych odvetví.²⁷ Profesionálny vojak v služobnom pomere teda vystupuje jednak ako zamestnanec, ktorý užíva pracovnú silu a jednak vystupuje ako orgán štátu, konkrétnejšie ako orgán niektorej jeho zložky a menom štátu aj koná. Tieto funkčné vzťahy a ich obsahu patriace práva a povinnosti patria podľa tvrdenia Kurila J., analyzujúc predmet a obsah služobného pomeru, patria do obsahovej štruktúry služobného pomeru.²⁸

1. 1. 2. Systém služobného pomeru

V predchádzajúcej časti som uviedol, že služobný pomer sa od klasického pracovného pomeru odlišuje jednak špecifickými znakmi a jednak osobitosťou prvkov služobného pomeru. Začiatky osobitného postavenia štátnych zamestnancov u nás, ale i v Rakúsko – Uhorsku, ako uvádza Hrvol M., možno badať už v 18. storočí a v niektorých prvkoch aj skôr. Panovník a vláda budovali úradnícky a vojenský aparát, prostredníctvom ktorého ovládali veľký štát dokonalejšie a jednotnejšie než stavovský feudálny štát. Aby zdržali úradnícky aparát v závislosti od seba a súčasne upevnili jeho postavenie voči privilegovaným stavom i voči mase obyvateľstva, poskytovali mu rôzne výsady a zabezpečovali jeho hmotné postavenie zárukou pravidelného platu, postupom v ňom, systémom povyšovania a tiež určitým sociálnym zabezpečením (dôchodkami, zabezpečením pozostalých) Pracovný pomer štátnych úradníkov sa vyvíjal odlišne od pracovného pomeru ostatných zamestnancov, najmä robotníctva, mal odlišnú právnu povahu a v podstate aj odlišný obsah.²⁹ Dnešné odlišnosti a špecifické znaky, ktorými sa odlišuje štátnozamestnanecký pomer (služobný pomer) má teda historické opodstatnenie a prešiel spoločensko-historickým vývojom, ktorý v súbehu s vývojom spoločnosti pokračuje.

Na základe posudzovania štátnozamestnaneckého pomeru a odlišností jeho znakov od klasických pracovnoprávnych sťahov sa postupne vykryštalizovali dva základné systémy verejnej služby, ktorými podľa posledne citovaného autora sú:

²⁷ Napr. ústavný zákon č. 227/2002 o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov., zákon č. 124/1992 Zb. o vojenskej polícii v znení neskorších predpisov, zákon č. 198/1994 Zb. o vojenskom spravodajstve, zákon č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre v znení neskorších predpisov, a pod.

²⁸ Kuril, J.: Analýza predmetu a obsahu služobného pomeru ako prvkov tohto právneho vzťahu, In.: Policajná teória a prax, Akadémia PZ SR, Bratislava, roč. XII, č. 2/2000, s.14.

²⁹ Hrvol, M.: K niektorým aspektom verejnej služby, In.: Policajná teória a prax, č.2/1996, Akadémia PZ SR, Bratislava, 1996, s. 10.

1. **kariérny systém** – jeho základ tvorí celoživotný výkon služby, ktorého základ tvorí právne zaručený služobný pomer. Ten sa vyznačuje svojou trvalosťou a nezrušiteľnosťou po menovaní do štátnej služby a zárukou služobného postupu do vyššej služobnej triedy. Služobný postup je podmienený atestáciou, služobným hodnotením a pod. Kariérny systém umožňuje rýchlejší služobný postup schopným a výkonným úradníkom.
2. **meritný systém** – je založený na odborných predpokladoch pre zastavanie funkčného miesta, ktoré pri tomto systéme nie sú doménou kariérnych úradníkov. V meritnom systéme sa systematizované funkčné miesta obsadzujú podľa kvalifikácie a pracovných výsledkov uchádzačov bez ohľadu na to, či pôsobili vo verejnom alebo súkromnom sektore. Služobný pomer trvá iba dovtedy, kým úradník zastáva funkciu vo verejnej správe. V tomto systéme sa hľadajú možnosti poskytnúť ochranu trvalosti služobného pomeru.³⁰

Na doplnenie názoru posledne menovaného autora uvádzam aj konštatovanie Prusáka J., ktorý uvádza, že „... kariérny systém štátnej služby je známy inštitútom definitívy, to znamená celoživotným zamestnaním, celoživotnou štátnou službou, možnosťou služobného postupu podľa získanej kvalifikácie a dĺžky štátnej služby, nezrušiteľnosťou služobného pomeru a ak, tak len na základe, kvalifikovaných dôvodov.“³¹

Vývoj vyššie spomenutých systémov verejnej služby nezostal v pôvodných intenciách a dospel ku kombináciám oboch spomenutých systémov s prevládajúcimi prvkami buď kariérneho systému alebo meritného systému. V súvislosti s kombináciou uvedených systémov štátnej služby Kuril J. uvádza, že „... systém merít je dynamickejší, pružnejší pri obsadzovaní jednotlivých funkčných miest, jeho sprievodným javom sú najmä konkurzy. V meritnom systéme sa úradník prijíma na konkrétne miesto vyžadujúce špeciálnu kvalifikáciu. Tomuto systému chýba nezrušiteľnosť služobného pomeru.“³² Vyššie spomenuté charakteristiky systémov štátnej služby potvrdzuje aj konštatovanie Hrvola M., ktorý uvádza, že: „stabilita, právna istota v služobnom postupe, malá miera fluktuácie pri kariérnom systéme a dynamika pružnosť pri výbere uchádzačov o verejnú službu v systéme “merít“ predurčili možnú kombináciu v tom smere, že v meritnom systéme sa hľadajú možnosti poskytnúť ochranu

³⁰ Hrvol, M.: Aktuálne problémy práva verejnej služby. In.: Justičná revue, Ministerstvo spravodlivosti SR, Bratislava 1996, roč. 48, č. 6-7/1996, s. 22.

³¹ Prusák, J.: Teória práva, PFUK Bratislava, 1997, s. 75.

³² Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.45.

trvalosti služobného pomeru a v kariérnom systéme sa umožňuje rýchlejší služobný postup schopným a výkonným úradníkom (napríklad prostredníctvom konkurzov na niektoré funkcie).“³³

V právnej úprave služobného pomeru profesionálnych vojakov v štátnej službe prevládajú prvky kariérneho systému. Trvalosť služobného pomeru profesionálneho vojaka je podmienená dosiahnutou hodnotou v závislosti na dĺžke výkonu štátnej služby³⁴, úspechom v konkurenčnom výbere, a nedostatkom kvalifikovaného personálu. Kariérny rast je podmienený kvalifikačnými požiadavkami profesionálnych vojakov, ktoré získajú štúdiom v školách či v kurzoch príslušných vzdelávacích inštitúcií. Úspešné absolvovanie jednotlivých kurzov spolu s prístupom a kvalitou plnenia služobných povinností sa zohľadňuje v služobnom hodnotení, ktoré je určitým merítkom pre úspech v konkurenčnom výbere a tým aj v hodnotnom postupe. Týmto aspektom služobného pomeru profesionálnych vojakov budem venovať väčšiu pozornosť v druhej kapitole rigoróznej práce.

1. 2. Špecifické znaky služobného pomeru profesionálnych vojakov

V predchádzajúcej časti rigoróznej práce som len vymenoval špecifické znaky služobného pomeru, ktorými sa výrazne odlišuje služobný pomer od pracovnoprávných vzťahoch súkromnoprávnej povahy a preto im budem venovať väčšiu pozornosť teraz. Charakteristické črty v ktorých sa prejavuje verejnoprávna povaha služobného pomeru podľa Kurila J. vyplývajú zo samotnej podstaty tohto právneho vzťahu, ako právneho pomeru, v ktorom príslušníci realizujú výkon štátnej služby³⁵ t. j. bezprostredne sa podieľajú na výkone štátnej moci, na realizácii funkcií štátu. Špecifickými znakmi služobného pomeru sú:

1. spôsob vzniku – individuálny právny akt,
2. štát ako zamestnávateľský subjekt,
3. stabilita zamestnaneckého vzťahu – definitíva, ako aj niektoré ďalšie kompenzačné opatrenia,
4. povaha práv a povinností – kogentnosť ich úpravy,

³³ Hrvol, M.: K niektorým aspektom verejnej služby, In Policajná teória a prax, č.2/1996, Akadémia PZ SR, Bratislava, 1996, s. 13.

³⁴ Bližšie príloha č. 2 (stĺpec maximálna doba služby).

³⁵ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.40.

5. právne garantovaný služobný a platový postup,
6. charakter disciplinárnej zodpovednosti,
7. úprava štátnej služby vo forme osobitného zákona, spôsob riešenia sporov.³⁶

1. 2. 1. Spôsob vzniku služobného pomeru.

Pri vzniku služobno-právneho vzťahu je rešpektovaný princíp dobrovoľnosti a eliminujú sa akékoľvek pochybnosti o prítomnosti vôle uchádzača stať sa profesionálnym vojakom. Z hľadiska postavenia subjektov možno konštatovať, že založenie služobného pomeru je sprevádzané *aequalitas partium*³⁷ (rovnosťou zmluvných strán) tohto vzťahu pri usporiadaní ich vzájomných pomerov. Taká to rovnosť subjektov je typická pre súkromnoprávnu úpravu právnych vzťahov medzi subjektmi. V tejto súvislosti sa neuplatňuje vzťah nadriadenosti a podriadenosti, pretože v tomto postavení nemôže jeden druhému jednostranne vnútiť svoju vôľu. Služobný pomer nemôže byť založený a vzniknúť proti vôli občana, uchádzača o prijatie do služobného pomeru a je podmienený ďalšími obligatórnymi podmienkami uvedenými v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov.³⁸ Podmienkami vzniku služobného pomeru sa budem bližšie zaoberať v ďalšej časti rigorózneho práce.

Dosiahnutím konsenzu po splnení obligatórnych podmienok uvedených v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov, skúmaných v zložitom prijímacom konaní, dochádza k podpísaniu dokumentov medzi zmluvnými stranami tohto vzťahu. Tieto dokumenty sú podkladom pre vydanie rozhodnutia – individuálneho správneho aktu (rozkazu v personálnych veciach), ktorým vzniká služobný pomer. Tento formálno-právny akt pod legitímnou sankciou neplatnosti musí obsahovať najmä:

- a) titul, meno a priezvisko,
- b) dátum a miesto narodenia,
- c) deň prijatia do štátnej služby,
- d) druh štátnej služby,
- e) čas trvania štátnej služby,
- f) funkciu, do ktorej je ustanovený,

³⁶ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.40.

³⁷ Rebro, K.: Latinské právnické výrazy a výroky, Iura Edition, Bratislava, 1998, s. 32.

³⁸ Bližšie ustanovenie § 13 a § 14 zákona č. 346/2005 o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- g) hodnosť, do ktorej je vymenovaný pri prijatí do prípravnej štátnej služby alebo ktorá mu je priznaná pri prijatí do dočasnej štátnej služby,
- h) miesto výkonu štátnej služby a služobný úrad,
- i) súčasne s rozhodnutím o vzniku služobného pomeru, ktoré sa občanovi odovzdáva v deň vzniku služobného pomeru sa súčasne odovzdáva aj písomné oznámenie³⁹, ktoré obsahuje obligatórne údaje o:
 - výške a zložení platu,
 - týždennom služobnom čase,
 - dĺžke dovolenky, dni výplaty platu,
 - lehotách na skončenie služobného pomeru.

Vznik služobného pomeru je teda podmienený vydaním individuálneho správneho aktu, ktorý ako uvádza Kuril J., „... je ďalším z klasických prvkov naplňujúcich verejnoprávny charakter služobného pomeru.“⁴⁰ Vydaním individuálneho správneho aktu je založený služobný pomer. Tento formálny právny akt však ešte neznamená samotný vznik služobného pomeru profesionálneho vojaka. Ten je totiž podmienený splnením ďalších obligatórnych podmienok a to zložením vojenskej prísahy⁴¹ a skutočným nástupom do služby v konkrétny deň a miesto uvedené v rozhodnutí - personálnom rozkaze. Nesplnením posledných dvoch podmienok služobný pomer ex lége nevznikne.⁴² Podmienka zloženia vojenskej prísahy sa netýka občanov, ktorí v minulosti, teda pred vznikom služobného pomeru profesionálneho vojaka už vojenskú prísahu zložili. Do skupiny občanov spĺňajúcich podmienku zloženia vojenskej prísahy môžeme zaradiť občanov, ktorí v minulosti vykonali povinnú vojenskú službu. Nakoľko zákonom č. 570/2005 Z. z. Branný zákon došlo k zrušeniu povinnej vojenskej služby, subjektmi prijímacieho konania sú a budú občania aj bez vykonania povinnej vojenskej služby a títo sú povinní vykonať akt zloženia vojenskej prísahy.

V prípade, že uchádzač sa nedostaví na miesto určené v rozhodnutí v stanovenom čase, legitímne ospravedlniteľným dôvodom nenastúpenia do služby v zmysle ustanovení § 29 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a následne § 104 ods. 1 toho

³⁹ Bližšie príloha č.1.

⁴⁰ Kuril, J.: Niektoré charakteristické znaky služobného pomeru príslušníkov PZ ako verejnoprávneho vzťahu, In.: Policajná teória a prax, roč. VII, č. 4/1999, s. 62.

⁴¹ Bližšie § 3 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

⁴² Bližšie § 29 ods.2 zákona č. 346/2005 o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

istého zákona sú:

- prekážky na strane uchádzača z dôvodu všeobecného záujmu. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov *expressis verbis* nevysvetľuje termín „*všeobecný záujem*“, avšak svojím ustanovením § 191 deleguje rigoróznym spôsobom pôsobnosť zákonníka práce na právne vzťahy profesionálnych vojakov. Medzi iným aj na ustanovenie § 137 ods. 1, 2, a ods. 3 písm. a), b), i), j) a l) zákonníka práce, v ktorom sú presne vymedzené ospravedlniteľné dôvody všeobecného záujmu vzťahujúce sa na právne vzťahy profesionálnych vojakov.

Ďalej nižšie uvedené dôvody patria medzi ospravedlniteľné subjektívne prekážky na strane uchádzača, ktoré v zmysle vyššie citovaného ustanovenia zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a zákonníka práce sú:

- starostlivosť o dieťa mladšie ako desať rokov ak detské výchovné zariadenie, v ktorého starostlivosti dieťa inak je, alebo škola, do ktorej chodí, boli uzatvorené podľa nariadenia príslušných orgánov alebo
- že, dieťa nemôže byť v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo dochádzať do školy pre nariadenú karanténu alebo
- že, osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo jej bola nariadená karanténa alebo karanténne opatrenie alebo sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo času služby, a preto sa nemôže o dieťa starať,
- ošetrovanie iného chorého člena rodiny, ktorý žije s profesionálnym vojakom v spoločnej domácnosti, ak jeho zdravotný stav nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou osobou a chorého nie je možné alebo vhodné umiestniť v zdravotníckom zariadení ústavnej starostlivosti.

V týchto štyroch vyššie vymenovaných dôvodoch služobný pomer vznikne nasledujúcim dňom po odpadnutí prekážky za podmienky, že občan túto prekážku včas oznámi vedúcemu služobného úradu. V prípade ak tento nasledujúci deň pripadne na sobotu, nedeľu, sviatok alebo ďalší deň pracovného pokoja, služobný pomer vznikne najbližší pracovný deň.

Spôsob vzniku služobného pomeru, ako uvádza Hrvol M., je predmetom pozornosti teórie správneho práva a pracovného práva.⁴³ Predmetom diskusie býva posudzovanie vertikálnosti resp. horizontálnosti založenia služobného pomeru. Pri posudzovaní služobného pomeru ako právneho vzťahu sa vedie diskusia v rovine posudzovania, či rozhodnutie majúce charakter individuálneho správneho aktu, ktorým sa zakladá právny vzťah, je skutočne jednostranný, alebo či má teoretickú podobu zmluvy. Výsledkom posudzovania je názorová nejednotnosť v právnej vede.

1. 2. 2. Štát ako zamestnávateľský subjekt

Štát je ďalším špecifickým znakom služobného pomeru, ktorým sa tento odlišuje od pracovného pomeru. Občiansky zákonník priznáva právnu subjektivitu štátu a pre účely občianskoprávných vzťahov považuje štát za právnickú osobu.⁴⁴ Naproti tomu zákonník práce výslovne o štáte ako zamestnávateľskom subjekte vôbec nezmieňuje a *expressis verbis* definuje zamestnávateľa ako „... právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch.“⁴⁵ V súvislosti s definovaním zamestnávateľa ako právnickú osobu, ustanovenie § 35 ods. 1 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov deklaruje ako právnickú osobu ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov taktiež nemá ustanovenie, ktoré by priznávalo štátu, respektíve ministerstvu obrany status zamestnávateľa. V zmysle jeho ustanovení je ministerstvo obrany Slovenskej republiky hlavným služobným úradom pre štátnu službu profesionálnych vojakov, ktorého jednou z obligatórnych úloh je zabezpečenie jednotného postupu pri uplatňovaní zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a všeobecne záväzných právnych predpisov na jeho vykonanie.⁴⁶ Ak vezmeme do úvahy legitímny fakt, že služobný plat patrí profesionálnemu vojakovi odo dňa ustanovenia alebo vymenovania do funkcie⁴⁷ a tvrdenie

⁴³ Hrvol, M.: Aktuálne problémy práva verejnej služby. In.: Justičná revue, Ministerstvo spravodlivosti SR, Bratislava 1996, roč. 48, č. 6-7/1996, s 27.

⁴⁴ Bližšie §§ 18 a 21 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

⁴⁵ Bližšie § 7 ods. 1 zákona č. 433/2003 Z. z., ktorým bolo publikované úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

⁴⁶ Bližšie § 4 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁴⁷ Bližšie § 138 ods. 4 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Barancovej H., že „... *zamestnávateľom je ten kto platí*“⁴⁸ môžeme teda na základe vyššie uvedeného konštatovať, že štát, ktorý pre plnenie svojich úloh a funkcií zákonom zriadil ústredné orgány štátnej správy je zamestnávateľom štátnozamestnaneckého vzťahu v sprostredkovanej forme. Problematika posudzovania statusu štátu ako právnickej osoby resp. zamestnávateľa by si vyžadovala hlbšiu teoreticko-právnu analýzu, ktorá nie je cieľom tejto práce.

1. 2. 3. Stabilita zamestnaneckého vzťahu – definitíva, ako aj niektoré ďalšie kompenzačné opatrenia.

Vo všeobecnosti sa štátna služba resp. služobný pomer vyznačuje trvalosťou a nezrušiteľnosťou tohto právneho vzťahu po zaradení osoby z dočasnej štátnej služby resp. z dočasného služobného pomeru do stálej štátnej služby (služobného pomeru). To znamená, že k zrušeniu, resp. k prepusteniu osoby z tohto právneho vzťahu jednostranným právnym úkonom z podnetu zamestnávateľa môže dôjsť len z mimoriadnych a kvalifikovaných dôvodov týkajúcich sa osoby. Hmotnoprávne a procesnoprávne podmienky takého prepustenia sú stanovené v zákonoch o štátnej službe.

V právnej úprave štátnej služby profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky definitíva, ako špecifický znak štátnozamestnaneckého pomeru je silne potlačený a *expresis verbis* nie je v tomto zákone definovaná stála štátna služba, resp. stály služobný pomer ako to bolo upravené v predchádzajúcej právnej úprave zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov. Do novej právnej úpravy štátnej služby v ozbrojených silách, konkrétne do ustanovení § 17 – § 20 zákona o štátnej službe v ozbrojených silách, boli implementované myšlienky dokumentu „Ozbrojené sily – model 2010“⁴⁹, najmä jeho 7. kapitoly – Personálny manažment a to v tom, že profesionálni vojaci budú plniť úlohy štátnej služby len po určitú dobu t. j. **dočasne**. V predmetnom zákone je právne upravená prípravná štátna služba a dočasná štátna služba. V prípravnej službe je profesionálny vojak zaradený na dobu získania ako kvalifikačných predpokladov vzdelania tak aj osobitných predpokladov na výkon funkcie dočasnej štátnej služby, do ktorej bude

⁴⁸ Barancová, H.: K pojmu zamestnanec.: In. Právnik, Praha 2004, Ústav státu a práva Akadémie vied České republiky, roč. CXLIII, číslo 3., s. 246.

⁴⁹ Dokument „Ozbrojené sily Slovenskej republiky – model 2010“ schválila vláda SR na svojom rokovaní dňa 24. októbra 2001.

profesionálny vojak vymenovaný po úspešnom skončení prípravnej štátnej služby. Trvanie dočasnej štátnej služby ovplyvňujú viaceré faktory a to dĺžka kontraktu, doba výsluhy v hodnosti, maximálna doba služby, fyzický vek 55 rokov, program udržiavania a dohoda o úprave času dočasnej štátnej služby. Fyzický vek 55 neplatí pre hodnostný zbor generálov, pre ktorých zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ustanovuje hornú hranicu fyzického veku 57 rokov. Pri splnení podmienok vyššie citovaných faktorov je pri súčasnej právnej úprave zabezpečená určitá definitíva vo forme výsluhového dôchodku len určitej skupine profesionálnych vojakov a to pre tých, ktorí splnia podmienky pre vznik výsluhového zabezpečenia.⁵⁰

Tento bod špecifického znaku štátoprávneho vzťahu okrem definitívy obsahuje aj ďalšie kompenzačné opatrenia za plnenie špecifických zvýšené povinnosti a určité obmedzenia práv osoby. Profesionálnym vojakom v štátnej službe vyplývajú zo zákona nasledujúce kompenzačné opatrenia:

a) v oblasti nemocenského a úrazového zabezpečenia:

- nárok na služobný príjem za prvých 10 dní dočasnej neschopnosti,
- od 10 do 30 dňa vrátane na nárok na doplatok rozdielu medzi výškou služobného platu a poskytnutou nemocenskou dávkou,
- za 31. deň, najviac do uplynutia podpornej doby nárok na nemocenské dávky,

b) v oblasti výsluhového zabezpečenia:

- v závislosti od dĺžky služby má už po 5 rokoch nárok na výsluhový príspevok a po 15 rokoch na výsluhový dôchodok,
- pri odchode do zálohy nárok na odchodné (po 5 rokoch služby jednonásobok služobného platu a za každý ďalší skončený rok služby polovicu služobného platu)

c) v oblasti služieb sociálneho zabezpečenia:

- jedenkrát ročne sa môžu s rodinnými príslušníkmi (manželka, deti) zúčastňovať rekreácií vo vojenských zotavovniach, pričom uhradia len časť skutočných nákladov,

⁵⁰ Bližšie § 38 zákona 328/2002 Z. Z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v znení neskorších predpisov.

- po dosiahnutí 35 rokov veku, alebo odslúžením 10 rokov v štátnej službe profesionálnych vojakov, alebo v určitých špecifických prípadoch⁵¹ majú nárok na bezplatnú preventívnu rehabilitáciu formou rekondičného pobytu v trvaní dvoch týždňov vo vojenských zotavovniach či iných zariadeniach v pôsobnosti ministerstva obrany SR, alebo formou rekondičného pobytu s preventívno-liečebným režimom v trvaní troch týždňov v kúpeľných ústavoch alebo zariadeniach určených ministerstvom obrany SR na návrh ošetrojúceho lekára alebo odborného lekára.

d) ďalšie kompenzačné opatrenia

- základná výmera dovolenky v trvaní šiestich týždňov,
- stabilizačný príspevok po dobu najviac piatich rokov služby. Tento príspevok sa vypláca v poslednom mesiaci za každý ukončený rok v štátnej službe,
- služobné voľno s nárokom na služobný plat v súvislosti s výkonom rekvalifikácie,
- príspevok na bývanie, ak profesionálnemu vojakovi v mieste výkonu štátnej služby alebo jeho blízkom okolí nebol pridelený služobný byt,
- zahraničný príspevok pri vykonávaní štátnej služby mimo územia Slovenskej republiky,

1. 2. 4. Povaha práv a povinností – kogentnosť ich úpravy

Povaha práv a povinností z hľadiska ich úpravy je ďalším z charakteristických znakov právneho vzťahu v štátnej službe. V teoreticko-právnom význame kogentnosťou právnej úpravy rozumieme variant správania sa subjektov v zmysle právnych noriem, ktorý je nemenný a je záväzný pre subjekty právneho vzťahu. Možnosť subjektu odchýliť sa správaním akýmkoľvek spôsobom od spôsobu správania sa upraveného kogentnou normou (*ius cogens*) právneho predpisu nie je prípustné. V opačnom prípade by to bolo považované za správanie v rozpore s právnymi normami a teda za protiprávne. Správanie subjektov štátnozamestnaneckých vzťahov nie je možné meniť prejavom súkromnej vôle ich subjektov.

⁵¹ Bližšie § 110 ods. 2 písm. b) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov .

Právne vzťahy profesionálnych vojakov sú stanovené zákonom a ďalšími internými normatívnymi aktmi, ktoré majú prevažne kogentný (kategorický) charakter. Táto skutočnosť vyplýva z povahy zamestnávateľského subjektu, ktorým je štát. Právna úprava vzťahov medzi subjektmi (profesionálnymi vojakmi a štátom), ktorých jedným zo subjektov je štát sa odzrkadľuje v právnych normách majúci charakter prikazujúcich, nariaďujúcich a donucujúcich, čo je typickým znakom verejnoprávnosti právnych vzťahov. Avšak v právnej úprave štátnej služby profesionálnych vojakov je verejnoprávny charakter právnej úpravy tohto vzťahu oslabený prvkami súkromnoprávnej povahy v právnych inštitútoch, ktoré sú určitou podmienkou resp. predpokladom vydania administratívnoprávnych rozhodnutí. Takými právnymi inštitútmi súkromnoprávnej povahy v štátnej službe profesionálnych vojakov sú napr:

- dohoda o umožnení získania vysokoškolského vzdelania,
- dohoda o úprave času dočasnej štátnej služby,
- dohoda o zaradenie profesionálneho vojaka do programu udržiavania,
- dohoda o hmotnej zodpovednosti,
- dohoda o použití súkromného cestného motorového vozidla za náhradu.

Existencia právnych inštitútov súkromnoprávnej povahy v právnej úprave štátnej služby profesionálnych vojakov je upravený v rozsahu a nevyhnutnej miere potrebnej pre výkon mocenských oprávnení štátu pri zabezpečení plnenia úloh OS SR. Z tohto dôvodu zákon podrobne precizuje základné práva a povinnosti profesionálnych vojakov, ako aj nezlučiteľnosť určitých činností s výkonom profesionálnej služby v OS SR. Taktiež legitímne obmedzenia výkonu subjektívnych práv profesionálnych vojakov je legitímnym spôsobom obmedzená z dôvodu jednak zamedzovania ovplyvňovania kvality výkonu štátnej služby a jednak z dôvodu apolitickosti OS SR. Takéto mocenské postavenie štátu ako zamestnávateľského subjektu s presne ustanovenými povinnosťami a právami je paralyzovaná zmluvná sloboda profesionálnych vojakov, od ktorej sa títo nemôžu svojvoľným konaním odchýliť a vlastným konaním upravovať svoje právne postavenie počas výkonu prípravnej či dočasnej štátnej služby.

1. 2. 5. Právne garantovaný služobný a platový postup

Právna úprava služobného pomeru profesionálnych vojakov kladie zvýšené nároky na profesionálnych vojakov nie len počas výkonu služby ale aj mimo nej. Profesionálni vojaci majú legitímne obmedzené zárobkové činnosti okrem legitímne úzko špecifikovaného okruhu činnosti ako napr. vedecká, pedagogická, literárna, umelecká činnosť a pod.⁵² Obmedzenia, ktoré v určitých špecifických prípadoch môžu byť v rozpore so záujmami štátu sú kompenzované právne zaručeným ako kariérnym tak aj platovým postupom, za vopred stanovených zákonných podmienok. Profesionálny vojak nemá nárok na povýšenie, avšak ten sa obligatórne povýši v prípade úspechu v riadnom konkurenčnom výbere prípadne v mimoriadnom konkurenčnom výbere. Do týchto výberov je profesionálny vojak zaradený po splnení zákonných podmienok. Podrobnosti konkurenčného výberu objasním v druhej kapitole tejto práce. Ustanovené zákonné podmienky služobného (hodnostného) postupu a súvisiace stimuly kariérneho rastu sú profesionálnym vojakom vopred známe a tie ovplyvňujú ich správanie. Platový postup a stimuly motivujúce profesionálnych vojakov vzdelávať a odborne zdokonaľovať sa vyplývajú aj z tabuľky hodnostných plátov.⁵³

1. 2. 6. Charakter disciplinárnej zodpovednosti

Tento špecifický znak štátnozamestnaneckých vzťahov je predposledným špecifickým znakom služobného pomeru. Všeobecne zodpovednosťou rozumieme povinnosť subjektu zodpovednosti niesť následky za svoje ako právne tak aj za protiprávne konanie. Profesionálny vojak, v rámci svojej disciplinárnej zodpovednosti je zodpovedný za disciplinárne previnenie alebo za konanie ktoré má znaky priestupku.⁵⁴ Disciplinárne previnenie zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ďalej definuje ako „... *zavinené nesplnenie alebo porušenie povinností profesionálneho vojaka, pokiaľ nie je trestným činom alebo priestupkom*...“⁵⁵ O uložení sankcií alebo ochranných opatrení v rámci disciplinárnej

⁵² Bližšie § 12 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵³ Bližšie príloha č. 3 k zákonu č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵⁴ Napríklad zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov, zákon č. 199/2004 Z. z. colný zákon v znení neskorších predpisov.

⁵⁵ Bližšie § 124 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

zodpovednosti rozhoduje vedúci služobného úradu a v rámci disciplinárneho previnenia aj veliteľ.⁵⁶ Taktiež o sporoch medzi profesionálnym vojakom a vedúcim služobného úradu resp. veliteľom rozhoduje nadriadený služobného orgánu resp. nadriadený veliteľa a profesionálneho vojaka. Podľa Kurila J. je to výrazom nerovného, nadriadeného postavenia štátu, ako jedného zo subjektov tohto vzťahu, ktorý tu súčasne vystupuje ako zamestnávateľ ale aj ako nositeľ suverénnej moci.⁵⁷ Z uvedeného ale vyvstáva, že vedúci služobného úradu resp. veliteľ (ďalej len „nadriadený“) sú jednou zo strán tohto vzťahu, ktorý môžeme charakterizovať ako mocenský a typický pre štátnu správu. V tomto vzťahu sú jednostranné rozhodnutia nadriadených, v prípade riešenia sporov sú záväzné pre iného – podriadeného a sú právne vynútiteľné, čo je charakteristickou črtou správneho práva. Je však ale otázne či nadriadený v prípade rozhodovania o sporoch medzi subjektmi služobného pomeru a tiež pri ukladaní opatrení profesionálnemu vojakovi v rámci disciplinárnej zodpovednosti bude objektívne a nestranne rozhodovať. Zákon o štátnej službe v ozbrojených silách *expresis verbis* neupravuje možnosť preskúmania rozhodnutia nestranným orgánom čo je znakom subjektov štátnej správy. Túto nerovnováhu na druhej strane vyvažuje možnosť preskúmania rozhodnutia nezávislým a nestranným súdom. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov totiž nemá *expresis verbis* ustanovenie, ktoré by to umožňovalo avšak na konanie vo veciach služobného pomeru profesionálneho vojaka sa v zmysle ustanovenia § 81 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov vzťahuje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov. V posledne citovanom zákone sú legitímne upravené právne inštitúty mimoriadnych opravných prostriedkov, ktoré nie sú legitímne upravené v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky. Nakoľko zákon o štátnej službe v ozbrojených silách nie je autonómnym zákonom a na štátnu službu profesionálnych vojakov v ozbrojených silách sa vzťahujú vybrané ustanovenia zákonníka práce, občianskeho zákonníka a správneho poriadku domnievam sa, že právna úprava štátnej služby profesionálnych vojakov je neprehľadná a pri uplatňovaní subjektívnych práv a povinností môže dochádzať k chybám, vyplývajúcim zo subjektívneho výkladu príslušných funkcionárov. V prípade pochybností či nejasností týkajúcich sa aplikácie ustanovení zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov sa môžu vedúci služobných úradov, či velitelia

⁵⁶ Bližšie § 123 ods. 1 a § 137 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov a následne Služobný predpis hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č. 1/2005 o určení služobných úradov, o vymedzení rozsahu rozhodovania vedúcich služobných úradov a o vymedzení rozsahu pôsobnosti veliteľov pri vykonávaní štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky, In: Vestník Ministerstva obrany Slovenskej republiky, čiastka 41, ročník 2005 z 31. augusta 2005.

⁵⁷ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.52.

obrátiť žiadosťou na Úrad právnych služieb Ministerstva obrany Slovenskej republiky (ďalej len „MO SR“), ktorý je oprávnený dávať záväzné stanoviska k zákonu o štátnej službe profesionálnych vojakov v podriadenosti MO SR. V súvislosti s charakterom disciplinárnej zodpovednosti nemožno obísť ani skutočnosť, že vedúci služobného úradu, či veliteľ môže okrem uloženia disciplinárnych opatrení udeliť aj disciplinárne odmeny.

1. 2. 7. Úprava štátnej služby vo forme osobitného zákona, spôsob riešenia sporov

Vzhľadom na špecifickosť charakteru štátnej služby v štátnozamestnaneckých a služobných pomeroch, odlišnosť vzťahov medzi ich subjektmi od subjektov pracovného pomeru, pracovné vzťahy v štátnej službe a v služobnom pomere si vyžadujú osobitnú právnu úpravu. Dôvodom samostatnej úpravy je okrem špecifických znakov, ktorými sa odlišuje služobný pomer od pracovného pomeru je taktiež aj obsah ďalších práv a povinností subjektov, ktoré plnia v štátnozamestnaneckých a služobných pomeroch, pracovná stránka úplne nevyčerpáva. Potrebu osobitnej právnej úpravy zdôvodňuje Kuril J., takto: „*Pre vzťahy vznikajúce v oblasti štátnej služby je charakteristické, že v nich ide o výkon štátnej moci a správy príslušnými orgánmi a ozbrojenými silami, čo je možno vyjadriť aj všeobecne, ako „výkony výsostných práv a oprávnení štátu.“*“⁵⁸ Z uvedeného vyplýva, že na štátnu službu a služobný pomer nie je možné vzťahovať všeobecnú právnu úpravu, lebo záujmy štátu sú diaspektrálne odlišné od záujmov zamestnávateľov (fyzické a právnické osoby – nie štát). Na základe uvedeného je opodstatnená legislatívna právna úprava vo forme osobitného zákona.

Uvedomujem si, že problematiku teoretických aspektov štátno-právnych resp. služobno-právnych vzťahov ako jednej z foriem účasti občanov v pracovnom procese s akcentom na profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky by bolo možné spracovať v ďaleko väčšom rozsahu aký tvorí 1. kapitolu tejto práce. Spracovaný rozsah tejto problematiky považujem za postačujúci a zároveň nevyhnutný pre pochopenie problematiky služobného pomeru profesionálnych vojakov spracovanej v ďalšej časti tejto práce.

⁵⁸ Kuril, J.: Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ, Bratislava 2000, Akadémia policajného zboru SR, s.52.

2. VÝBEROVÉ KONANIE A PODMIENKY VZNIKU SLUŽOBNÉHO POMERU PROFESIONÁLNEHO VOJAKA V ŠTÁTNEJ SLUŽBE

V tejto časti rigoróznej práce chcem upriamiť pozornosť na vybrané oblasti ustanovení zákona, súvisiacich so vznikom, priebehom a zmenami v služobnom pomere profesionálnych vojakov. Z pozornosti úmyselne vypustím špecifické kategórie profesionálnych vojakov vykonávajúcich činnosť podľa osobitných predpisov a ďalšie kategórie, na ktoré sa zákon v celom rozsahu nevzťahuje.⁵⁹

Schválením zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, vyústil proces profesionalizácie OS SR. Nová právna úprava štátnej služby v OS SR sprísnila podmienky kladené na personál prejavujúci záujem o štátnu službu v služobnom pomere profesionálneho vojaka a vytvorila podmienky pre zavedenie „*Systému manažmentu vojenského personálu*“. Nakoľko zákonom č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti došlo k zrušeniu povinnej vojenskej služby, ozrejším proces regrutácie a podmienky prijatia do služobného pomeru profesionálneho vojaka. V súvislosti so zrušením povinnej vojenskej služby upozorňujem na odlišnosť inštitútu povinnej vojenskej služby a inštitútu brannej povinnosti občanov, ktorá zostáva legítimne upravená naďalej.⁶⁰ Neopomeniem poukázať na nové právne vzťahy v služobnom pomere profesionálneho vojaka v konkurenčnom výbere a v programe udržiavania, ktorý má nezanedbateľný vplyv na dĺžku trvania služobného pomeru a kariérny rast.

2.1. Výberové konanie a regrutácia

Štátnozamestnanecké miesto – funkčné zaradenie občana v služobnom úrade sa obsadzuje na základe výberového konania, ktoré zákon o štátnej službe profesionálnych

⁵⁹ Ustanovenia zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa v plnom rozsahu nevzťahujú na profesionálnych vojakov ustanovených do funkcií na inšpekcii Ministra obrany Slovenskej republiky, právnej služby, vojenských duchovných, vojenských vrcholových športovcov, vojenskej hudby, vo vojenskom zdravotníctve, vo funkcii pilot, letovod, letovod – lietadla atď., a taktiež na profesionálnych vojakov, na ktorých sa vzťahujú nasledujúce zákony: zákon č. 198/1999 Z. z. o vojenskom spravodajstve v znení neskorších predpisov, zákon č. 124/1992 Zb. o vojenskej polícii v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov.

⁶⁰ Pozri ustanovenia § 2 a § 3 zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

vojakov definuje ako „ ... *overovanie splnenia podmienok prijatia občana do štátnej služby profesionálneho vojaka, ktoré sú potrebné vzhľadom na povahu činností, ktoré má profesionálny vojak vykonávať v štátnej službe*“⁶¹. Smernica pre regrutáciu a výber občanov na prijatie občanov do štátnej služby profesionálneho vojaka deklaruje výberové konanie ako komplex činností realizovaných v súlade s ustanovením § 15 a § 16 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, ktoré je súčasťou prijímacieho konania a pozostávajúceho z čiastkových výberov.⁶² Výberové konanie na základe uvedeného chápeme ako zložku, resp. časť prijímacieho konania, ktoré začína podaním žiadosti občana o prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka a končí sa rozhodnutím vedúceho služobného úradu o splnení alebo nesplnení podmienok pre prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka a prijatí resp. neprijatí do štátnej služby alebo zdôvodneným oznámením o nesplnení podmienok pre výkon štátnej služby profesionálneho vojaka v služobnom pomere. Výberové konanie (regrutácia) je zameraná na občanov s cieľom ich povýšenia (vymenovania) po úspešnom skončení prípravnej štátnej služby:

- do hodnosti vojak 2.stupňa (pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov),
- poručík (pre hodnostný zbor dôstojníkov).

Pozitívnym prvkom výberového konania je jeho verejnosť (oznamovanie v masovokomunikačných oznamovacích prostriedkoch tri týždne vopred) a kolektívnosť v posudzovaní a rozhodovaní. Proces vzniku služobného pomeru, niekedy nazývaný regrutácia, je časovo ohraničený, nie jednoduchý úsek komunikácie orgánu oprávneného konať vo veciach služobného pomeru a uchádzača o službu v ozbrojených silách. Hlavným subjektom zodpovedným jednak za kvalitu prijímaného personálu, povyšovanie a právnych vzťahoch súvisiacich s výkonom štátnej služby profesionálnych vojakov v služobnom pomere je Personálny úrad ozbrojených síl SR a jemu podriadené organizačné zložky.⁶³ Centrum personálneho marketingu (ďalej len „CPM“) má na základe informácií od veliteľov, náčelníkov útvarov a zariadení OS SR prehľad o voľných miestach (funkciách) podľa jednotlivých hodnostných kategórií a vojenských odborností. Tieto informácie CPM odstupuje Regrutačnému stredisku, ktoré ich využíva pri výberovom konaní, na základe ktorého sa obsadzuje konkrétna funkcia.

⁶¹ Bližšie § 15 ods. 2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶² Bližšie čl. 2 ods. 1 písm. d) Vnútornej smernice pre regrutáciu a výber občanov na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka, Personálny úrad ozbrojených síl Slovenskej republiky, Bratislava 2005, s. 3

⁶³ Organizačnými zložkami Personálneho úradu ozbrojených síl Slovenskej republiky sú: Regrutačné stredisko - RS, centrum personálneho marketingu - CPM, stredisko výberu personálu - SVP, centrum personálnych informácií - CPI, centrum personálnych činností - CPC, centrum psychologických a sociologických činností - CPSČ)

Prijímací proces v podstate začína náborom mladých mužov a žien, ktorých oslovujú príslušníci regrutačných stredísk v školách, na verejných podujatiach, v úradoch práce a pod. V prípade, že ponuka štátnej služby v služobnom pomere v ozbrojených silách zaujme niektorého z oslovených občanov, príslušník regrutačného strediska vykoná s uchádzačom pohovor, v ktorom ho oboznámi s podmienkami pre prijatie do štátnej služby a s podmienkami výkonu štátnej služby. Následne, v prípade trvajúceho záujmu občana o štátnu službu profesionálneho vojaka, si vyžiada od neho dokumenty nevyhnutné pre posúdenie vhodnosti uchádzača pre služobný pomer.⁶⁴

Stratifikácia občanov z hľadiska posúdenia kvality splnenia podmienok pre vznik štátnej služby je podľa nasledujúceho členenia:

- a) občania, ktorí vykonali alebo nevykonali povinnú vojenskú službu podľa predchádzajúcich právnych predpisov – študenti a absolventi civilných stredných a vysokých škôl, ktorí spĺňajú podmienky na prijatie do štátnej služby a v roku prijatia do štátnej služby neprekročili vek:
 - 1. 25 rokov, ak budú pripravovaní pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov,
 - 2. 25 rokov, ak počas prípravnej štátnej služby absolvujú vojenskú vysokú školu,
 - 3. 30 rokov, ak budú pripravovaní pre hodnostný zbor dôstojníkov a dosiahli vysokoškolské vzdelanie na inej než vojenskej vysokej škole,
- b) občania, ktorí podľa predchádzajúcich právnych predpisov⁶⁵ boli príslušníkmi ozbrojených síl v služobnom pomere a spĺňajú nasledujúce podmienky:
 - 1. ich predchádzajúca dočasná štátna služba trvala najviac 10 rokov a od jej skončenia neuplynuli viac ako tri roky,
 - 2. spĺňajú kvalifikačné predpoklady na výkon štátnej služby,
 - 3. spĺňajú hodnosť plánovanú na funkciu, do ktorej majú byť ustanovení,
 - 4. do uplynutia doby výsluhy v hodnosti im chýbajú najmenej tri roky a
 - 5. boli podľa predchádzajúceho právneho predpisu alebo podľa tohto zákona hodnotení ako spôsobilí vykonávať profesionálnu službu a funkciu, do ktorej boli naposledy ustanovení, alebo vyššiu funkciu,
- c) občania, ktorí vykonali základnú službu alebo náhradnú službu a nevzťahuje sa na nich

⁶⁴ Bližšie §§ 13, 15 a 17 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶⁵ Bližšie zákon NR SR č.370/1998 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov.

predchádzajúci odsek písmena b), ak boli v služobnom pomere k ozbrojeným zborom, k ozbrojeným bezpečnostným zborom alebo k Národnému bezpečnostnému úradu Slovenskej republiky, spĺňajú podmienky na prijatie do štátnej služby a v roku prijatia do štátnej služby neprekročili vek:

1. 30 rokov, ak budú prijatí do hodnostného zboru mužstva a poddôstojníkov,
2. 35 rokov, ak budú prijatí do hodnostného zboru dôstojníkov,

Všetky kategórie personálu sa musia podrobiť počiatočnému administratívneho, zdravotného, fyzického a psychologického testovaniu, ktoré sa vykonáva v *Strediskách výberu personálu* (ďalej len „SVP“) v Nitre alebo Košiciach.

Na základe vyššie uvedeného a na základe inej stratifikácie občanov uchádzačom o vznik služobného pomeru môže byť :

1. personál bez absolvovania povinnej vojenskej služby a teda bez vojenských skúseností. Táto skupina personálu je primárnym cieľovým objektom zamerania regrutácie.
2. personál po absolvovaní povinnej vojenskej služby.⁶⁶ Na túto skupinu personálu je zameraná pozornosť ozbrojených síl sekundárne a to až v prípade, že kvantita personálu bez absolvovania povinnej vojenskej služby nenapĺňa požiadavky ozbrojených síl.

ad. 1) Občan – uchádzač, ktorý nevykonával vojenskú službu a teda je bez vojenských skúseností. Prijímací proces začína po vykonaní odvodného konania ešte pred vykonaním vojenskej služby. Občan, ktorý prejaví záujem o službu v OS SR vykoná v regrutačnom stredisku informačný pohovor o priebehu, kritériách, vecných požiadavkách služobného pomeru profesionálneho vojaka a možnostiach jeho uplatnenia v ozbrojených silách. Po tomto pohovore regrutačné stredisko odošle uchádzača o služobný pomer do strediska výberu personálu, ktoré skúma z podkladových materiálov podmienky spôsobilosti uchádzača pre vznik služobného pomeru.⁶⁷

ad 2) *Personál po absolvovaní vojenskej služby* sú jednotlivci, ktorí v minulosti slúžili v OS SR ako profesionálni vojaci alebo ako vojaci základnej služby. Prijímacie konanie vojaka po

⁶⁶ Bližšie ustanovenie § 10 zákona č. 320/2002 Z. z. o brannej povinnosti v znení neskorších predpisov.

⁶⁷ Bližšie § 13 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v služobnom pomere ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

vykonaní povinnej služby je kratšie a jednoduchšie z dôvodu, že vojak povinnej služby už absolvoval odvodné konanie podľa druhej hlavy zákona č. 320/2002 Z. z. o brannej povinnosti v znení neskorších predpisov⁶⁸, v súčasnosti nahradený zákonom č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti.

Personál po absolvovaní povinnej vojenskej služby, ktorý nesplňa súčasné kvalifikačné predpoklady a personál bez absolvovania vojenskej služby spĺňajúci podmienky vzniku štátnej služby profesionálneho vojaka v prípade, že je prijatý do štátnej služby, tak tú vykonáva najskôr v prípravnej štátnej službe. Jej poslaním je príprava uchádzača na výkon dočasnej štátnej služby a je určená pre každého prijatého uchádzača s výnimkou tých, ktorí už predtým boli v služobnom pomere k ozbrojeným silám. Oproti predchádzajúcej právnej úprave služobného pomeru profesionálnych vojakov – zákon č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov – nový zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v OS SR umožňuje prijať hneď do dočasnej štátnej služby aj tých, ktorí boli v služobnom pomere k ozbrojeným zborom alebo k bezpečnostným zborom alebo k Národnému bezpečnostnému úradu Slovenskej republiky za podmienky, ak vykonali základnú službu alebo náhradnú službu, neboli v štátnej službe podľa zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a spĺňajú ďalšie obligatórne podmienky pre vznik služobného pomeru podľa posledne citovaného zákona.⁶⁹

Ako uchádzač o vznik služobného pomeru po vykonanej povinnej vojenskej službe, tak aj uchádzač, ktorý nevykonával povinnú vojenskú službu sa musia v rámci výberového konania podrobiť posúdeniu zdravotnej spôsobilosti lekárskou prehliadkou, previerke psychickej spôsobilosti a previerke fyzickej zdatnosti. Lekárska prehliadka sa vykonáva v dvoch stupňoch. Prvý stupeň lekárskej prehliadky, ktorý pozostáva z prvého zisťovania základných zdravotných predpokladov na prijatie do štátnej služby sa vykonáva v regrutačnom stredisku. Druhý stupeň lekárskej prehliadky sa vykonáva v zmluvných zdravotníckych zariadeniach. Fyzická zdatnosť a previerky psychickej spôsobilosti sa vykonávajú v stredisku výberu personálu a to vykonaním výkonnostných a psychologických testov.⁷⁰

⁶⁸ Bližšie ustanovenia § 6 – § 9 zákona č. 320/2002 Z. z. o brannej povinnosti v znení neskorších predpisov.

⁶⁹ Bližšie § 20 ods. 4 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v služobnom pomere ozbrojených síl SR a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷⁰ Bližšie Výnos Ministerstva obrany SR č. SELP/K-32/5-173 zo dňa 27. októbra 2005 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti, previerky psychickej spôsobilosti a fyzickej zdatnosti na posúdenie spôsobilosti občana na prijatie občana do štátnej služby.

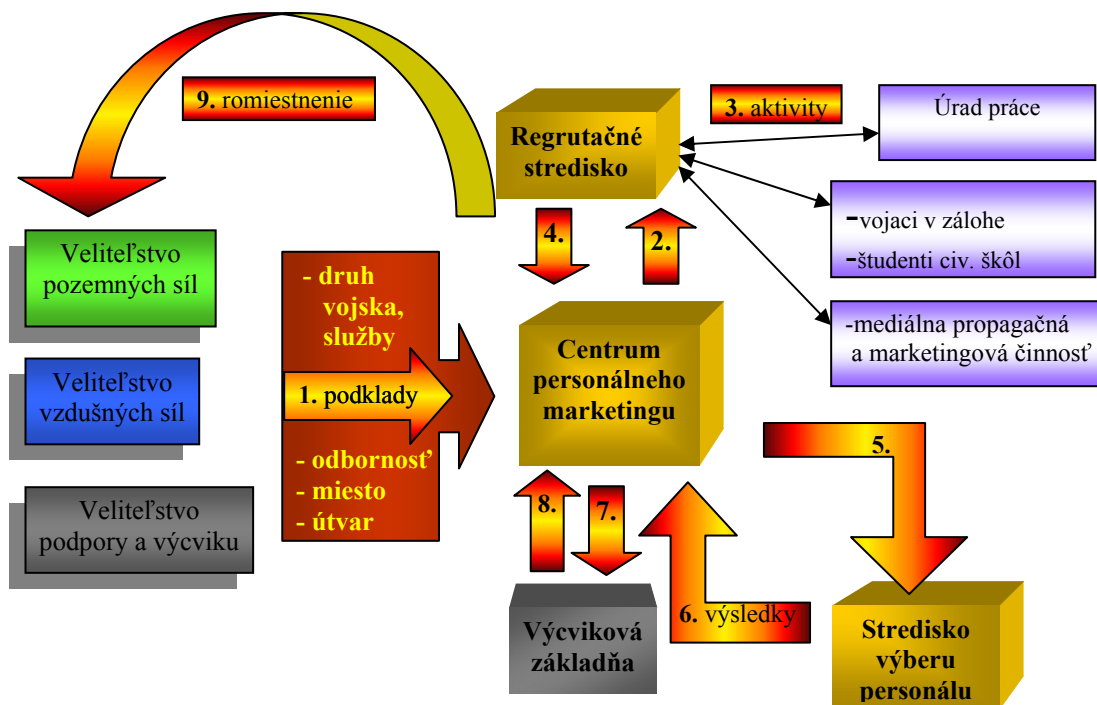
V závislosti od toho v akom hodnotnom zbore sa uchádzač v prijímacom konaní rozhodne vykonávať štátnu službu v služobnom pomere je zaradený v prípravnej štátnej službe:

- a. na funkciu **čakatel'** v príprave pre hodnotný zbor mužstva a poddôstojníkov. Príprava sa vykonáva vo vojenských vzdelávacích a výcvikových zariadeniach OS SR v trvaní od 4 – 12 týždňov,
- b. na funkciu **kadet** ak sa bude pripravovať pre hodnotný zbor dôstojníkov na vojenskej vysokej škole a vo výcvikových zariadeniach v pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky (ďalej len „MO SR“). Príprava na vysokej škole v alternatíve s výcvikovým zariadením MO SR závisí od toho, či uchádzač pred prijatím do štátnej služby má ukončené vysokoškolské vzdelanie, alebo či súčasťou prípravnej štátnej služby je získanie vysokoškolského vzdelania.⁷¹

Vydaním personálneho rozkazu sa uchádzač ustanoví do funkcie podľa potrieb ozbrojených síl SR a dňom uvedeným v tomto rozkaze vzniká služobný pomer. Proces prijímacieho konania je graficky znázornený na nasledujúcom obrázku.

Obrázok číslo 1.

Schéma procesu výberového konania



⁷¹ Bližšie § 17 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v služobnom pomere ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Komentár k obrázku č. 1.

1. Súčasti ozbrojených síl podávajú hlásenie CPM o voľných funkciách v útvaroch a zariadeniach OS SR.
2. CPM postupuje Regrutačným strediskám (ďalej len „RS“) informácie o voľných miestach v OS SR a o požiadavkách na výkon jednotlivých funkcií, mieste výkonu štátnej služby a pod.
3. Na základe odstúpených informácií RS vykonávajú aktivity zamerané na cielený výber uchádzačov k obsadeniu konkrétnych voľných funkcií. V prípade prejavu záujmu uchádzača o štátnu službu v OS SR, RS zhromaždí potrebnú podkladovú dokumentáciu pre vznik služobného pomeru.
4. Túto dokumentáciu odstúpi RS na posúdenie vhodnosti uchádzača CPM.
5. V prípade, že z podkladovej dokumentácie vyplýva, že uchádzač spĺňa zákonné podmienky pre vznik služobného pomeru profesionálneho vojaka, CPM ho odošle do SVP k previerke zdravotnej, psychickej a fyzickej spôsobilosti na výkon konkrétnej funkcie, v opačnom prijímacie konanie končí vydaním rozhodnutia o neprijatí do štátnej služby profesionálnych vojakov.
6. Výsledky prijímacieho konania sa zhromažďujú v CPM, kde úspešnému uchádzačovi je založený osobný spis s príslušnou dokumentáciou. V prípade neuspenia v previerke zdravotnej alebo psychickej alebo fyzickej zdatnosti sa prijímacie konanie končí vydaním rozhodnutia o neprijatí do štátnej služby profesionálnych vojakov.
7. Uchádzač bez vykonania povinnej vojenskej služby spĺňajúci všetky podmienky pre vznik služobného pomeru je odoslaný na výkon základného vojenského výcviku do Výcvikovej základne.
8. Materiály a osobný spis vojaka prípravnej štátnej služby je po vykonaní základného výcviku odoslaný do CPM, kde sa následne pripraví personálny rozkaz pre vymenovanie do dočasnej štátnej služby na výkon konkrétnej funkcie.
9. Uchádzač po vykonaní základného výcviku a uchádzači s vykonanou povinnou vojenskou službou resp. ostatný personál spĺňajúci zákonné podmienky pre vznik služobného pomeru je rozhodnutím o vymenovaní do dočasnej štátnej služby ustanovený do konkrétnej funkcie príslušného vojenského útvaru, alebo zariadenia OS SR.

2. 2. Podmienky prijatia občana do štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky

Predpokladom vydania rozhodnutia o prijatí občana do štátnej služby v OS SR a uspenia v celom prijímacom konaní je, že uchádzač spĺňa okrem podmienok zdravotnej, psychickej a fyzickej spôsobilosti aj legitímne podmienky pre prijatie do štátnej služby *expresis verbis* taxatívne ustanovené zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov. Oproti predchádzajúcej právnej úprave služobného pomeru profesionálnych vojakov sa podmienky prijatia do štátnej služby sprísnilo.⁷²

Prvou legitímnou podmienkou prijatia uchádzača do štátnej služby je jeho písomná žiadosť o prijatie do štátnej služby. Týmto sa eliminujú akékoľvek pochybnosti o vôli a dobrovoľnosti uchádzača vykonávať štátnu službu profesionálneho vojaka v OS SR. Žiadosť si uchádzač podáva na základe ponuky služobného úradu zverejnenej v tlači, masovokomunikačných prostriedkov resp. ponuky danej regrutačným strediskom. Ponuka musí v zmysle ustanovenia § 15 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov v OS SR obsahovať:

- názov funkcie,
- druh štátnej služby,
- zoznam požadovaných dokladov,⁷³
- termín a miesto podania žiadosti,
- podmienky prijatia do štátnej služby.

V súvislosti s podmienkami prijatia do štátnej služby profesionálneho vojaka nemožno obísť ani skutočnosť vekového cenzu ako jednej z ďalších legitímnych podmienok prijatia do štátnej služby. V zmysle predmetného cenzu si môže žiadosť o prijatie do štátnej služby profesionálnych vojakov podať uchádzač vo vekovom rozpätí 18 r. až 25 r. alebo až 30 r. Horná hranica vekového cenzu konštituovaná zákonom o štátnej službe je rozdielna v závislosti od hodnotného zboru, v ktorom sa uchádzač rozhodne vo výberovom konaní

⁷² Porovnaj § 8 zákona č. 370/1997 Z. z. zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov s § 13 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷³ Dokumenty stanovené v § 15 ods. 5 písm. f) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov v OS SR sú - dotazník, ktorý vyplní v RS, rukou písaný životopis, občiansky preukaz a doklad o max. dosiahnutom vzdelaní, odpis z registra trestov, písomné hodnotenie od posledného zamestnávateľa, čestné prehlásenie o tom, že: nemá cudzie štátne občianstvo; nemá trvalý pobyt na území cudzieho štátu; súhlasí s výkonom štátnej služby podľa potrieb OS SR a že nevykonáva činnosti zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov v OS SR obmedzené alebo zakázané.

vykonávať štátnu službu. Horná hranica vekového cenzu je 25 rokov pre uchádzača, ktorý sa rozhodne vykonávať štátnu službu v hodnostnom zbore mužstva a poddôstojníkov, alebo ak sa uchádzač rozhodne pre hodnostný zbor dôstojníkov a súčasťou jeho prípravnej štátnej služby je získanie vysokoškolského vzdelania na vojenskej vysokej škole. V prípade ak uchádzač dosiahol vysokoškolské vzdelanie na inej ako vojenskej škole a rozhodne sa pre výkon štátnej služby v hodnostnom zbore dôstojníkov, horná hranica vekového cenzu pre takého uchádzača je 30 rokov.⁷⁴ Vyššie stanovený vekový cenzus vytvára obraz diskriminácie vekovo starších vekových skupín uchádzačov. Avšak v zmysle ustanovenia § 8 ods. 3 písm. a) zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nepovažuje za diskrimináciu, ak je to objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané.⁷⁵ Legitímnym odôvodneným a oprávneným cieľom, sledovaným vyššie stanoveným vekovým cenzom je použitie profesionálnych vojakov za každých okolností k plneniu úloh OS SR a efektívnosť ako pre OS SR tak aj pre uchádzača samotného. V súvislosti s hornou hranicou vekového cenzu nemožno obísť ani legitímne stanovenú dolnú hranicu vekového cenzu, ktorá je 18 rokov. Tá je podmienená dosiahnutím jednak vekom plnoletosti a jednak dosiahnutím úplnej spôsobilosti na právne úkony.⁷⁶ Avšak táto dolná hranica vekového cenzu je v rozpore s vekovou hranicou osôb podliehajúcich brannej povinnosti. Tá v zmysle zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov vzniká občanovi mužovi 1. januára kalendárneho roka, v ktorom dovŕši 19 rokov veku, za podmienky, že má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.⁷⁷ Tento rozpor podľa môjho názoru vznikol preto, lebo posledne citovaný zákon bol prijatý neskôr ako zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov, ktorý musel korešpondovať s ustanoveniami vtedy platného branného zákona č. 320/2002 Z. z. o brannej povinnosti v znení neskorších predpisov. Tento, ale aj ďalšie rozpory sú v čase spracovania a odovzdania predmetom Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

⁷⁴ Bližšie § 17 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷⁵ Bližšie § 8 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷⁶ Bližšie § 8 zákona č. 40/1964 Zb. občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

⁷⁷ Bližšie § 5 zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Novým spôsobom sa ustanovila bezúhonnosť uchádzača o prijatie do služobného pomeru profesionálneho vojaka a to tak, že za nesplnenie podmienky bezúhonnosti sa okrem právoplatného odsúdenia za trestný čin považuje aj právoplatné odsúdenie za obzvlášť závažné trestné činy alebo za trestné činy vojenské a to aj vtedy, ak sa na uchádzača hľadá, akoby nebol za takýto trestný či odsúdený.⁷⁸ Za pozitívum takto definovanej bezúhonnosti považujem to, že či už profesionálni vojaci alebo vojaci povinnej služby ak spáchali v minulosti dolózny (úmyselný) trestný čin podľa osobitného predpisu, nespĺňajú podmienku bezúhonnosti a teda nemôžu byť prijatý do štátnej služby. Zákon č. 346/2005 Z. z. za takýto úmyselný trestný čin považuje:

- dolózny trestný čin podľa desiatej hlavy osobitnej časti Trestného zákona - trestné činy proti brannosti, proti civilnej službe, proti službe v ozbrojených silách a proti obrane a
- dolózny trestný čin podľa jedenástej hlavy osobitnej časti Trestného zákona - trestné činy vojenské.⁷⁹

Z predmetného ustanovenia, ktoré definuje bezúhonnosť sa *za bezúhonného nepovažuje občan, ktorý bol právoplatne odsúdený za trestný čin, ak sa na neho hľadá akoby nebol odsúdený*. To znamená, že uchádzačovi, ktorému bolo v zmysle § 93 Trestného zákona odsúdenie zahladené, hľadá sa na neho akoby nebol odsúdený a teda môžeme na neho pozeráť akoby nespáchal trestný čin.⁸⁰ Nesúhlasím s takto konštituovanou podmienkou bezúhonnosti pre prijatie uchádzača do štátnej služby. Veď ak raz niekto úmyselne vykoná činnosť, ktorú štát prostredníctvom štátnych orgánov definoval ako konanie protiprávne a znaky takého konania sú konštituované v Trestnom zákone ako trestný čin, nezaslúži si aby mu štát napriek takejto skutočnosti vložil dôveru na výkon štátnej služby. Uchádzača, ktorý vedel že porušuje zákon, resp. vedel že spáchal trestný čin a zahladením odsúdenia sa na neho hľadá ako na bezúhonného občana, ho položíme na spoločenský status osoby, ktorá nevykonala konanie, ktoré zákon definuje ako trestný čin.⁸¹ Zaujímavé by bolo legitímne deklarovanie bezúhonnosti v zákonoch upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy pozitívnym spôsobom, ktorá by pre podmienky prijatia do štátnej služby znela: „Za bezúhonného sa považuje osoba, ktorá nebola v minulosti právoplatne odsúdená za úmyselný prečin⁸² a úmyselný zločin⁸³ a tá osoba, ktorá celkom alebo z časti vykonala trest za úmyselný prečin a úmyselný zločin.

⁷⁸ Bližšie § 8 ods. 2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách SR a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁷⁹ Bližšie § 379 až § 416 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

⁸⁰ Bližšie § 93 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

⁸¹ Bližšie § 8 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

⁸² Bližšie § 10 ods. 1 písm. b) zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

⁸³ Bližšie § 11 ods. zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

Aj keď osoba nebola odsúdená v minulosti za úmyselný prečin a úmyselný zločin, nepovažuje sa za bezúhonného ten, voči ktorému bolo podmiennečne zastavené trestné stíhanie. Bezúhonnosť v prijímacom konaní preukazuje občan odpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.“ V prípade takto definovanej podmienky bezúhonnosti a splnenia ďalších legitímnych podmienok prijatia do štátnej služby, by výkon štátnej a výkon verejnej funkcie bol cťou a odmenou bezúhonnému uchádzačovi. Taktiež výkon verejnej správy takýmito bezúhonnými občanmi by podľa môjho názoru získal viac dôveru občanov.

S bezúhonnosťou uchádzača úzko súvisí aj jeho spoľahlivosť, ako ďalšiu podmienku pre prijatie uchádzača do štátnej služby, ktorá je rovnako ako bezúhonnosť v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov definovaná negatívne. Spoľahlivosť uchádzača sa posudzuje v nasledujúcich štyroch oblastiach vo vzťahu k uchádzačovi:

1. oblasť alkoholu, drog, omamných a psychotropných látok, liečenia z ich závislosti alebo ich preukázateľne nadmerného požívania,
2. oblasť prepustenia z predchádzajúcej štátnej služby a predchádzajúceho služobného pomeru z dôvodu:
 - a. služobného hodnotenia so záverom „*nespôsobilý*“ vykonávať profesionálnu službu alebo štátnu službu v služobnom pomere,
 - b. závažného porušenia niektorej zo základných povinností profesionálneho vojaka, alebo porušenie niektorého zákazu ustanoveného zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov,
 - c. právoplatného odsúdenia na trest zákazu činnosti vykonávania funkcie profesionálneho vojaka alebo na trest straty vojenskej hodnosti,
3. skončenie jeho predchádzajúceho štátnozamestnaneckého pomeru z nasledujúcich dôvodov:
 - a. odvolanie zo štátnozamestnaneckého pomeru, okrem odvolania z dôvodu zníženia počtu štátnozamestnaneckých miest v systematizácii,
 - b. prepustenie zo štátnej služby na základe disciplinárneho opatrenia,
 - c. nadobudnutie právoplatnosti rozhodnutia o strate alebo obmedzení spôsobilosti na právne úkony,
4. jeho predchádzajúceho pracovného pomeru, ktorý skončil výpoveďou danou zamestnávateľom pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.⁸⁴

⁸⁴ Bližšie § 13 ods. 3 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V legitímne definovanom vzťahu spoľahlivosť verzus bezúhonnosť dochádza podľa môjho názoru k určitej disproporcii ak komparujeme spoľahlivosť resp. nespoľahlivosť uchádzača uvedenú v bode 4 a bezúhonného uchádzača, ktorý po odsúdení za úmyselný trestný čin a uplynutí zákonných lehôt spĺňa zákonné podmienky bezúhonnosti, pretože sa na neho hľadí ako by nebol odsúdený. V takto koncipovaných podmienkach prijatia do štátnej služby uchádzača, ktorý celkom alebo z časti vykonal trest uložený súdom za úmyselný trestný čin a ktorý sa v skúšobnej dobe osvedčil, resp. splnil zákonné podmienky zahľadania odsúdenia má väčšiu šancu prijatia do štátnej služby profesionálnych vojakov ako uchádzač, ktorý závažne porušil pracovnú disciplínu v pracovnom pomere. Pre takéhoto uchádzača, ktorý závažne porušil pracovnú disciplínu zákon nedáva žiadnu lehotu, po uplynutí ktorej sa môže uchádzač osvedčiť a mohlo by sa na neho hľadiť ako keby hrubým spôsobom neporušil pracovnú disciplínu.

Ďalšou zákonnou podmienkou, ktorú musí uchádzač spĺňať pri prijatí do štátnej služby je to, že uchádzač ovláda štátny jazyk, ktorým v zmysle zákona č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku v znení neskorších predpisov, je slovenský jazyk.⁸⁵ Znalosť štátneho jazyka uchádzač preukazuje vo výberovom konaní vysvedčením z posledného ročníka strednej školy a nie maturitným vysvedčením ako to bolo podľa predchádzajúcej právnej úpravy, podľa ktorej mohol byť uchádzač prijatý do služobného pomeru profesionálneho vojaka.⁸⁶

Zákon ukladá uchádzačovi, aby v čase prijatia do štátnej služby profesionálneho vojaka mal štátne občianstvo Slovenskej republiky. Takto definovaná podmienka štátneho občianstva nevylučuje možnosť, aby uchádzač o štátnu službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky bol v štátnom zväzku k inému štátu, teda aby bol bipolitom. Možnosť aby profesionálny vojak mal dvojité štátne občianstvo bola vylúčená prijatím zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov. V zmysle posledne citovaného zákona do služobného pomeru mohol byť prijatý občan, ktorý mal len štátne občianstvo Slovenskej republiky.⁸⁷ Takže ku dňu, kedy vošiel do účinnosti zákon o vojenskej službe museli tí profesionálni vojaci, ktorí sa nevzdali druhého štátneho občianstva (prevažne českého) boli prepustení zo služobného pomeru profesionálneho vojaka. Vo vzťahu k cudziemu štátnemu občianstvu podľa súčasne platnej právnej úpravy služobného pomeru

⁸⁵ Bližšie § 1 ods. 1 zákona č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku v znení neskorších predpisov.

⁸⁶ Bližšie §20 zákona 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov a následne rozkaz Ministra obrany Slovenskej republiky č. 41 z 31. októbra 2002 o určení kvalifikačných požiadaviek na výkon funkcie a na vymenovanie alebo povýšenie profesionálneho vojaka.

⁸⁷ Porovnaj § 8 zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov a § 13 ods. 1, písm. g) a § 15 ods. 5, písm. f) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

uchádzač musí obligatórne podať čestne vyhlásenie o tom, že nemá cudzie štátne občianstvo.⁸⁸

S podmienkou slovenského štátneho občianstva úzko súvisí aj požiadavka trvalého pobytu,⁸⁹ ktorý uchádzač musí mať na území Slovenskej republiky. V čestnom vyhlásení profesionálny vojak písomne vyhlasuje, že nemá trvalý pobyt na území cudzieho štátu.

Súčasne platná legislatívna úprava štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky umožňuje, aby do štátnej služby profesionálnych vojakov mohli byť prijatí uchádzači so stredným odborným vzdelaním, avšak iba pre ustanovenie do funkcií s vojenskou hodnosťou do desiatnika vrátane.⁹⁰ Profesionálni vojaci v hodnosti desiatnik majú možnosť zotrvať v štátnej službe profesionálneho vojaka maximálne 12 rokov, čo je stanovená maximálna doba služby pre túto hodnosť.⁹¹ Druhá alternatíva pre uchádzačov so stredným odborným vzdelaním je zvýšiť si vzdelanie, čím by spĺňali kvalifikačný predpoklad pre ustanovenie do funkcií s vyššími hodnosťami. V tejto súvislosti s kvalifikačnými požiadavkami pre ustanovenie do funkcií sa žiada spomenúť, že zákon o štátnej službe nanovo koncipoval podmienky vzdelania uchádzačov pre ustanovenie do funkcií v dôstojníckych hodnostiach poručík, nadporučík a kapitán. V zmysle ustanovenia § 25 ods. 2 písm. c) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a následne § 4 ods. 1 výnosu Ministra obrany SR č. SELP/K-72/3-189 o požadovaných druhoch vzdelania, do funkcií s vyššie uvedenými hodnosťami môže byť uchádzač vymenovaný alebo povýšený ak dosiahol vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa.⁹² Podľa predchádzajúcej právnej úpravy služobného pomeru profesionálneho vojaka museli profesionálni vojaci v dôstojníckej hodnosti mať vysokoškolské vzdelania druhého stupňa.⁹³ Uchádzač s dosiahnutým vysokoškolským

⁸⁸ Bližšie § 15 ods. 5 písm. e) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁸⁹ Bližšie § 3 zákona č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

⁹⁰ Bližšie § 1 Výnosu Ministra obrany SR č. SELP/K-72/3-189 o požadovaných druhoch stredoškolského vzdelania, študijných odboroch a stupňoch vysokoškolského vzdelania na výkon dočasnej štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

⁹¹ Vid' príloha č. 2.

⁹² Bližšie § 2 ods. 5 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹³ Porovnaj § 20 ods. 3 zákona č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov a následne čl. 4 Rozkazu ministra obrany Slovenskej republiky č. 41 o určení kvalifikačných požiadaviek na výkon funkcie a na vymenovanie alebo povýšenie profesionálneho vojaka s ustanovením § 25 ods. 2 písm. c) a následne § 4 ods. 1 Výnosu Ministra obrany SR č. SELP/K-72/3-189 o požadovaných druhoch stredoškolského vzdelania, študijných odboroch a stupňoch vysokoškolského vzdelania na výkon dočasnej štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky

vzdelaním druhého stupňa v súčasnosti spĺňa kvalifikačný predpoklad vzdelania pre hodnosti poručík až generál v závislosti od toho, či spĺňa osobitné predpoklady na výkon funkcie. V spojitosti so vzdelaním a zrušením povinnej vojenskej služby nemožno obísť ani skutočnosť, že podľa novej právnej úpravy občan uchádzač spĺňa požiadavku vzdelania ak ukončil štúdium na inej ako vojenskej škole.

Ďalšou z obligatórnych podmienok ustanovených zákonom pre uchádzača o štátnu službu profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky je zdravotná a psychická spôsobilosť a fyzická zdatnosť. Posudzovaním zdravotnej spôsobilosti uchádzača sa zisťujú telesné, duševné a zmyslové schopnosti uchádzača a tiež jeho ďalšie schopnosti potrebné na výkon jednotlivých vojenských odborností. Na základe výsledkov lekárskej prehliadky posudkový lekár určí stupeň zdravotnej spôsobilosti občana a jeho spôsobilosť určí výrokom „SPLNIL“ alebo „NESPLNIL“.⁹⁴ V prípade, že uchádzač spĺňa podmienky zdravotnej spôsobilosti, následne sa podrobuje psychodiagnostickému vyšetreniu. Výsledok posúdenia psychodiagnostického vyšetrenia uchádzača vykoná psychológ jedným z nasledujúcich výrokov:

- „je spôsobilý“,
- „je spôsobilý okrem riadiacich funkcií“,
- „je spôsobilý, okrem určeného okruhu činností vo vojenskej odbornosti“ alebo
- „nie je spôsobilý“.

V prípade, že uchádzačovi je vyslovený posledný z predchádzajúcich výrokov, ten sa môže opätovne podrobiť psychodiagnostickému vyšetreniu najskôr až po 12 mesiacoch odo dňa posledného psychodiagnostického vyšetrenia.⁹⁵ V prípade splnenia ako zdravotných kritérií, tak aj psychických kritérií stanovených pre výkon štátnej služby profesionálneho vojaka sa uchádzač podrobuje previerke fyzickej zdatnosti. Tá sa vykonáva kombináciu troch disciplín, z ktorých je jedna povinná a dve výberové. Normy na hodnotenie pohybovej zdatnosti sú uvedené v prílohe tejto práce.⁹⁶ Záverečné posúdenie spôsobilosti občana zo

⁹⁴ Zoznam chorôb a ich číselný kód s priradením kategórie spôsobilosti na výkon štátnej služby sú ustanovené v prílohe č. 1 a č. 2 Výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 27. októbra 2005 č. SELP/K-32/5-173 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti profesionálnych vojakov na výkon štátnej služby alebo na výkon funkcie a je kritériá.

⁹⁵ Bližšie § 2 ods. 5 výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 27. októbra 2005 č. SELP/K-32/5-173 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti profesionálnych vojakov na výkon štátnej služby alebo na výkon funkcie a je kritériá.

⁹⁶ Vid' príloha č. 3.

zdravotnej spôsobilosti, psychickej spôsobilosti a fyzickej zdatnosti vyjadrí výberová komisia záverom:

- „splnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka“,
- „nesplnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka“.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ustanovuje ďalšiu, ako obligatórnu podmienku prijatia uchádzača do štátnej služby profesionálneho vojaka, jeho spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu. Článok 14 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý ustanovuje spôsobilosť na práva každému občanovi, zákona č. 40/1964 Zb. občiansky zákonník v znení neskorších predpisov v zmysle jeho § 8, spôsobilosť na práva vzniká každému občanovi v plnom rozsahu plnoletosťou, teda dosiahnutím fyzického veku 18 rokov. V súvislosti so spôsobilosťou na právne úkony v plnom rozsahu nemožno obísť ani legitímny fakt ustanovenia § 12 ods. 3 zákona č. 162/1993 Z. z. o občianskych preukazoch v znení neskorších predpisov, v zmysle ktorého občan, ktorého súd zbavil spôsobilosti na právne úkony bol povinný v lehote do 10 dní od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zbavení spôsobilosti na právne úkony, občiansky preukaz odovzdať príslušnému okresnému úradu.⁹⁷ Na základe vyššie uvedeného občan, ktorý bol súdom zbavený spôsobilosti na právne úkony a chcel sa uchádzať o štátnu službu v ozbrojených silách, nemohol predložiť vo výberovom konaní zákonom vyžadované potvrdenia a doklady. Medzi tieto okrem iných patrí aj občiansky preukaz. Avšak v súvislosti so spôsobilosťou na právne úkony a posudzovaním uchádzača o štátnu službu v ozbrojených silách vyvstáva otázka „ Akým spôsobom sa vo výberovom konaní zistí, že občanovi sú určité práva súdnym rozhodnutím obmedzené, alebo ak je občan určitých práv pozbavený“. K vyriešeniu tejto otázky došlo schválením nového zákona o občianskych preukazoch č. 224/2006 Z. z. zo dňa 16. marca 2005, ktorý nadobudol účinnosť dňom 1. júla 2006, teda po desiatich mesiacoch od nadobudnutia účinnosti zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov. V ustanovení § 7 posledne citovaného zákona sú kogentne ustanovené taxatívne dôvody, pri ktorých sa z úradnej moci obligatórne vydáva občanovi nový občiansky preukaz. Medzi uvedenými dôvodmi v citovanom ustanovení okrem iných dôvodov na vydanie nového občianskeho preukazu je aj pozbavenie na právne úkony alebo po zrušení pozbavenia spôsobilosti na právne úkony a po obmedzení spôsobilosti

⁹⁷ Pozri § 12 zákona č. 162/1993 Z. z. o občianskych preukazoch v znení neskorších predpisov.

na právne úkony alebo po zrušení obmedzenia spôsobilosti na právne úkony.⁹⁸ Rozsah práv, resp. rozsah obmedzenia na právne úkony je na základe vyššie uvedeného deklarovaný v osobitných záznamoch na rubovej strane občianskeho preukazu.

Jednou z posledných podmienok prijatia do štátnej služby profesionálnych vojakov v závislosti na konkrétnej funkcii, do ktorej má byť uchádzač ustanovený je jeho spôsobilosť oboznamovať sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu.⁹⁹ Zisťovanie, či uchádzač spĺňa podmienky na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami sa vykonáva súbežne s výberovým konaním. Ide o samostatné konanie, ktorého výsledok podmieňuje vydanie rozhodnutia o prijatí uchádzača do štátnej služby profesionálnych vojakov.

Predposlednou podmienkou prijatia uchádzača do štátnej služby profesionálneho vojaka je jeho písomný súhlas s výkonom štátnej služby podľa potrieb služobného úradu. To de facto znamená možnosť jeho premiestnenia z miesta výkonu štátnej služby na iné miesto na Slovensku podľa potrieb služobného úradu, resp. na výkon štátnej služby mimo územia Slovenskej republiky.

No a poslednou podmienkou de jure je, že uchádzač úspešne absolvoval výberové konanie. To znamená, že spĺňa všetky podmienky ustanovené zákonom pre prijatie do štátnej služby profesionálnych vojakov. Výberové konanie končí rozhodnutím vedúceho služobného úradu nasledujúcimi spôsobmi ak žiadateľ:

- a) splnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka a bol prijatý,
- b) splnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka, ale nenašlo sa vhodné zaradenie a nesúhlasí so zaradením do nasledujúceho výberového konania,
- c) splnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka okrem neprekročenia vekovej hranice stanovenej zákonom, bola mu pridelená funkcia, ale neobdržal výnimku z vekového cenzu podľa § 215 zákona č.346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- d) nesplnil podmienky na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka.

⁹⁸ Bližšie § 7 zákona č. 224/2006 Z. z. o občianskych preukazoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁹⁹ Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Prijímacie konanie sa skončí predčasne v prípadoch, ak žiadateľ:

- a) stratí záujem o štátnu službu alebo odmietne prevziať doporučený list adresovaný od príslušného RS a SVP, alebo neodpovie príslušnému RS a SVP do termínu uvedeného v doporučenom liste,
- b) vo výberovom konaní nepredloží dokumenty stanovené v § 15 ods. 5 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov,
- c) odmietne sa podrobiť výberovému konaniu,
- d) stane sa neschopným pre službu zo zdravotných dôvodov, alebo počas výberového konania zomrie, alebo sa stane nezvestný.

Splnením všetkých zákonných podmienok pre prijatie uchádzača do štátnej služby profesionálneho vojaka je uchádzačovi vydané a do 10 dní zaslané alternatívne jedno z nasledujúcich rozhodnutí, vedúceho služobného úradu o:

- 1. splnení podmienok výberového konania a prijatí do prípravnej štátnej služby, alebo
- 2. splnení podmienok výberového konania a prijatí do dočasnej štátnej služby, alebo
- 3. splnení podmienok výberového konania a neprijatí do dočasnej štátnej služby.

V súvislosti s prijatím uchádzača do štátnej služby profesionálneho vojaka dochádza k legitímnemu obmedzeniu niektorých ústavných práv vojakov garantovaných ústavou Slovenskej republiky. Obmedzenie niektorých ústavných práv pre profesionálnych vojakov si vyžaduje osobitné postavenie ozbrojených síl v spoločnosti, ktoré spočíva najmä v ich nepolitickom (nestraníckom) charaktere. Všetky obmedzenia v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách rigorózne vychádzajú z Ústavy Slovenskej republiky.¹⁰⁰ Petičné právo vojaka sa v súlade s Ústavou Slovenskej republiky¹⁰¹ (čl. 27 a čl. 54) obmedzuje na podávanie podnetov (žiadosti, návrhy a sťažnosti) vedúcim služobných úradov, veliteľom, ako aj iným štátnym orgánom, vždy však za podmienky, že podania sa týkajú výlučne štátnej služby a profesionálny vojak ich môže podávať len sám za seba. Členstvo profesionálneho vojaka v politickej strane alebo politickom hnutí je obmedzené v súlade s čl. 29 ods. 3 a čl. 54 Ústavy Slovenskej republiky. Nepolitickosť ozbrojených síl zabezpečená tým, že profesionálny vojak nesmie byť členom politickej strany alebo politického hnutia je nevyhnutná pre zabezpečenie demokracie v našom štáte tak, aby

¹⁰⁰ Bližšie § 11 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰¹ Bližšie čl. 27 a čl. 54 ústavného zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky

ozbrojené sily nemohli byť zneužívané politickými silami. Podľa čl. 5 Európskej sociálnej charty nemožno príslušníkom ozbrojených síl zakázať odborovo sa organizovať, ale toto právo možno zákonom obmedziť v nevyhnutnej miere. Táto skutočnosť korešponduje aj s čl. 37 ods. 3 a čl. 54 Ústavy Slovenskej republiky. Na základe uvedeného v zmysle § 11 ods. 4 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov majú profesionálni vojaci obmedzené právo odborovo sa združovať v rámci ozbrojených síl a môžu odborovo pôsobiť výlučne mimo času výkonu štátnej služby a mimo ozbrojených síl a pracovísk, kde vykonávajú štátnu službu.

V závere tejto časti musím ešte podotknúť, že prijatie každého uchádzača do štátnej služby, ktorý splnil podmienky vo výberovom konaní nie je obligatórne. To znamená, že nie každý, kto splní podmienky pre prijatie do štátnej služby, bude do nej aj prijatý. Fakultativnosť vzniku štátnej služby deklaruje § 13 ods. 1 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, v ktorom je uvedené, že: „ ... *do štátnej služby **možno** prijať občana, ktorý ...*“ Nakoľko ozbrojené sily v súčasnosti vykonávajú cieľový výber uchádzačov pre ustanovenie do konkrétnej funkcie v štátnej službe, je na služobnom orgáne posúdiť vhodnosť, resp. nevhodnosť jeho prijatia do štátnej služby a vydať príslušné rozhodnutie.

2. 3. Štátna služba v ozbrojených silách Slovenskej republiky a jej druhy

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ex lége deklaruje kto môže vykonávať štátnu službu a tiež stanovuje formu vykonávania štátnej služby, ktorú môže profesionálny vojak vykonávať:

1. v služobnom pomere v prípravnej štátnej službe, alebo
2. v dočasnej štátnej službe.

Ad. 1) prípravná štátna služba – jej poslaním je príprava na výkon dočasnej štátnej služby. Rozhodujúcim prvkom a kvalitatívnym rozdielom právneho statusu profesionálneho vojaka prípravnej štátnej služby je to, že na rozdiel od doterajšej právnej úpravy, kedy vojak prípravnej služby bol síce v právnom vzťahu k štátu ako študent, ale nie v služobnom pomere, profesionálny vojak v prípravnej štátnej službe vykonáva štátnu službu v služobnom pomere na funkcii čakať alebo kadet.

Prípravná štátna služba je určená pre každého prijatého uchádzača s výnimkou tých, ktorí už predtým boli v služobnom pomere k ozbrojeným silám alebo boli v služobnom pomere k ozbrojeným zborom alebo k ozbrojeným bezpečnostným zborom alebo k Národnému bezpečnostnému úradu Slovenskej republiky, ak vykonali základnú službu alebo náhradnú službu, ale neboli v štátnej službe podľa tohto zákona a splnili zákonom ustanovené podmienky.

Doba trvania prípravnej štátnej služby je limitovaná absolvovaním základného vojenského výcviku v trvaní od štyroch týždňov do dvanásť týždňov. Ak uchádzač pred prijatím do prípravnej štátnej služby nezískal vysokoškolské vzdelanie a bude sa chcieť pripravovať na vojenskú kariéru dôstojníka, jeho prípravná štátna služba bude trvať po dobu vysokoškolského štúdia na funkcii kadet. V takomto prípade uzatvorí profesionálny vojak s vedúcim služobného úradu písomnú dohodu o umožnení získania príslušného stupňa vysokoškolského vzdelania na dôstojnícku funkciu.

Počas prípravnej štátnej služby profesionálny vojak absolvuje spoločný základný vojenský výcvik bez ohľadu na to, pre aký hodnostný zbor sa bude pripravovať. Ak bude uchádzač pripravovaný do kariéry určenej pre hodnostný zbor dôstojníkov, prípravná štátna služba je určená aj na získanie vysokoškolského vzdelania, resp. na absolvovanie vstupného dôstojníckeho kurzu pre absolventov vysokých škôl. Z vyššie uvedeného vyplýva, že dĺžka výkonu prípravnej štátnej služby je ovplyvnená jednak v závislosti hodnostného zboru pre aký sa bude pripravovať a jednak v závislosti od dosiahnutého vzdelania profesionálneho vojaka pred jeho nástupom do štátnej služby.

V tejto súvislosti nemožno obísť ani legitímny fakt, že ak sa rozhodne profesionálny vojak v prípravnej štátnej službe pre výkon štátnej služby v konkrétnom hodnostnom zbore, napr. mužstvo a poddôstojníci, jeho prestup, resp. premiestnenie do dôstojníckeho hodnostného zboru zákon neumožňuje aj keď uchádzač získa vyššie vzdelanie napr. na vlastné náklady. Tento prestup je možný iba z hodnostného zboru mužstva a poddôstojníkov do hodnostného zboru práporčíkov.

Ad. 2) dočasná štátna služba - do dočasnej štátnej služby je vymenovaný profesionálny vojak po úspešnom absolvovaní prípravnej štátnej služby, resp. uchádzač je do dočasnej štátnej služby prijatý bez vykonania prípravnej štátnej služby. V druhom prípade ide o uchádzača, ktorý už predtým bol v služobnom pomere podľa zákona alebo v služobnom pomere k ozbrojeným silám. Rozhodujúcim kritériom prijatia takého občana do dočasnej štátnej služby, okrem ostatných pripomienok je to, že do splnenia výsluhy v hodnosti, ktorú

dosiahol v minulosti mu chýbajú podľa § 195 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov minimálne tri roky, jeho predchádzajúca dočasná štátna služba netrvala dlhšie ako desať rokov a od jeho prepustenia zo služobného pomeru profesionálnych vojakov neuplynulo viac ako tri roky.

Uchádzač, ktorý pred vznikom služobného pomeru vykonal základnú službu alebo náhradnú službu, ale nebol predtým v dočasnej štátnej službe ale bol v inom služobnom pomere (*príslušník Policajného zboru, príslušník Slovenskej informačnej služby, príslušník Zboru väzenskej a justičnej stráže SR, zamestnanec Národného bezpečnostného úradu SR*) a spĺňa podmienky pre vznik služobného pomeru, je prijatý priamo do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej služby.

Dočasnú štátnu službu ako formu výkonu štátnej služby si dovoľím prirovnať k „pracovnému pomeru“ na dobu určitú, ktorá je ohraničená minimálnou spodnou a maximálnou hornou hranicou trvania. Spodná hranica dočasnej štátnej služby je limitovaná v trvaní tri až šesť rokov alebo zvyškom doby, ktorá zostáva do dosiahnutia výsluhy v hodnosti, ktorá bude uchádzačovi priznaná pri prijatí do dočasnej štátnej služby bez vykonania prípravnej štátnej služby.¹⁰²

Dobu trvania dočasnej štátnej služby v rozpätí tri až šesť rokov je možné opätovne predlžovať, vždy však len za predpokladu, že celková predlžovaná doba neprekročí hranicu šesť rokov. V prípade, že profesionálny vojak bude v priebehu tejto doby povýšený do vyššej hodnosti sa doba trvania dočasnej štátnej služby zmení na dobu určenú podľa doby výsluhy hodnosti.

Horná hranica trvania dočasnej štátnej služby je limitovaná alternatívne, a to:

- a. fyzickým vekom 55 rokov či 57 rokov alebo,
- b. dosiahnutím doby výsluhy v hodnosti, ktorou je časový úsek, počas ktorého môže profesionálny vojak zotrvať v dosiahnutej hodnosti v služobnom pomere,
- c. splnením maximálnej doby služby prináležiacej jednotlivým hodnostiam,
- d. splnením dohodnutého času alebo,
- e. uplynutím doby zaradenia do programu udržania alebo,

¹⁰² Bližšie § 21 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- f. splnením niektorého z obligatórneho dôvodov na skončenie služobného pomeru podľa tohto zákona (*prepustenie, strata vojenskej hodnosti*).

Napríklad: všeobecne, doba dočasnej štátnej služby profesionálneho vojaka trvá podľa zákona najdlhšie do splnenia 55 rokov veku (okrem vojenských prokurátorov, vojenských sudcov, náčelníka generálneho štábu a generálov), pričom sa už neberie do úvahy maximálna doba služby alebo doba výsluhy v hodnosti, aj keď niektorú z týchto dôb ešte pri tomto fyzickom veku nedosiahol alebo naopak, doba dočasnej štátnej služby profesionálneho vojaka trvá do dosiahnutia maximálnej doby služby (alebo do dosiahnutia doby výsluhy v hodnosti), aj keď ešte do tejto doby nedosiahol vek 55 či 57 rokov veku.

V prípade, že ide o profesionálneho vojaka, ktorý dosiahol hodnosť generál a je vymenovaný do funkcie náčelníka generálneho štábu, doba jeho dočasnej štátnej služby sa riadi osobitným predpisom, ktorý mu umožňuje zotrvať vo funkcii maximálne dvakrát po štyri roky nezávisle na ním dosiahnutom veku.¹⁰³

U ostatných profesionálnych vojakov, ich dočasná štátna služba sa mení na dobu výsluhy v hodnosti, t. j. v závislosti od toho, do akej hodnosti sú povýšení a v prípade hodnosti podpráporčíka a brigádneho generála vymenovaní. Ak nebudú títo profesionálni vojaci povýšení do vyššej hodnosti, ich dočasná štátna služba, v prípade ak budú zaradení do programu udržiavania, sa zmení na dohodnutú dobu, za podmienky že sa profesionálny vojak a vedúci služobného úradu spolu dohodnú. Program udržiavania trvá najdlhšie však do uplynutia maximálnej doby služby pre danú hodnosť, alebo do 55 rokov fyzického veku, či 57 rokov fyzického veku profesionálnych vojakov hodnostného zboru generálov. Preto sa doba zaradenia takýchto profesionálnych vojakov do programu udržiavania ustanovuje (reguluje) v závislosti od toho, kedy im uplynie maximálna doba služby pre nimi dosiahnutú hodnosť.

Maximálna doba služby, vyjadruje najdlhšiu možnú dobu trvania dočasnej štátnej služby, po ktorú môže profesionálny vojak zotrvať v služobnom pomere v závislosti na dosiahnutej hodnosti, ak predtým už nesplnil inú podmienku pre skončenie služobného pomeru (*napr. doba výsluhy v hodnosti, maximálna doba služby pre príslušnú hodnosť, vek 55 či 57 rokov, dohodnutý čas, dôvody na skončenie alebo zánik služobného pomeru*).

Pri objasňovaní trvania dočasnej štátnej služby som niekoľkokrát použil termín „*program udržiavania*“. Tento program udržiavania zákon definuje ako „*ponechanie*

¹⁰³ Bližšie § 7 ods. 5 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

profesionálneho vojaka s jeho písomným súhlasom v dočasnej štátnej službe nad dobu výsluhy v dosiahnutej hodnosti s možnosťou opakovaného zaradenia do programu udržiavania, najdlhšie však do uplynutia maximálnej doby služby“¹⁰⁴. Bližšie sa programom udržiavania a možnosťou zaradenia profesionálneho vojaka do tohto programu budem zaoberať v časti venovanej problematike konkurenčného výberu a povyšovania.

V zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov nie je konštituovaná legitímna definícia stálej štátnej služby, ktorej som sa v teoretickej rovine venoval v prvej kapitole. Vypustením inštitútu stálej služby zo zákona, výkon služby profesionálneho vojaka stratil charakter celoživotného zamestnania, ktorý sa vyznačuje tzv. definitívou, teda nezrušiteľnosťou služobného pomeru. Tá nie je legitímne konštituovaná ani v prípade, že profesionálny vojak splní nárok na výsluhový dôchodok podľa osobitného predpisu.¹⁰⁵ To znamená, že profesionálny vojak vie ako dlho zotrvať v štátnej službe profesionálneho vojaka, teda kedy skončí výkon štátnej služby a vie aké faktory ovplyvňujú dĺžku trvania jeho služobného pomeru. Služobný pomer profesionálnych vojakov má multifaktorové dôvody ukončenia výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka, čo je cieľom *systemu manažmentu vojenského personálu*, z dôvodu plánovitého riadenia odchodu vojenského personálu z výkonu štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky.

2.4. ZMENY V SLUŽOBNOM POMERE POČAS VÝKONU ŠTÁTNEJ SLUŽBY V OS SR

Hlavným faktorom, ktorý ovplyvňuje kariérny postup, zmeny v služobnom pomere profesionálnych vojakov a s ním súvisiace riadenie kariéry je systematizácia, ktorú zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ustanovuje ako „*počet miest profesionálnych vojakov v členení podľa jednotlivých hodností, ktorej súčasťou je určenie objemu finančných prostriedkov na platy profesionálnych vojakov*“.¹⁰⁶ Túto systematizáciu schvaľuje vláda na návrh ministra. Z uvedeného vyvstáva záver, že na základe systematizácie sa vedie prehľad o počtoch jednotlivých funkčných miestach a im prislúchajúcim hodnostiam v nadväznosti na

¹⁰⁴ Bližšie § 22 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁵ Bližšie § 38 zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁶ Bližšie § 10 ods.1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ich obsadenosť a dĺžku výsluhy hodnosti profesionálnych vojakov ustanovených v príslušných funkciách. Tento prehľad, manažovanie konkurenčného výberu a s ním súvisiace premiestnenie, povýšenie a ustanovenie profesionálneho vojaka do funkcie s vyššou hodnosťou, alebo jeho zaradenie do programu udržovania či prepustenie zo služobného pomeru profesionálnych vojakov riadi Personálny úrad ozbrojených síl Slovenskej republiky. Nemožno opomenúť ani skutočnosť vyplývajúcu zo zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, že v histórii služobného pomeru profesionálnych vojakov je legitímne upravený štatút riadeného odchodu vojenského personálu z výkonu štátnej služby (z aktívnej služby do zálohy).

2. 4. 1. SLUŽOBNÉ HODNOTENIE

Predpokladom a súčasťou kariérneho rastu profesionálnych vojakov v služobnom pomere je jednak štruktúra hodnostných zborov a stupne hodností od najnižšej po najvyššiu, tak aj časové hranice zotrvania v služobnom pomere ovplyvnené viacerými faktormi. V súvislosti s kariérou je konkurenčný výber pre vymenovanie do hodnosti a povýšenie profesionálnych vojakov, ich zaradenie do programu udržiavania alebo skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka založený na služobnom hodnotení. Počas trvania služobného pomeru profesionálneho vojaka je služobné hodnotenie je jednou z foriem hodnotenia, ktoré sa spracúva na profesionálneho vojaka. Ďalšími formami hodnotenia sú ešte hodnotenie prípravnej štátnej služby a priebežné hodnotenie. Skôr ako pristúpim k problematike služobného hodnotenia, považujem za nutné pár vetami opísať hodnotenie prípravnej štátnej služby.

Služobné hodnotenie vo forme hodnotenia prípravnej štátnej služby už samo o sebe charakterizuje v akej etape výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka sa spracúvava. Keďže poslaním prípravnej štátnej služby je príprava profesionálneho vojaka na výkon dočasnej štátnej služby, cieľom hodnotenia prípravnej štátnej služby je objektívne a nestranné posúdenie, či profesionálny vojak získal alebo nezískal vedomosti, zručnosti a návyky nevyhnutné pre výkon dočasnej služby. Hodnotiteľ v závere hodnotenia prípravnej štátnej služby na základe bodov dosiahnutých v jednotlivých častiach služobného hodnotenia navrhne komisii pre výber jedno z nasledujúcich opatrení:

- vymenovanie do dočasnej štátnej služby a ustanovenie do inej funkcie v rovnakej hodnosti,¹⁰⁷
- prepustenia zo služobného pomeru na základe nespôsobilosti vykonávať profesionálnu službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky z dôvodu, že úspešne neskončil základný vojenský výcvik.¹⁰⁸

Považujem za potrebné podotknúť, že ustanovenia zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov o služobnom hodnotení a priebežnom hodnotení nevzťahujú na hodnotenie prípravnej štátnej služby. Ako sa ďalej budem zaoberať služobným hodnotením, vyvstane záver, že ak na hodnotenie prípravnej štátnej služby sa nevzťahujú ustanovenia o služobnom hodnotení, proti hodnoteniu prípravnej štátnej služby nemôže podať písomné odvolanie v prípade, ak s predmetným hodnotením nesúhlasí.¹⁰⁹ Dôvodom prečo sa proti hodnoteniu v prípravnej štátnej službe nemôže profesionálny vojak odvolať je, že posúdenie či profesionálny vojak počas prípravnej štátnej služby získal potrebné vedomosti, návyky a zručnosti nevyhnutné a požadované na výkon štátnej služby v služobnom pomere je na vojenskom odbornom personále a nie na subjektívnom vnímaní hodnoteného profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe.

Ďalšou formou hodnotenia je služobné hodnotenie, ktoré je jedným z najdôležitejších dokumentov profesionálnych vojakov počas výkonu štátnej služby, pretože je základom pre posudzovanie v komisii pre konkurenčný výber a určenie poradia na profesionálnych vojakov pre vymenovanie do vojenskej hodnosti či povýšenie, určenie poradia na zaradenie profesionálnych vojakov do programu udržiavania a určenie vojakov na prepustenie zo služobného pomeru profesionálneho vojaka. Služobné hodnotenie teda odzrkadľuje potenciál, vedomosti a skúsenosti vojenského personálu pracovať na pozíciách s vyššou hodnotou.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ustanovuje, že služobné hodnotenie je základným podkladom na rozhodovanie vedúceho služobného úradu a veliteľa vo veciach služobného pomeru u profesionálneho vojaka v dočasnej štátnej službe, na plánovanie jeho postupu v služobnej kariére v príslušnom hodnostnom zbore a jeho kariérového rozvoja.¹¹⁰ To znamená, že služobné hodnotenie je výsledkom určitej činnosti iných profesionálnych vojakov, ktorú smernica Ministerstva obrany Slovenskej republiky definuje ako

¹⁰⁷ Bližšie § 20 ods.2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰⁸ Tamtiež § 69 ods. 1, písm. e).

¹⁰⁹ Pozri § 47 ods. 2 a § 42 ods.2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹¹⁰ Tamtiež § 41 ods.1.

„ ... systematický a cieľavedomý proces, ktorým sa hodnotí výkon štátnej služby profesionálnych vojakov, osobnostné predpoklady, vedomosti, skúsenosti a zručnosti hodnotených vo vzťahu k vykonávanej funkcii a možnostiach ich ďalšieho rastu v služobnej kariére alebo výstupu z kariéry profesionálneho vojaka. Je hlavným nástrojom manažmentu vojenského personálu, ktorý priamo ovplyvňuje povyšovanie a všetky kľúčové rozhodnutia v jeho profesionálnom rozvoji.“¹¹¹ Informácia, v podobe služobného hodnotenia sa sústreďuje na viaceré oblasti a poskytuje obraz o kvalitatívnom a osobnostnom potenciáli hodnoteného profesionálneho vojaka v oblastiach jeho teoretických znalostí a praktických skúseností zručností, schopností, charakteru a plnenia pridelených úloh podľa predpísaného štandardu. Účelom služobného hodnotenia je ako motivácia profesionálnych vojakov k ich profesionálnemu rozvoju a s ním súvisiacim kariérnym rastom, tak aj prínos z hľadiska potrieb ozbrojených síl.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov ustanovuje nielen formu, druhy ale aj zákonnú lehotu spracovania služobného hodnotenia. Služobné hodnotenie sa spracúva raz ročne, a to v období od 1. januára do 15. februára príslušného kalendárneho roka v nadväznosti na vyhodnotenie splnenia úloh uplynulého roka. Okrem takto vymedzenej legitímnej lehoty sa služobné hodnotenie obligatórne príslušný funkcionár spracuje vtedy, ak od posledného spracovania a platnosti služobného hodnotenia profesionálneho vojaka uplynula doba dlhšia ako šesť mesiacov a:

- profesionálny vojak sa ustanovuje do inej funkcie, premiestňuje sa, bol rozhodnutím vedúceho služobného úradu zaradený do personálnej zálohy, alebo mu bol prerušený výkon štátnej služby,
- profesionálny vojak bol vyslaný na denné štúdium, ktoré trvá dlhšie ako šesť mesiacov,
- pred vyslaním profesionálneho vojaka na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky a pred ukončením jeho vyslania.

Hodnotenie spracúva hodnotiteľ, ktorým je veliteľ.¹¹² Z hľadiska profesionálnych vojakov vykonávajúcich štátnu službu v jednotlivých hodnotných zborov a druhov funkcií

¹¹¹ Bližšie čl. 2 ods. 1 Metodických pokynov na hodnotenie profesionálnych vojakov číslo OÚ-138-2/2006 z 13. marca 2006.

¹¹² Bližšie § 41 ods.3 zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov a následne článok 12 Služobného predpisu hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č.1/2005 o určení služobných úradov, o vymedzení rozhodovania

v ozbrojených silách Slovenskej republiky služobný predpis rozdeľuje služobné hodnotenie na:

- a. služobné hodnotenie mužstva a poddôstojníkov bez priamych podriadených,
- b. služobné hodnotenie práporčíkov a dôstojníkov bez priamych podriadených,
- c. služobné hodnotenie mužstva a poddôstojníkov pre riadiace alebo veliteľské funkcie,
- d. služobné hodnotenie práporčíkov a dôstojníkov pre riadiace alebo veliteľské funkcie.

Štruktúra služobného hodnotenia je nasledovná:

- a. vyhodnotenie splnenia navrhovaných opatrení v služobnej kariére profesionálneho vojaka, úloh a cieľov odborného a osobnostného rozvoja z predchádzajúceho služobného hodnotenia,
- b. hodnotenie služobných schopností, zručností a vlastností,
- c. hodnotenie služobných výsledkov,
- d. hodnotenie,
 - 1. odbornosti a pripravenosti na bojové nasadenie,
 - 2. bezúhonnosti,
 - 3. zdravotnej spôsobilosti,
 - 4. iných rozhodných skutočností súvisiacich s profesionálnym vojakom
- e. záver.¹¹³

Časti a) až c) štruktúry služobného hodnotenia hodnotiteľ hodnotí pridelením počtu bodov na základe predtlaču. Štruktúra týchto častí služobného hodnotenia je ustanovená jednoznačne, kogentne bez možnosti akejkoľvek úvahy hodnotiteľa. Oproti tomu v štruktúre služobného hodnotenia v časti záver písmeno b) je vytvorený priestor pre hodnotiteľa, aby sa písomne a fakultatívne vyjadril k jednotlivým oblastiam a k celkovému hodnoteniu. Takáto forma možného doplnenia unifikovaného tlačiva služobného hodnotenia podľa môjho názoru vytvára dostatočný priestor pre slovné hodnotenie kvalít profesionálneho vojaka a tak poskytuje objektívnejší pohľad nezávislou a nestrannou komisiou pre konkurenčný výber na hodnoteného profesionálneho vojaka

¹¹³ Pozri prílohu č. 4

Vo vzťahu k diferenciacii profesionálnych vojakov na riadiacich a na profesionálnych vojakov bez priamych podriadených štruktúra služobného hodnotenia u riadiacich profesionálnych vojakov sa odlišuje od ostatných služobných hodnotení v odseku časti C písmeno e) vyššie charakterizovanej štruktúry hodnotenia. U profesionálnych vojakov v riadiacich funkciách sa v predmetnej časti hodnotí štýl riadiacej práce.

V závere služobného hodnotenia sa okrem súčtu bodového sumáru a jemu prináležiaceho slovného vyjadrenia, hodnotiteľ navrhuje vedúcemu služobného úradu personálne opatrenie, ktoré sa má s hodnoteným profesionálnym vojakom vykonať. Navrhnuté opatrenie ovplyvňuje služobnú kariéru profesionálneho vojaka.

Pod legitímnou sankciou neplatnosti služobného hodnotenia, zákon ustanovuje povinnosť hodnotiteľovi oboznámiť hodnoteného so služobným hodnotením. V prípade, že hodnotený bol oboznámený so služobným hodnotením, ale odmietol túto skutočnosť deklarovať svojim podpisom, služobné hodnotenie a poučenie o možnosti podať odvolanie proti tomuto služobnému hodnoteniu hodnotiteľ profesionálnemu vojakovi vyhlási. O tejto skutočnosti hodnotiteľ vyhotoví v služobnom hodnotení záznam, ktorý podpíše hodnotiteľ. Takéto vyhlásenie a vykonaný záznam v služobnom hodnotení má právne účinky doručenia. Hodnotený tiež môže v časti D bod f) služobného hodnotenia písomne vyjadriť svoj názor k služobnému hodnoteniu a to konkrétne s ktorou časťou služobného hodnotenia nesúhlasí, v čom vidí svoje kvalitatívne stránky ináč ako hodnotiteľ a pod.

Keďže konanie vo veci služobného hodnotenia je legitímne upravená v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov, zákon č. 71/1967 o správnom konaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „správny poriadok“) sa vzťahuje v zmysle § 81 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov len obmedzene a to iba v právnych skutočnostiach doručovania a počítania lehôt. V zmysle § 27 ods. 2 správneho poriadku, odvolanie proti služobnému hodnoteniu môže hodnotený podať prvý deň nasledujúci po dni vyhlásenia služobného hodnotenia. Posledný deň lehoty na poddanie odvolania je siedmy deň odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením. Odvolanie musí hodnotený adresovať hodnotiteľovi. Nakoľko lehoty ustanovené zákonom o štátnej službe týkajúce sa služobného hodnotenia majú procesný charakter, hodnotený včas podá odvolanie ak ho najneskôr v posledný deň lehoty podá subjektu príslušnému na doručenie. Týmto subjektom môže byť pošta, alebo pracovisko administratívnej bezpečnosti príslušnej organizačnej zložky ozbrojených síl Slovenskej republiky, ktorej je hodnotený príslušníkom. V zmysle ustanovenie § 42 ods. 4 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov má včas podané

odvolanie odkladný účinok t. z., že kým nie je služobné hodnotenie právoplatné a vykonateľné, nie je možné vykonať personálne opatrenie s hodnoteným profesionálnym vojakom na základe záverov služobného hodnotenia.

V prípade, ak odvolaniu hodnotiteľ nevyhovie v celom rozsahu v rámci autoremendúry, je povinný hodnotiteľ predložiť odvolanie spolu so služobným hodnotením a svojim písomným stanoviskom k odvolaniu na prerokovanie odvolaciemu orgánu. Odvolacím orgánom je priamy nadriadený hodnotiteľa, ktorý do siedmych dní od prevzatia odvolania zriadi komisiu na prerokovanie odvolania proti služobnému hodnoteniu. Tá do siedmych dní od svojho zriadenia predloží písomné stanovisko odvolaciemu orgánu, ktorý o odvolaní sa profesionálneho vojaka proti služobnému hodnoteniu rozhodne orgán do siedmych dní od prevzatia písomného stanoviska komisie. Odvolací orgán môže odvolanie zamietnuť v prípade, ak neexistujú relevantné dôvody na zmenu alebo zrušenie služobného hodnotenia a to potvrdí. V opačnom prípade služobné hodnotenie odvolací orgán zruší a vráti hodnotiteľovi na nové spracovanie. Hodnotiteľ je rozhodnutím odvolacieho orgánu viazaný a je povinný do siedmych dní od prevzatia zrušeného odvolania spracovať nové služobné hodnotenie. Proti rozhodnutiu o odvolaní nie je prípustné odvolanie. Služobné hodnotenie je právoplatné a vykonateľné vtedy, ak sa s ním profesionálny vojak oboznámil a ak sa proti nemu už nemožno odvolať. Nedodržanie zákonom ustanovených lehôt týkajúcich sa konania o služobnom hodnotení má za následok neplatnosť služobného hodnotenia, ktorá vytvára legitímnu prekážku personálnych opatrení s hodnoteným profesionálnym vojakom. Túto prekážku nie je možné žiadnym spôsobom dodatočne konvalidovať. Profesionálny vojak, ktorý zaviní nedodržanie zákonných lehôt sa dopustí „*neplnenia základných povinností profesionálneho vojaka*“¹¹⁴ Z uvedeného ale vyvstáva nasledovný problém:

- ak hodnotený profesionálny vojak z dôvodu, že iný profesionálny vojak nedodrží zákonné lehoty konania o služobnom hodnotení, zapríčiní prekážku neplatnosti služobného hodnotenia, ktorú nemožno dodatočne konvalidovať, nemôže byť vykonané personálne opatrenie s hodnoteným profesionálnym vojakom a teda napr. nemôže byť zaradený do konkurenčného výberu na povýšenie. Nie je vylúčené, že by v tomto konkurenčnom výbere mohol byť úspešný a povýšený do vyššej hodnosti. V prípade neplatnosti služobného hodnotenia by mu vznikla škoda (rozdiel na hodnotnom plate) a v zmysle ustanovenia § 191 ods. 1 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a následne § 192 zákona č. 311/2001

¹¹⁴ Bližšie § 45 ods. 2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník práce“) by nastala všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa vyplývajúca za porušenie právnych povinností. Problém by bol preukázať, že by hodnotený profesionálny vojak bol úspešný v konkurenčnom výbere a povýšený vo vzťahu k voľným funkčným miestam vo vyššej hodnosti, než akú dosiahol hodnotený profesionálny vojak.

Oproti predchádzajúcej právnej úprave služobného pomeru profesionálnych vojakov je vo vzťahu k služobnému hodnoteniu posilnený princíp spravodlivosti, keď ustanovenie § 46 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov dáva dispozitívnu možnosť zainteresovaným profesionálnym vojakom v konaní o služobnom hodnotení, nechať právoplatné služobné hodnotenie preskúmať príslušným súdom.

Služobné hodnotenie sa vyhotovuje v jednom výtlačku, ktorý sa zakladá do osobného spisu. V roku, v ktorom sa profesionálny vojak zaraďuje do konkurenčného výberu sa spracované služobné hodnotenie zasiela v elektronickej podobe na Personálny úrad Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky.

2. 4. 2. Konkurenčný výber a povyšovanie profesionálnych vojakov

Ďalším z faktorov ovplyvňujúcich trvanie dĺžky služobného pomeru je vojenská hodnosť. Ako som už v predchádzajúcej časti spomínal, služobné hodnotenie je podkladom pre konkurenčný výber a jeho ďalšiu kariéru profesionálneho vojaka. Konkurenčným výberom sú selektovaní profesionálni vojaci na základe posúdenia obsahu a výsledkov služobných hodnotení k výberu na povýšenie do vyššej hodnosti tým ich ďalšieho postupu v služobnej kariére. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov definuje konkurenčný výber ako *„posúdenie výkonu dočasnej štátnej služby profesionálnych vojakov na základe služobných hodnotení a určenie poradia profesionálnych vojakov, ktoré je záväzné pre vydanie rozhodnutia na:*

- 1. vymenovanie do hodnosti podpráporčíka,*
- 2. vymenovanie brigádneho generála,*
- 3. povýšenie,*
- 4. zaradenie do programu udržiavania,*

5. *prepustenia zo služobného pomeru uplynutím doby výsluhy v hodnosti.* ¹¹⁵

V ďalšom sa budem venovať iba bodom tri až päť, lebo tie týkajú najväčšieho počtu profesionálnych vojakov. Služobný predpis Hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov precizuje význam konkurenčného výberu tým, že ustanovuje konkurenčný výber ako „*posúdenie profesionálneho vojaka na základe právoplatných hodnotení.*“ ¹¹⁶ Z doposiaľ uvedeného vyvstávajú nasledujúce otázky, kedy dochádza k zaradeniu profesionálneho vojaka do konkurenčného výberu, koľko profesionálnych vojakov sa v jednotlivých hodnosti príslušných hodnostných zboroch povýši, kto posudzuje a vyberá profesionálnych vojakov k povýšeniu kto ich povyšuje a čo s vojakmi, ktorí nebudú povýšení.

Do konkurenčného výberu sú zaradovaní obligatórne iba vojaci, ktorí spĺňajú zákonom stanovené predpoklady, t. z. minimálnu dobu výkonu služby v dosiahnutej hodnosti, ktorá v zmysle ustanovenia § 32 ods. 1 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov začína plynúť dňom vymenovania profesionálneho vojaka do hodnosti alebo jeho povýšenia a končí 1. januára v roku, ktorý predchádza 24 mesiacom uplynutia doby výsluhy v hodnosti. Z uvedeného vyplýva, že profesionálny vojak môže byť prvýkrát zaradený do konkurenčného výberu nasledujúci rok, po roku v ktorom bol profesionálny vojak posledný krát povýšený do vyššej hodnosti resp. vymenovaný do hodnosti a od tejto doby každý kalendárny rok až do posledného roku. Skutočnosť je však iná. Zákon ďalej spresňuje možnosť zaradenia profesionálneho vojaka do konkurenčného výberu disproporčne v závislosti od dosiahnutej hodnosti a to nasledovným spôsobom.

Profesionálni vojaci v hodnosti vojak 2. stupňa, slobodník, plukovník, brigádny generál a generálmajor sa v zmysle § 31 ods. 1 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov zaradujú do konkurenčného výberu každoročne, za podmienky, že sú v hodnosti najmenej jeden rok. Z uvedeného vyvstáva možnosť ich každoročného povýšenia do vyššej hodnosti o jeden stupeň až do uplynutia doby výsluhy v hodnosti, 55 či 57 rokov fyzického veku. Profesionálni vojaci v ostatných hodnostiach sa môžu v zmysle § 31 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov zaradiť do konkurenčného výberu iba dva krát. Okrem pozitívneho vymedzenia rozsahu zaradenia profesionálneho vojaka do konkurenčného výberu zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov negatívne ustanovuje aj kategórie

¹¹⁵ Bližšie § 30 ods. 1) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹¹⁶ Bližšie čl. 2 ods. 2 Služobného predpisu č.5/2005 o zásadách činnosti, zložení komisií pre konkurenčný výber, ich rokovacom poriadku a kritériách na určenie poradia profesionálnych vojakov na základe zhodnotenia.

vojakov, ktorí sa už do konkurenčného výberu nezaraďujú. Ide predovšetkým o tých profesionálnych vojakov, ktorí boli s ich súhlasom a na základe záveru komisie pre konkurenčný výber zaradení do programu udržiavania a tiež profesionálni vojaci, o ktorých bolo právoplatne rozhodnuté o skončení ich služobného pomeru profesionálneho vojaka.¹¹⁷

Koľko profesionálnych vojakov sa v jednotlivých hodnostiach príslušných hodnostných zboroch povýši? Počty pre povýšenie alebo vymenovanie do hodnosti alebo zaradenie do programu udržiavania stanovuje organizačná zložka Generálneho štábu - Štáb personálneho manažmentu (ďalej len „ŠbPeM“). Ten na základe informácií o obsadenosti (počtoch) profesionálnych vojakov po jednotlivých hodnostiach, dĺžky doby od ich vymenovania do hodnosti či od ich posledného povýšenia určuje tzv. smerné počty po hodnostiach a v rámci hodnosti po aj počty po vojenských odbornostiach. Informácie o obsadenosti vedie Centrum personálnych informácií, ktoré je organizačnou zložkou Personálneho úradu. Smerné počty sú záväzné pre komisie pre konkurenčný výber pri určení profesionálnych vojakov na povýšenie alebo vymenovanie do hodnosti alebo zaradenie do programu udržiavania. ŠbPeM smerné počty určuje do 15. januára kalendárneho roku avšak definitívne spresnenie počtov vykonáva do 31. marca kalendárneho roku.¹¹⁸

Prvý krát môžu byť profesionálni vojaci zaradení do konkurenčného výberu pre povýšenie ako som už vyššie spomínal, no druhý a zároveň posledný krát sa zaradia do konkurenčného výberu nasledujúci rok, ktorý nasleduje po roku, v ktorom profesionálny vojak neuspel prvý krát v konkurenčnom výbere na povýšenie. Výsledkom druhého konkurenčného výberu môže byť povýšenie profesionálneho vojaka alebo jeho zaradenie do programu udržiavania alebo posledná alternatíva a tou je prepustenie profesionálneho vojaka zo služobného pomeru profesionálneho vojaka z dôvodu uplynutia doby výsluhy v hodnosti. Fakultatívnosť povýšenia profesionálneho vojaka je podmienená voľnou funkciou, do ktorej sa profesionálny vojak ustanoví súčasne s povýšením. Pokiaľ profesionálny vojak bol vyselektovaný na povýšenie a funkcia, do ktorej má byť súčasne s povýšeným ustanovený nie je voľná, profesionálny vojak ostáva vykonávať svoju pôvodnú funkciu. Ak profesionálny vojak je vyslaný na plnenie úloh mimo územia Slovenskej republiky a počas jeho vyslania sa nezúčastní konkurenčného výberu potom je zaradený do programu udržiavania a následne je zaradený do najbližšieho konkurenčného výberu. Zákon o štátnej službe program udržiavania

¹¹⁷ Bližšie § 31 ods. 7 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹¹⁸ Bližšie čl. 3 služobného predpisu č.5/2005 o zásadách činnosti, zložení komisií pre konkurenčný výber, ich rokovacom poriadku a kritériách na určenie poradia profesionálnych vojakov na základe zhodnotenia.

definuje ako: „ ... *ponechanie profesionálneho vojaka s jeho písomným súhlasom v dočasnej štátnej službe nad dobu výsluhy v dosiahnutej hodnosti s možnosťou opakovaného zaradenia do programu udržiavania, najdlhšie však do uplynutia maximálnej doby služby*“. ¹¹⁹ Z uvedeného vyplýva, že profesionálny vojak sa povýši do vyššej hodnosti hneď s ustanovením do funkcie bez výberového konania, hneď po uvoľnení funkcie s vyššou hodnosťou. Teoreticky ale môže nastať situácia, že profesionálny vojak, ktorý bol vyselektovaný k povýšeniu, nebude povýšený ani v lehote do uplynutia maximálnej doby služby. V takomto prípade by musel byť prepustený zo služobného pomeru profesionálneho vojaka, ale je málo pravdepodobné, že takýto prípad nastane. Sú v primerane dostatočnom rozsahu ustanovené rozsahy ako dôb výsluhy v hodnosti, tak aj doby maximálnej doby služby aby k tomu nedošlo. Tieto skutočnosti sú cieľom systému manažmentu vojenského personálu.

Ďalšou alternatívnou možnosťou výsledku vo výberovom konaní v závislosti od služobného hodnotenia je, že profesionálny vojak nebol vyselektovaný k povýšeniu avšak z dôvodu nedostatku kvalifikovaného personálu v hodnosti, ako nepovýšený profesionálny vojak a potreby zabezpečenia plnenia služobných úloh, môže byť na návrh komisie zaradený do programu držiavania a to aj opakovane každý rok, no najdlhšie do doby uplynutia maximálnej doby služby. V tomto prípade ale zaradenie takéhoto profesionálneho vojaka do udržiavacieho programu je obligatórne podmienené vydaním písomného súhlasu profesionálneho vojaka s takýmto zaradením. Pokiaľ písomný súhlas so zaradením do udržiavacieho programu profesionálny vojak nedá, jeho služobný pomer obligatórne skončí uplynutím doby v hodnosti. Diaspektrálne odlišná situácia nastane, ak profesionálny vojak nebol komisiou vybraný na povýšenie ani na zaradenie do programu udržiavania, alebo že hodnotený profesionálny vojak deklaroval v služobnom hodnotení, že nechce byť povýšený ani zaradený do programu udržiavania, vtedy skončí služobný pomer takéhoto profesionálneho vojaka uplynutím doby výsluhy v hodnosti.

Poslednou alternatívou výsledku konkurenčného výberu je v závislosti na služobnom hodnotení je, že v závere služobného hodnotenia hodnotiteľ deklaroval záver, že profesionálny vojak nie je spôsobilý na výkon štátnej služby. Vtedy dôjde taktiež k obligatórnemu prepusteniu zo služobného pomeru profesionálneho vojaka.

Skôr ako pristúpim k ďalšej problematike služobného pomeru, považujem za potrebné ešte ozrejmiť problematiku komisií pre konkurenčný výber v nadväznosti na povyšovaciu

¹¹⁹ Pozri § 22 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

právomoc. Tieto komisie si dovoľím porovnať k určitým filtrom, ktoré na základe určitých vopred stanovených kritérií zabránia ďalšiemu postupu profesionálnym vojakom, ktorí nespĺňajú vopred stanovené kritériá.

V zmysle ustanovenia § 30 ods. 2 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, konkurenčný výber vykonávajú komisie zriadené :

- a) náčelníkom generálneho štábu a
- b) vedúcim služobného úradu v rozsahu určenom náčelníkom generálneho štábu.

Z takéhoto členenia komisií pre povýšenie vyplýva, že o povýšení profesionálnych vojakov určitých hodností v rámci hodnostných zborov rozhodujú komisie zriadené vedúcimi služobných úradov. Túto skutočnosť potvrdzuje aj *služobný predpis Hlavného služobného úradu o zásadách, činnosti, zložení komisií pre konkurenčný výber, ich rokovacom poriadku a kritériách na určenie poradia profesionálnych vojakov na základe hodnotenia*, podľa ktorého posúdenie profesionálnych vojakov zaradených do konkurenčného výberu vykonávajú:

- a) centralizované komisie,
- b) decentralizované komisie.¹²⁰

Centralizované komisie pre konkurenčný výber sú komisie pre výber vojakov na povýšenie do hodnosti čatára, rotného, rotmajstra, nadrotnajstra, štábneho nadrotnajstra, podpráporčíka, práporčíka, nadpráporčíka, nadporučíka, kapitána, majora, podplukovníka a plukovníka pre každú hodnosť zvlášť zriaďuje **náčelník generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky**. Oproti tomu decentralizované komisie pre konkurenčný výber zriaďujú velitelia brigád, náčelník vojenskej kancelárie prezidenta SR, rektor Akadémie ozbrojených síl, veliteľ Národnej akadémie ozbrojených síl, velitelia síl, náčelník vojenskej polície samostatne pre výber vojakov pre povýšenie do hodnosti slobodníka a desiatnika. Ako centralizované tak aj decentralizované komisie sa zriaďujú rozkazom a počet členov jednotlivých komisií je nepárny. Hodnosti členov komisie sú rovnaké alebo vyššie ako hodnosť, do ktorej bude komisia vyberať na menovanie do vyššej hodnosti. Hodnosť predsedu komisie je minimálne o dva stupne vyššia, ako je hodnosť do ktorej bude komisia vyberať na povýšenie do vyššej hodnosti.

¹²⁰ Bližšie čl. 1 ods. 1 služobného predpisu č. 5 z 11. mája 2006 Hlavného služobného úradu o zásadách činnosti, zložení a rokovacom poriadku komisií na konkurenčný výber a o kritériách na určenie poradia profesionálnych vojakov na základe hodnotenia, In: Vestník Ministerstva obrany Slovenskej republiky, ročník 2006, čiastka 18.

Záver činnosti povyšovacej komisie spočíva v určení poradia profesionálnych vojakov na základe kvalitatívnych faktorov vyplývajúcich z právoplatných služobných hodnotení na povýšenie, zoznam profesionálnych vojakov navrhnutých na zaradenie do programu udržiavania a zoznam profesionálnych vojakov navrhnutých na prepustenie zo služobného pomeru. Cieľom a výsledkom činnosti komisií pre konkurenčný výber je teda:

- selekcia najlepších profesionálnych vojakov,
- selekcia profesionálnych vojakov, ktorí nespĺňajú stanovené kritériá.

Na základe smerných čísel a na základe zoznamu profesionálnych vojakov podľa kvalitatívneho hľadiska spracovaného príslušnou komisiou, tie v stanovenom termíne vedúcemu služobného úradu s personálnou právomocou predkladajú návrhy na vymenovanie do vyššej hodnosti, na povýšenie, zaradenie do programu udržiavania či na prepustenie určených profesionálnych vojakov.

V nadväznosti na záver činnosti povyšovacej komisie a vydanie personálneho rozkazu príslušným vedúcim služobného úradu o odvolaní profesionálneho vojaka z funkcie, jeho následným ustanovením a súčasným povýšením do vyššej hodnosti je jeho fakultatívna možnosť podania proti takému to rozhodnutiu odvolanie. Povýšený profesionálny vojak môže byť ustanovený do funkcie v inom služobnom úrade ozbrojených síl, teritoriálne sa nachádzajúcom v inej územno-organizačnej zložke Slovenskej republiky. Pokiaľ z akýchkoľvek osobných alebo služobných dôvodov vojak nesúhlasí s jeho povýšením a ustanovením do funkcie s vyššou vojenskou hodnosťou než akú má, k inému služobnému úradu mimo miesta trvalého bydliska, môže podať proti rozhodnutiu o povýšení a premiestnení odvolanie. Správny orgán (vedúci služobného úradu), ktorý takýto rozkaz vydal môže v rámci autoremendúry¹²¹ odvolaniu vyhovieť. V tomto prípade môže profesionálny vojak vykonávať štátnu službu najdlhšie do uplynutia maximálnej doby služby a nebude zaradený v nasledujúcom kalendárnom roku do konkurenčného výberu na povýšenie. Druhá alternatíva môže nastať, ak prvostupňový odvolací orgán (vedúci služobného úradu) nevyhoví odvolaniu a postúpi ho druhostupňovému odvolaciemu orgánu. Ten môže v zmysle § 59 ods. 2 správneho poriadku ak sú na to dôvody, personálny rozkaz o povýšení zmeniť alebo zrušiť, inak odvolanie zamietne a rozhodnutie potvrdí. Proti rozhodnutiu druhostupňového správneho orgánu nie je možné podať riadny opravný prostriedok a rozhodnutie je právoplatné.

¹²¹ Bližšie § 57 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov

Štruktúra jednotlivých komisií v závislosti od povyšovacej právomoci je znázornená v prílohe tejto rigorózneho práce.¹²²

So služobným hodnotením, konkurenčným výberom a celkovo kariérnym rastom profesionálneho vojaka je neoddeliteľne späté jeho odborné vzdelávanie. Výsledkom jeho vzdelávania sú tzv. osobitné predpoklady na výkon funkcie.¹²³ Keďže funkcie sú stratifikované v nadväznosti na hodnotu v jednotlivých hodnostných zboroch, profesionálny vojak v rámci kariéry od subjektívneho ovplyvnenia zúčastniť v nasledujúcich kurzoch:

- a) **dôstojnícky kurz pre absolventov vysokých škôl**, ktorý je kariérny kurz určený pre uchádzačov o prijatie do profesionálnej služby s vysokoškolským vzdelaním a trvá 4 mesiace. Úspešní absolventi sú vymenovaní do vojenskej hodnosti **p o r u č í k**,
- b) **vstupný odborný dôstojnícky kurz**, v ktorom sa pripravujú profesionálni vojaci v hodnosti poručík na výkon funkcií v konkrétnych vojenských odbornostiach. Odborný kurz na **funkciu** poskytuje poručíkovi po absolvovaní Dôstojníckeho kurzu pre absolventov vysokých škôl a poručíkovi po absolvovaní AOS najmä líderské a taktické zručnosti,
- c) **vyšší dôstojnícky kurz** je kariérny kurz na **hodnosť** orientovaný na odbornosť (odbornosti vzdušných síl, pozemných síl a logistiky), ktorého cieľom je pripraviť nadporučíkov vybraných pre povýšenie na kapitánov,
- d) **základný veliteľsko-štábny kurz** je odborný kurz na **funkciu** je nezávislý od vojenskej odbornosti a pripravuje kapitánov vybraných na povýšenie na majorov,
- e) **vyšší veliteľsko-štábny kurz** je kariérny kurz na **hodnosť** nezávislý od vojenskej odbornosti a pripravuje majorov vybraných na povýšenie na podplukovníkov,
- f) **kurz národnej bezpečnosti** predstavuje najvyšší stupeň kariérneho vzdelávania v ozbrojených silách SR. Pripravuje nových plukovníkov, vybraných domácich a zahraničných riadiacich pracovníkov, vedúcich predstaviteľov na plnenie úloh a prevzatie povinností strategických lídrov v Ozbrojených silách SR, štátnych a bezpečnostných organizáciách.

Vzdelávanie, prípravu a výcvik **profesionálnych vojakov – praporčíkov** realizuje Národná akadémia obrany maršala Andreja HADIKA v Liptovskom Mikuláši v

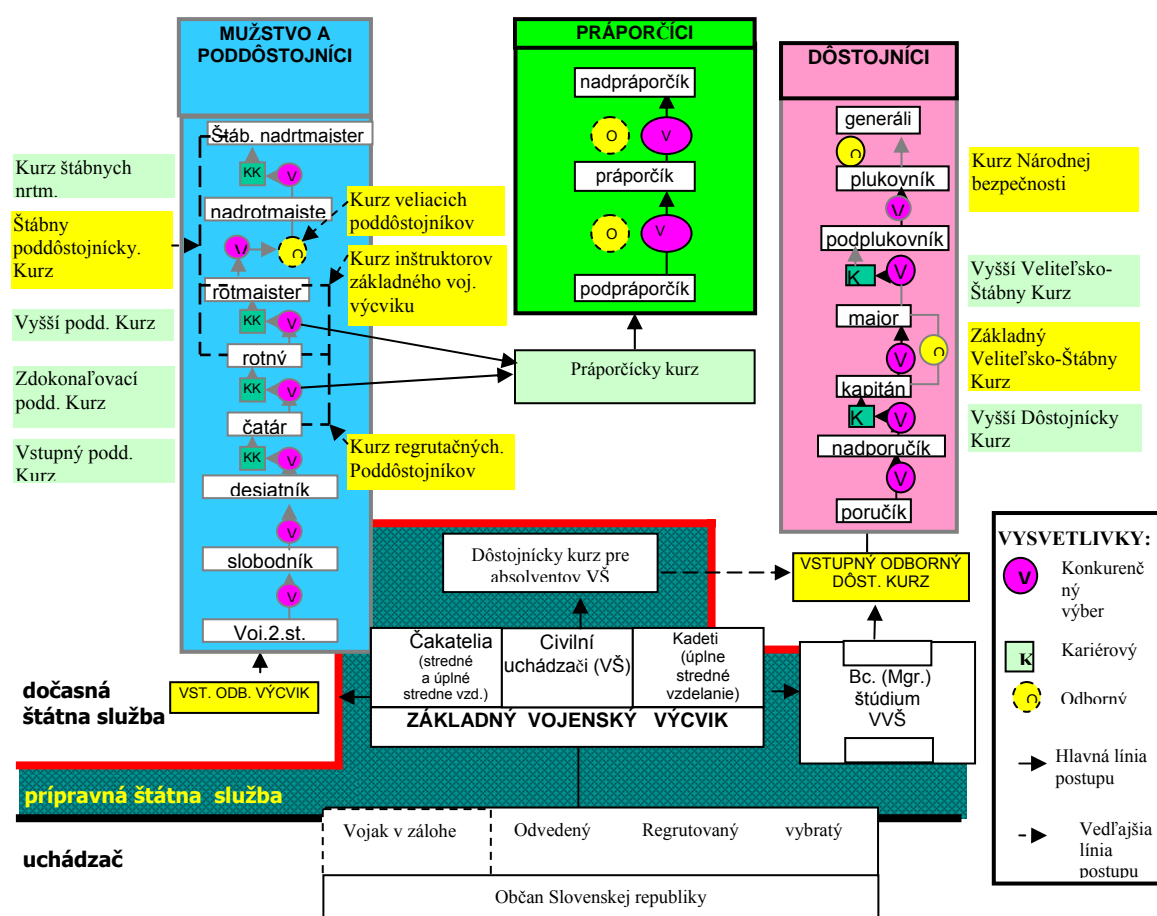
¹²² Pozri prílohu č. 5.

¹²³ Bližšie § 26 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

práporčíckom kurze. Do práporčíckej kariéry sú vyberaní komisiou pre konkurenčný výber profesionálni vojaci v hodnosti čatár a rotný – hodnotný zbor poddôstojníci. Práporčícky kurz je **kariérny kurz na hodnosť** (je iba jeden počas celej kariéry profesionálneho vojaka), ktorý je zložený z prvej a druhej fázy kurzu (1 fáza v trvaní 3 týždne, 2 fáza v trvaní do 10 týždňov). **Prvá fáza kurzu** je zameraná na históriu práporčíckeho zboru, bojové tradície pozemných a vzdušných síl. **Druhá fáza kurzu** nadväzuje na obsah vzdelávania, prípravy a výcviku v práporčíckom kurze (Fáza I) po vymenovaní do vojenskej hodnosti **podpráporčík** a je zameraná na vojensko-technickú oblasť. Proces vzdelávania profesionálnych vojakov je znázornený na nasledujúcom obrázku

Obr. 2¹²⁴

Grafické znázornenie kariérneho vzdelávania profesionálnych vojakov v jednotlivých hodnotných zboroch.



¹²⁴ Podklady sú z pracovných materiálov Oddelenia vzdelávania a prípravy Odboru vzdelávania a kvality života, Štábu personálneho manažmentu Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky.

3. FORMY UKONČENIA SLUŽOBNÉHO POMERU PROFESIONÁLNEHO VOJAKA OZBROJENÝCH SÍL SLOVENSKEJ REPUBLIKY

V ozbrojených silách Slovenskej republiky je zavedený centrálny systém manažovania profesionálnych vojakov, je aj centrálna sledovaná a realizovaná redukcia vojenského personálu. Manévrovací priestor pre určité korigovanie naplnenosti ozbrojených síl vojenským personálom vytvára doba, ktorá je rozdielom maximálnej doby služby a výsluhy v hodnosti. V tejto dobe fakultatívne, v závislosti od potrieb ozbrojených síl a vôle vojaka môže byť profesionálny vojak zaradený do udržiavacieho programu a to opakovane až do uplynutia maximálnej doby služby, kedy obligatórne skončí služobný pomer. Plánovaný presun vojenského personálu zo služobného pomeru profesionálneho vojaka z aktívnej služby do civilného života sa vykonáva spôsobom, ktorého cieľom je nehroziť a neobmedziť funkčnosť ozbrojených síl. Presun sa vykonáva postupom a za podmienok, ktoré ustanovuje zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov.

V zákonoch sú ustanovené právne normy či už kogentné, dispozitívne alebo deklaratórne či konštitutívne, príkazové či zákazové, ktoré regulujú príslušný okruh spoločenských vzťahov. Ku vzniku, zmene či zániku oprávnení jedinca je potrebný určitý právny mechanizmus resp. právny titul, s ktorým sú späté určité a vynútiteľné následky. V tejto súvislosti Krsková A. konštatuje, že: „... *právnym titulom môže byť sám zákon alebo aj právna skutočnosť*.“¹²⁵ Spomínajúc v prvej kapitole tejto práce som objasňoval posudzovanie právnej povahy služobného pomeru, ktorý vzniká vydaním individuálneho správneho aktu, ktorému predchádza právny úkon žiadateľa. Taktiež aj na zánik služobného pomeru je potrebný určitý právny mechanizmus, na základe ktorého dôjde k zániku práv a oprávnení jednotlivca. Vždy však musí ísť o právne mechanizmy upravené v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov. Ten ustanovuje nasledujúce formy ukončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka:

- skončením služobného pomeru,
- zánikom služobného pomeru.

¹²⁵ Krsková A.: Úvod do štúdia práva, Bratislava 1997, Akadémia policajného zboru SR, s.88.

3. 1. Skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka.

K skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka dochádza právnym úkonom, na rozdiel od zániku služobného pomeru profesionálneho vojaka, kedy dochádza k „skončeniu“ služobného pomeru na základe právnej udalosti. Je nepochybné, že výsledkom konania vo veci zániku či skončenia služobného pomeru je individuálny správny akt vedúceho služobného úradu. Podľa môjho názoru je problematické posudzovanie právnej skutočnosti – plynutie času, v nadväznosti na dobu výsluhy v hodnosti a maximálnu dobu služby, či k ukončeniu alebo k zániku služobného pomeru dochádza na základe právnej udalosti alebo na základe právneho úkonu. Legitímne ustanovené doby výsluhy v hodnosti, maximálna doba trvania služobného pomeru profesionálneho vojaka sú objektívnymi právnymi skutočnosťami. Profesionálny vojak svojím konaním, prístupom k plneniu služobných úloh a vzdelávaním ovplyvňuje svoj kariérny postup a tým aj legitímne ustanovené doby výsluhy v hodnosti a maximálnu dobu služby. Jednoznačné posúdenie plynutia času ako právnej skutočnosti v nadväznosti na skončenie služobného pomeru by si vyžadovalo hlbšiu právnu analýzu, ktorá nie je cieľom tejto práce. Z uvedeného dôvodu v ďalšom upriamim pozornosť na dobrovoľné a nedobrovoľné skončenie služobného pomeru resp. na obligatórne a fakultatívne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka.

3. 1. 1. Obligatórne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka.

Obligatórna forma skončenia služobného pomeru, inými slovami tiež nedobrovoľné skončenie služobného pomeru nie je medzi vojenským personálom obľúbená. Túto formu skončenia služobného pomeru môžu príslušní vedúci služobných úradov alebo velitelia realizovať až po splnení legitímnych podmienok a to:

- a) v prípravnej štátnej službe,
- b) v dočasnej štátnej službe,
- c) bez ohľadu na druh štátnej služby, pri zvolení alebo vymenovaní profesionálneho vojaka do významných funkcií štátnych alebo medzinárodných orgánov a inštitúcií.¹²⁶

¹²⁶ Bližšie § 71 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Ad. a) Dôvod skončenia služobného pomeru v prípravnej štátnej službe vychádza z toho, že občan je zaradený do prípravnej štátnej služby preto, aby absolvoval základný vojenský výcvik resp. získal vysokoškolské vzdelanie požadované na výkon štátnej služby v dôstojníckej hodnosti, ak jeho zaradenie na funkciu je plánované v dôstojníckom zbore. Pokiaľ profesionálny vojak nezvládne základný vojenský výcvik alebo dôstojnícky kurz pre absolventov civilných vysokých škôl alebo neukončí štúdium na vojenskej vysokej škole nemôže byť zaradený do dočasnej štátnej služby a v takomto prípade dôjde k obligatórnemu skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe. Pri neukončení štúdia na vojenskej vysokej škole zákon nerozlišuje medzi subjektívnymi a objektívnymi dôvodmi a ustanovuje nasledujúce dôvody skončenia štúdia:

- **vylúčenie zo štúdia.** K nemu dôjde vtedy, ak profesionálny vojak porušil hrubým spôsobom školský poriadok vojenskej vysokej školy,¹²⁷
- **neskončenie štúdia v určenom termíne.** Zákon podrobnejšie neustanovuje dôvody neskončenia štúdia v určitom termíne avšak sa domnievam, že ospravedlniteľnými dôvodmi neukončenia štúdia v určenom termíne budú tie dôvody, ktoré sú legitímne považované za dôležité osobné prekážky výkonu štátnej služby a dočasná práce neschopnosť profesionálneho vojaka. Tieto prekážky je potrebné aby vedúci služobného úradu¹²⁸ (vojenskej vysokej školy) vysoko individuálne zvažoval, a následne aby prijal tomu adekvátne opatrenie. Určite nebude v súlade s potrebami ozbrojených síl a oprávneným dôvodom na obligatórne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka, ak ten pri výcviku utrpí úraz, bude hospitalizovaný v zdravotníckom zariadení a preto neukončí štúdium v stanovenom termíne. Taktiež nebude podľa môjho názoru s dobrými mravmi, ak sa profesionálny vojak stane účastníkom dopravnej nehody bez vlastného zavinenia, bude hospitalizovaný a tiež neukončí štúdium v určenom termíne. Napriek tomu sa domnievam, že v odôvodnených prípadoch by mal zákon rigorózne upravovať spôsob ukončenia štúdia v tzv. náhradnom termíne, resp. ospravedlniteľné skončenie štúdia v odôvodnených prípadoch v inom termíne.
- **prerušenie štúdia alebo zanechanie štúdia na vlastnú žiadosť.** Pri vzniku služobného pomeru profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe a pred začatím jeho štúdia na vojenskej škole vedúci služobného úradu alebo veliteľ uzavrie s ním dohodu o získaní

¹²⁷ Zákon NR SR č. 455/2004 Z. z. o zriadení Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, o zlúčení Vojenskej leteckej akadémie generála Milana Rastislava Štefánika v Košiciach s Technickou univerzitou v Košiciach, o zriadení Národnej akadémie obrany maršala Andreja Hadíka a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹²⁸ Bližšie § 6 ods. 2 písm. j) zákona č. 346/2006 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

kvalifikačného predpokladu (vzdelania) na výkon dôstojníckej funkcie, ktorá podrobne upravuje zmluvné podmienky. Jednou z nich je aj doba štúdia. Ak si profesionálny vojak podá žiadosť o prerušenie štúdia, de facto a de jure má to v zmysle § 70 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov za následok skončenie služobného pomeru za podmienky, že mu takúto žiadosť vedúci služobného úradu alebo veliteľ takúto žiadosť schváli. Pritom študujúci vojak má v úmysle, po prerušení štúdia pokračovať už v predtým začatom štúdiu na vojenskej vysokej škole. Je na mieste postaviť otázku, z akého dôvodu vojak o prerušenie štúdia požiada, no podaním žiadosti o prerušenie štúdia, vojak deklaruje navonok úmysel v štúdiu pokračovať. Vojak, ktorý požiada o prerušenie štúdia a z tohto dôvodu bude prepustený zo služobného pomeru, je povinný v zmysle dohody o zvyšovaní kvalifikácie a v zmysle výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky, uhradiť sumu nákladov vynaložených na jeho naturálne zabezpečenie vysokoškolského štúdia, ktorá je t. č. 7.500,- Sk za mesiac štúdia na vysokej škole¹²⁹. S touto sumou je taktiež povinný vojak, uhradiť sumu jeho finančného zabezpečenia, ktorá určená výškou minimálnej mzdy určenej osobitným predpisom.¹³⁰ Takže v sumáre ide o nemalé finančné prostriedky vynaložené na mesiac štúdia vojaka na vysokej škole. Problém ale vyvstane ak vojak, ktorému bolo prerušené štúdium na vysokej škole a uložená povinnosť nahradiť vynaložené finančné prostriedky jeho predchádzajúceho štúdia v zákonnej lehote,¹³¹ a po dobe schváleného prerušenia štúdia, opätovne požiada o prijatie do služobného pomeru profesionálneho vojaka pokračovaním v štúdiu. Nie je riešený spôsob vrátenia finančných prostriedkov uhradených vojakom za jeho predchádzajúce štúdium. Domnievam sa, že v predmetnom výnose Ministerstva obrany Slovenskej republiky by mala byť táto problematika podrobnejšie upravená a podľa môjho názoru by mala byť vojakovi uložená povinnosť uhradiť finančné prostriedky vynaložené na jeho štúdiu až nenastúpením na prerušené štúdium v stanovenom termíne so súčasným prijatím do prípravnej štátnej služby. Naopak, podľa môjho názoru opodstatneným legitímnym spôsobom skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka a povinnosťou uhradiť finančné prostriedky vynaložené na jeho vysokoškolské štúdium je zanechanie štúdia na vlastnú žiadosť.

¹²⁹ Bližšie § 1 ods. 1 výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 9. septembra 2005 č. SELP/K-58/5-15/2005 o určení sumy úhrady nákladov vynaložených na naturálne a finančné zabezpečenie vysokoškolského štúdia profesionálnych vojakov v prípravnej štátnej službe.

¹³⁰ Tamtiež § 1 ods. 2 a následne zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

¹³¹ V zmysle § 20 ods. 3 písm. a) Zákona č. 346/2005 Z. z. vojak môže byť opätovne prijatý do dočasnej štátnej služby do troch rokov od skončenia prechádzajúcej štátnej služby v ozbrojených silách.

Zanechaním štúdia vojak dostatočne zreteľne prejaví úmysel nepokračovať v štúdiu a teda k nezískaniu kvalifikačnej požiadavky na výkon dôstojníckej funkcie.

- **neprijatie profesionálneho vojaka po zrušení akreditovaného študijného programu do iného akreditovaného študijného programu.**¹³² Domnievam sa, že v skutočnosti by nemalo k skončeniu služobného pomeru z tohto dôvodu dôjsť, a ak k takému dôvodu dôjde, tak je to zapríčinené zlým plánovaním a manažovaním ako vzdelávacieho tak aj kariérneho procesu v ozbrojených silách Slovenskej republiky. V tejto súvislosti by bolo na zváženie vyvodiť osobnú zodpovednosť za zapríčinenie takéhoto stavu.

Posledným dôvodom skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka v prípravnej štátnej službe, ktorý som len okrajovo spomenul v tejto časti je, že *profesionálny vojak neskočil úspešne základný výcvik alebo dôstojnícky kurz pre absolventov civilných vysokých škôl v termíne určenom vzdelávacím a výcvikovým programom vojenského vzdelávacieho a výcvikového zariadenia*. Podmienkou a podkladom pre takéto skončenie štátnej služby bude aj priebežné hodnotenie, ktoré je podrobnejšie rozpracované v kapitole 2.4. 1. tejto rigorózne práce.

Jedným zo základných predpokladov pre výkon štátnej služby sú kvalifikačné predpoklady a kvalifikačné požiadavky, ktoré profesionálny vojak získa v dočasnej štátnej službe. Pokiaľ ich v prípravnej štátnej službe profesionálny vojak nezíska, nie je dôvod aby takýto vojak pokračoval vo výkone štátnej služby v statuse dočasnej štátnej služby. Pokiaľ by aj napriek nezískaniu v prípravnej štátnej službe základných predpokladov pre výkon dočasnej štátnej služby ostal v ozbrojených silách takýto profesionálny vojak, určite by sa takáto skutočnosť odzrkadlila v kvalite plnenia úloh. Takýto stav však nie je žiaduci a preto musia nedobrovoľne opustiť rady profesionálnych vojakov tí, ktorí nesplnia stanovené kritéria prípravnej štátnej služby.

Ad. b) Skončiť služobný pomer profesionálneho vojaka prepustením v dočasnej štátnej službe obligatórny spôsobom možno z viacerých dôvodov. Jednu skupinu týchto dôvodov skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka tvorí objektívna právna skutočnosť – plynutie času, teda zákonom stanovenej doby. Z uvedeného dôvodu zákon stanovuje

¹³² Bližšie § 69 ods. 1. zákona č. 346/2005 Z. z. vojak môže byť opätovne prijatý do dočasnej štátnej služby do troch rokov od skončenia prechádzajúcej štátnej služby v ozbrojených silách

skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka vznikom nasledujúcich objektívnych právnych skutočností:

1. **Uplynutím doby výsluhy v hodnosti**. Skončenie služobného pomeru z tohto dôvodu je podmienená kumulatívnym splnením nasledujúcich podmienok:

- profesionálny vojak, ktorému uplynula doba výsluha v hodnosti nebol vyselektovaný k povýšeniu do vyššej hodnosti,
- komisiou pre konkurenčný výber nebol zaradený do programu udržiavania.

K skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka uplynutím doby výsluhy v hodnosti môže dôjsť aj v prípade ak profesionálny vojak bol komisiou pre konkurenčný výber vyselektovaný k povýšeniu do vyššej hodnosti, avšak sám profesionálny vojak s povýšením nesúhlasí.

2. **Uplynutím maximálnej doby služby**. Táto forma pripadá do úvahy, ak bol profesionálny vojak zaradený do programu udržiavania a opakovane mu bola predĺžená doba na zotrvanie v dočasnej štátnej službe. Obligatórnou podmienkou zotrvania v dočasnej štátnej službe je samozrejme súhlas profesionálneho vojaka. Po uplynutí maximálnej doby služby, stanovenej pre jednotlivé hodnosti tak ako je to v prílohe číslo dva tejto práce, nie je prípustné predĺženie služobného pomeru profesionálneho vojaka akýmkoľvek spôsobom nad stanovenú dobu služby.

3. **Dosiahnutím fyzického veku 55 rokov**. Dosiahnutie tohto veku ako ďalšej objektívnej právnej skutočnosti sa vzťahuje na všetkých profesionálnych vojakov s výnimkou profesionálnych vojakov v hodnosti brigádny generál, generálmajor a generálporučík. Pre týchto je horná hranica fyzického veku 57 rokov. Nemožno opomenúť ani ďalšiu skutočnosť, že doba dočasnej štátnej služby profesionálneho vojaka v generálske hodnosti, ktorý bol vymenovaný do funkcie náčelníka generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky sa riadi osobitným predpisom, ktorý mu umožňuje zotrvať vo funkcii dva krát po štyri roky nezávisle na ním dosiahnutom fyzickom veku.¹³³ Ďalšiu výnimku v zotrvaní v štátnej službe nad zákonom stanovený fyzický vek 55 rokov fakultatívne môže individuálne povoliť minister obrany Slovenskej republiky (ďalej len „minister“). Ďalšie výnimky v zmysle ustanovenia § 215 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov môže temporálne obmedzené do roku 2010 minister udeliť:

- z fyzického veku občana pri prijatí do prípravnej štátnej služby,
- z fyzického veku uchádzača pri prijatí do dočasnej štátnej služby,

¹³³ Bližšie § 7 ods. 6 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

- pri opätovnom zaradení profesionálneho vojaka do konkurenčného výberu.

Podľa môjho názoru ide v tomto prípade o nesystémovú právnu úpravu a v prípade uplatnenia tejto výnimky ministrom vznikne pomerne veľký precedens, ktorý bude mať negatívny vplyv na interpersonálne vzťahy pri výkone štátnej služby profesionálnych vojakov.

4. **Uplynutím dohodnutej doby na zotrvanie v štátnej službe.** Skončenie služobného pomeru prepustením z tohto dôvodu môže nastať v nasledujúcich alternatívnych situáciách v závislosti od hodnostného zboru, v ktorom vykonáva profesionálny vojak štátnu službu a to:

- uplynutím doby po prijatí do dočasnej štátnej služby profesionálneho vojaka na dobu tri až šesť rokov pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov,
- uplynutím dohodnutej doby výkonu štátnej služby po neuspení profesionálnym vojakom v konkurenčnom výbere na povýšenie a s jeho súhlasom na následnom zaradení do programu udržiavania. V programe udržiavania sa môže vedúci služobného úradu (veliteľ) dohodnúť na zotrvaní profesionálneho vojaka na určitú dobu a to aj opakovane za podmienky, že dohodnutá doba neprekročí zákonom stanovenú maximálnu dobu služby prislúchajúcu tej, ktorú dotýčny profesionálny vojak dosiahol resp. fyzický vek 55 či 57 rokov. Samozrejme, že takáto možnosť nastane až po kumulatívnom splnení nasledujúcich obligatórnych podmienok:
 - opakované (druhé) neuspenie v konkurenčnom výbere na povýšenie,
 - potreba ozbrojených síl na jeho zotrvaní vo funkcii,
 - súhlas profesionálneho vojaka so zaradením do programu udržiavania.

5. **Skončenie výkonu funkcie s plánovanou hodnosťou generál.** Keďže maximálna doba výsluhy v hodnosti a ani maximálna dĺžka služobného pomeru v generálskych hodnostiach nie je zákonom ustanovená a súčasne je horná hranica obmedzená na 57 rokov fyzického veku, musí byť legitímna možnosť skončenia služobného pomeru vojaka v hodnosti generál, lebo nie je vylúčená možnosť, že takýto profesionálny vojak prekročí tento vek pri výkone funkcie Náčelníka generálneho štábu, ktorého dĺžka výkonu funkcie sa riadi osobitným predpisom. Tento umožňuje takémuto profesionálnemu vojakovi zotrvať maximálne dve štvorročné funkčné obdobia nasledujúce za sebou i keď presiahne vekovú hranicu 57 rokov fyzického veku.¹³⁴ V prípade ak by tento dôvod nebol legitímne

¹³⁴ Pozri § 6 zákona 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a následne § 26 až 31 zákona č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

upravený v zákone, nebolo by možné prepustiť zo služobného pomeru takéhoto profesionálneho vojaka.

Keďže zákon sa v celom rozsahu nevzťahuje na sudcov vojenských súdov, obmedzenie výkonu funkcie sudcov vojenských súdov je legitímne neobmedzená¹³⁵ a nie je ich možné z uvedeného dôvodu prepustiť.¹³⁶ Preto ich služobný pomer profesionálneho vojaka skončí prepustením súbežne s ukončením výkonu sudcovskej funkcie.

6. **Významným faktorom trvania dočasnej štátnej služby profesionálneho vojaka** je okrem podmienok ovplyvňujúcich kariérny systém **je zdravotný stav profesionálneho vojaka**. Rozhodovanie o posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na základe lekárskej prehliadky prináleží prieskumnej komisii. V závislosti od určenej diagnózy a jej prináležiacej zdravotnej klasifikácie¹³⁷, prieskumná komisia môže rozhodnúť o dočasnej resp. o trvalej nespôsobilosti profesionálneho vojaka vykonávať štátnu službu.¹³⁸ V závislosti od rozhodnutia prieskumnej komisie môže dôjsť k obligatórnemu skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka prepustením ak:

- prieskumná komisia právoplatne rozhodla o trvalej nespôsobilosti vykonávať doterajšiu funkciu profesionálneho vojaka a nie je pre neho iná vhodná funkcia, ktorej výkon by nebol na ujmu jeho zdravotného stavu,
- prieskumná komisia právoplatne rozhodla o trvalej nespôsobilosti vykonávať štátnu službu.

V prvom prípade však dôjde k skončeniu služobného pomeru až po splnení obligatórnej podmienky, ktorou je, že v ozbrojených silách nie je pre dotyčného profesionálneho vojaka iná vhodná funkcia, ktorá mu nebude na ujmu zdravia. To ale v skutočnosti podľa môjho názoru je veľký problém. Je vysoko teoretické, že sa nájde funkcia pre takého vojaka podľa nasledujúcich kritérií:

- voľná funkcia je v rovnakej hodnosti, akú zastáva profesionálny vojak zdravotne nespôsobilý vykonávať doterajšiu funkciu,

¹³⁵ Bližšie § 7 ods. 6 zákona č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách v znení neskorších predpisov.

¹³⁶ Pozri § 70 ods.1 písm. m) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹³⁷ Príloha č. 1 Výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 27. októbra 2005 č. SELP/K-32/5-173 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti profesionálneho vojaka na výkon štátnej služby alebo na výkon funkcie a jej kritéria.

¹³⁸ Pozri § 2 ods. 5 a ods. 6 Výnosu Ministerstva obrany Slovenskej republiky z 27. októbra 2005 č. SELP/K-32/5-173 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti profesionálneho vojaka na výkon štátnej služby alebo na výkon funkcie a jej kritéria.

- voľná funkcia je v rovnakej, respektíve v príbuznej vojenskej odbornosti,

V druhom prípade skončenia služobného pomeru na základe rozhodnutia prieskumnej komisie je zdravotný stav profesionálneho vojaka taký, že nedovoľuje výkon akejkoľvek inej funkcie v ozbrojených silách a preto musí dôjsť k skončeniu jeho služobného pomeru profesionálneho vojaka prepustením.

7. **Ďalším obligatórnym dôvodom na skončenie služobného pomeru prepustením**, ktorý je v zákonom ustanovení § 70 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov na prvom mieste, **sú organizačné dôvody**. K takémuto skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka musia byť kumulatívne splnené dve podmienky:
- a) organizačné zmeny a
 - b) v štátnej službe nie je pre profesionálneho vojaka iná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený.

Zákon definuje organizačnú zmenu ako „zrušenie funkcie, alebo zmenu podstatnej náležitosti plánovanej na funkciu, do ktorej je profesionálny vojak ustanovený“.¹³⁹ K zrušeniu funkcie môže dôjsť jedine vtedy, ak dôjde k zmene systematizácie, teda k zmene početných stavov profesionálnych vojakov ozbrojených síl v členení podľa jednotlivých hodností. Túto tzv. systematizáciu určuje ministerstvo obrany a schvaľuje vláda. Keďže vládou bol schválený dokument „Ozbrojené sily Slovenskej republiky – model 2010“ na rokovaní dňa 24. októbra 2001, v rámci ktorého stanovila početné stavy profesionálnych vojakov v jednotlivých hodnostiach. Tento stav sa podarilo dosiahnuť už v roku 2005. Takže podľa môjho názoru je dosť málo pravdepodobné, že v budúcnosti dôjde k zrušeniu nejakej funkcie bez určitej vhodnej náhrady. Skôr si myslím, že dôjde k určitej reštrukturalizácii systematizácie a profesionálneho vojaka, ktorému bude zrušená funkcia, bude ho možné ustanoviť do inej „vhodnej“ funkcie. Problematickým dôvodom organizačnej zmeny podľa môjho názoru je ale zmena podstatnej náležitosti plánovanej na funkciu, ktorou sú:

- plánovaná hodnosť na funkciu,
- vojenská odbornosť.

K zmene týchto dvoch náležitostí dôjde skôr a s väčšou pravdepodobnosťou ako k zrušeniu funkcie. V rámci zmien v systematizácii skôr dôjde k zmene plánovanej hodnosti, ktorá bude mať za následok skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka prepustením avšak až

¹³⁹ Bližšie § 55 ods. 2 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

v prípade, že ho nebude možné ustanoviť do inej funkcie. Keďže centrálné riadenie umiestňovania profesionálnych vojakov – tzv. personálny manažment priniesol pomerne dobrý prehľad o funkčnej obsadenosti profesionálnymi vojakmi nie je vylúčená alternatíva, že „vhodná“ funkcia v ozbrojených silách pre profesionálneho vojaka zo zrušenej funkcie nebude a bude mu musieť byť skončený služobný pomer profesionálneho vojaka prepustením. V prípade zmeny vojenskej odbornosti na funkciu v súvislosti so skončením služobného pomeru profesionálneho vojaka sa táto právna skutočnosť (zmena vojenskej odbornosti) neuplatňuje v konkurenčnom výbere, kedy môže profesionálny vojak uplatniť iné, už spomínané právne inštitúty zákona o vojenskej službe uplatniť.

Pomerne nepopulárnym dôvodom na skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka, ktorý musí vedúci služobného úradu resp. veliteľ uplatniť ako v dočasnej štátnej službe, tak aj v prípravnej štátnej službe je **porušenie niektorej základnej povinnosti** ustanovenej zákonom o štátnej službe profesionálnych vojakov alebo porušenie niektorého zákazu ustanoveného posledne citovaným zákonom závažným spôsobom. Za závažný spôsob porušenia základnej povinnosti profesionálneho vojaka zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov považuje najmä:

1. výkon štátnej služby pod vplyvom alkoholu,
2. výkon štátnej služby pod vplyvom omamnej alebo psychotropnej látky,
3. spôsobenie dopravnej nehody pod vplyvom alkoholu alebo inej omamnej psychotropnej látky,
4. prijatie úplatku,
5. podplácanie alebo nepriame úplatkárstvo.¹⁴⁰

Uvedené znenie charakteru závažného porušenia základnej povinnosti profesionálneho vojaka má demonštratívny charakter a okrem vyššie uvedených konaní môže byť podľa subjektívneho uváženia vedúceho služobného úradu dôvodom na prepustenie zo služobného pomeru profesionálneho vojaka aj iné protiprávne konanie profesionálneho vojaka majúce závažný charakter.

Ad 1) V ozbrojených silách Slovenskej republiky je v zmysle rozkazu ministra obrany Slovenskej republiky č. 14/2005 o zabezpečení ochrany pred zneužívaním alkoholických nápojov a ochrane nefajčiarov v rezorte ministerstva obrany prijatá nulová tolerancia alkoholu

¹⁴⁰ Bližšie § 70 ods. 4 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

a teda aj voči zvyškovému alkoholu v krvi. V zmysle čl. 2 uvedeného rozkazu minister rozšíril nulovú toleranciu voči alkoholu nie len na výkon štátnej služby pod vplyvom alkoholu, jeho predaja, donášania a podávania alkoholických nápojov na pracovisku, ale aj na vstup profesionálnych vojakov pod vplyvom alkoholu do všetkých objektov a zariadení rezortu ministerstva obrany v pracovnom ale i v mimopracovnom čase.¹⁴¹ Podľa môjho názoru je tento rozkaz hodnotne diskriminačný ak zoberieme do úvahy nasledujúci príklad:

Profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti do desiatnika vrátane ma nárok na bezplatné ubytovanie v mieste výkonu štátnej služby. Ak takéto ubytovanie vedúci služobného úradu zabezpečí takýmto vojakom vo vojenskom objekte, títo vojaci sa nesmú vrátiť na ubytovňu pod vplyvom alkoholu. V prípade ak by sa vojak vrátil pod vplyvom alkoholu na ubytovňu i keby sa nedopustil iného protiprávneho konania, porušil by rozkaz ministra obrany a následne aj porušil základné povinnosti vojaka (služobná disciplína).¹⁴² Za vyššie uvedené konanie by bol profesionálny vojak v tom lepšom prípade postavený k disciplinárnej zodpovednosti za disciplinárne previnenie. Na druhú stranu, ak profesionálny vojak v hodnosti čatár a vyššej, ktorý nie je ubytovaný vo vojenských objektoch a je pod značným vplyvom alkoholických nápojov na verejnosti, vzbudzuje verejné pohoršenie, svojím správaním robí hanbu ozbrojeným silám za podmienky, že sa nedopustí iného protiprávneho konania (priestupku, prečinu), je možný jeho postih obdobným spôsobom ako prechádzajúceho vojaka avšak preukazovanie a dokazovanie jeho konania bude podstatne ťažšie.

Ad 2) Vo vzťahu k výkonu štátnej služby pod vplyvom omamných a psychotropných látok platí analógické s alkoholom. Problematické je však odoberanie vzoriek biologického materiálu, z ktorého je možné aj po dlhšom období od užitia zistiť, že profesionálny vojak užíva drogy alebo omamné či psychotropné látky. To či profesionálny vojak užil omamné a psychotropné látky či psychotropné látky je možné zistiť aj niekoľko dní až týždňov od užitia takejto látky. Vedúci služobných úradov resp. velitelia nemajú právne mechanizmy na legitímne odoberanie biologického materiálu na účely zistenia, či profesionálny vojak je pod vplyvom omamných a psychotropných látok.

¹⁴¹ Bližšie čl. 2 ods. 1 písm. a) Rozkazu ministra obrany Slovenskej republiky č. 14 zo 6. júna 2005 o zabezpečení ochrany pred zneužívaním alkoholických nápojov a ochrane nefajčiarov v rezorte ministerstva obrany, In: Vestník ministerstva obrany Slovenskej republiky, ročník 2005, čiastka 26.

¹⁴² Porovnaj § 119 ods. 1 písm. a) s § 117 ods. 1 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Ad 3) Spôsobenie dopravnej nehody pod vplyvom alkoholu, omamnej alebo psychotropnej látky zakladá okrem zodpovednosti za priestupok resp. za trestný čin aj pracovnoprávnu zodpovednosť. V tomto prípade nejde o kumuláciu sankčných postihov, ale zákonodarca povýšil zavinenie dopravnej nehody profesionálnym vojakom pod vplyvom alkoholických nápojov alebo vplyvom omamnej alebo psychotropnej látky a jeho ďalší výkon štátnej služby za nezlučiteľné konanie. Cieľom takéhoto postihu je podľa môjho názoru vyselektovanie a očistenie výkonu štátnej služby od osôb, ktoré majú sklon k vedomému porušovaniu predpisov a aj zvýšenie dôveryhodnosti a prestíže štátnej služby.

Ad 4) a ad 5) Ministerstvo obrany Slovenskej republiky patrí medzi rezorty, v ktorých sa rozhoduje o zákazkách a objednávkach nemalých finančných prostriedkov a vieme, že ku korupcii dochádza tam, kde je potrebné rozhodnutie príslušného orgánu. Celkovo korupcia je jeden zo závažných spoločenských negatívnych a trestnoprávných konaní, ktoré spoločnosť odsudzuje a legitímnym spôsobom postihuje. Vo vzťahu korupčného konania ako dôvodu na skočenie služobného pomeru profesionálneho vojaka a preukázania jeho viny je však otázne, že ak sa spôsobom ustanoveným v trestnom zákone profesionálny vojak dopustí korupčného konania, z akého dôvodu bude dotýčny profesionálny vojak prepustený. Samozrejme musíme mať na zreteli prezumpciu neviny podľa trestného poriadku¹⁴³ a potom prichádzajú do úvahy nasledujúce dôvody skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka v závislosti od subjektívneho posúdenia vedúceho služobného úradu, preukázaných protiprávných skutočností a úkonov orgánov činných v trestnom konaní:

- a) obligatórne skončenie služobného pomeru podľa § 70 ods. 1 písm. f) z dôvodu, že profesionálny vojak bol právoplatne odsúdený za pre úmyselný trestný čin alebo pre trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody,
- b) fakultatívne skončenie služobného pomeru ak bol právoplatne odsúdený pre trestný čin na podmienečný trest odňatia slobody.

Problematické je ale podľa môjho názoru temporálne hľadisko realizácie skončenia služobného pomeru profesionálneho pomeru profesionálneho vojaka v nadväznosti na uplatnenie dôvodu. Kým z dôvodu uvedeného v písmene a) alebo b) je podmienkou a legitímnym podkladom na takéto skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka právoplatný odsudzujúci rozsudok, ktorým je profesionálny vojak odsúdený na podmienečný

¹⁴³ Bližšie § 2 ods. 4 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok.

alebo nepodmienečný trest odňatia slobody, pri dôvode podľa písmena b) je preukázanie závažného porušenia niektorej základnej povinnosti, ktorou sa rozumie aj korupcia úzko spätá s príslušným rozhodnutím orgánov činných v trestnom konaní v nadväznosti na štádium trestného konania. Odôvodnenie skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka z dôvodu uvedeného v písmene b) sa podľa môjho názoru bude musieť opierať o relevantné a nespochybniteľné skutočnosti potvrdzujúce istým spôsobom korupčné konanie profesionálneho vojaka. Podľa môjho názoru na uplatnenie posledne menovaného dôvodu bude potrebné právoplatné rozhodnutie príslušného súdu. V prípade odsúdenia profesionálneho vojaka za korupciu predchádza fakultatívnemu dôvodu obligatórny dôvod skončenia služobného pomeru. Na základe uvedeného dôjde k skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka pri právoplatnom odsúdení na podmienený trest odňatia slobody pre trestný čin korupcie z dôvodu závažného porušenia služobnej disciplíny

8. **skončenie služobného pomeru** profesionálneho vojaka z dôvodu, že **podľa právoplatného služobného hodnotenia je profesionálny vojak hodnotený ako nespôsobilý vykonávať štátnu službu**. Problematikou služobného hodnotenia som sa zaoberal v kapitole 2.4.1.. K uplatneniu tohto dôvodu je potrebné skúmať právoplatné služobné hodnotenia, ktoré predchádzali služobnému hodnoteniu, ktorým bol profesionálny vojak nespôsobilý vykonávať štátnu službu. Dôvodom takéhoto konania je objektívne posúdenie hodnoteného profesionálneho vojaka a tiež vylúčenie možnej interpersonálnej zaujatosti hodnotiteľa voči hodnotenému. V prípade ak profesionálny vojak v hodnotenom období dosahuje služobné výsledky, na základe ktorých v závere služobného hodnotenia dosiahol sumár priebežného bodového hodnotenia 29 bodov a menej¹⁴⁴, je hodnotený ako nespôsobilý vykonávať štátnu službu – táto skutočnosť zakladá obligatórny dôvod skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka. Vedúci služobného úradu s príslušnou personálnou právomocou pre príslušnú hodnosť, ktorú zastáva profesionálny vojak hodnotený ako nespôsobilý vykonávať štátnu službu, rozhodne o prepustení bezodkladne no najneskôr v legitímne ustanovenej subjektívnej lehote dvoch mesiacov, alebo objektívnej lehote jedného roku.¹⁴⁵ Táto lehota začína plynúť prvým dňom, ktorý nasleduje po dni nadobudnutia právoplatnosti služobného hodnotenia. V súvislosti s prepustením služobného pomeru profesionálneho vojaka

¹⁴⁴ Pozri prílohu č. 4

¹⁴⁵ Bližšie § 72 ods. 1 písm. a) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

z dôvodu služobného hodnotenia, ktorým je nespôsobilý vykonávať štátnu službu považujem za nutné uviesť skutočnosť, že takýto profesionálny vojak, ak výkon jeho dočasnej štátnej služby netrval dlhšie ako 10 r. a od jeho skončenia neuplynulo viac ako 3 roky, nemôže byť v zmysle ustanovenia § 20 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov prijatý späť do dočasnej štátnej služby.

9. **d'alším dôvodom na skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka prepustením je**, že profesionálny vojak počas výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka prestal spĺňať niektorú z nasledujúci podmienok pre výkon štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky:

- o je spoľahlivý,
- o nie je členom žiadnej politickej strany alebo politického hnutia,
- o má štátne občianstvo Slovenskej republiky,
- o má trvalý pobyt na území slovenskej republiky,
- o je spôsobilý na právne úkony v plnom rozsahu,
- o spĺňa predpoklady ustanovené osobitnými predpismi¹⁴⁶, ktoré sú nevyhnutné pre výkon funkcie, v ktorej je profesionálny vojak ustanovený.

V prípade, že pre profesionálneho vojaka, ktorý prestal alternatívne spĺňať niektorú z vyššie uvedených podmienok, nie je v štátnej službe iná vhodná funkcia, do ktorej by mohol byť ustanovený, dôjde k skončeniu jeho služobného pomeru. Vyššie uvedeným podmienkam, ktoré sú predpokladom prijatia do štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky, som venoval pozornosť v kapitole 2.2. tejto rigoróznej práce. Nedá mi ale nespomenúť podmienku, ktorú v súčasnosti pomerne často využívajú profesionálni vojaci na obligatórne skončenie štátnej služby z dôvodu, že im nebol skončený služobný pomer z fakultatívneho dôvodu – podanej žiadosti o skončenie služobného pomeru. Dôvodom na takéto obligatórne skončenie služobného pomeru prepustením využívané profesionálnymi vojakmi je ich *členstvo v politickej strane*. Podľa môjho názoru by vedúci služobných úradov mali uplatniť disciplinárne opatrenie alebo personálne opatrenie a to v závislosti od temporálneho hľadiska kedy sa o členstve profesionálneho vojaka v politickej strane dozvedeli a kedy to členstvo právne záväzne vzniklo. V prípade, že by profesionálny vojak oznámil vedúcemu služobnému úradu vznik jeho členstva v politickej strane alebo politickom hnutí až po jeho vzniku,

¹⁴⁶ Napríklad zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov, vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 41/1996 Z. z. o odbornej a pedagogickej spôsobilosti pedagogických pracovníkov v znení neskorších predpisov.

zastávam názor, že takýto vojak by mal byť prepustený za hrubé porušenie služobnej disciplíny. Iste vyvstane otázka prečo? K odôvodneniu môjho názoru uvádzam nasledovné:

- profesionálny vojak je v zmysle ustanovenia § 119 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov povinný dodržiavať služobnú disciplínu. Následne ustanovenie § 117 posledne citovaného zákona legitímne vykladá pojem služobná disciplína, ktorou je *povinnosť profesionálneho vojaka dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ďalšie všeobecne záväzné právne predpisy, vojenskú prisahu, Etický kódex profesionálneho vojaka, služobné predpisy, vojenské rozkazy, nariadenia, príkazy a pokyny vedúcich služobných úradov a veliteľov*. V prípade ak profesionálny vojak vstúpi do politickej strany alebo politického hnutia vedome a úmyselne poruší zákaz ustanovený v § 11 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a anuloval by aj čestné vyhlásenie, ktoré deklaroval písomne vo výberovom konaní.¹⁴⁷

Predídeniu uplatnenia tohto dôvodu na skončenie služobného pomeru prepustením za závažné porušenie niektorej základnej povinnosti profesionálneho vojaka by ten mohol zamedziť nasledovným spôsobom. O vzniku, presnejšie o založení členstva v politickej strane alebo v politickom hnutí by profesionálny vojak relevantným spôsobom oboznámil vedúceho služobného úradu v termíne, v ktorom by mohla byť uplatnená legitímna lehota (subjektívna 2 mesiace, objektívna 1 r.) na prepustenie zo služobného pomeru profesionálneho vojaka. Právne záväzné členstvo profesionálneho vojaka v politickej strane alebo v politickom hnutí by pre profesionálneho vojaka následne vzniklo v termíne dohodnutom pri založení jeho členstva. Dôvodom lehoty medzi založením a vznikom členstva v politickej strane alebo politickom hnutí je danie možnosti a temporálneho priestoru vedúcemu služobného úradu k uplatneniu legitímnej lehoty na skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka prepustením z dôvodu, že prestal (prestane) spĺňať obligatórnu podmienku pre výkon štátnej služby v ozbrojených silách.

10. **keďže v tejto práci som úmyselne vypustil** osobitné kategórie profesionálnych vojakov, na ktorých sa zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov nevzťahuje v celom rozsahu, okrajovo spomeniem len dôvod skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka nasledovných kategórii:

- vojenský prokurátor, ak im zanikne služobný pomer prokurátora

¹⁴⁷ Bližšie § 15 ods.5 písm. e) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- právni čakatelia vojenských prokuratúr, ak im zanikne služobný pomer právneho čakateľa prokuratúry
- vojenský sudcovia, ak im zanikne výkon funkcie sudcu.
- justičným čakateľom vojenských súdov, ak im skončí prípravná služba justičného čakateľa pred vykonaním odbornej justičnej skúšky alebo nezložením odbornej justičnej skúšky alebo ktorým skončí stála štátna skúška pred vymenovaním do funkciu sudcu.

11. **taktiež k skončeniu služobného pomeru profesionálneho vojaka** ustanoveného **vo funkcii duchovný** dôjde až po rozhodnutí príslušnej cirkevnej autority. Podrobnosti o postavení duchovných v ozbrojených silách, kompetencií príslušných duchovných v rámci kompetencii podľa kanonického práva sú upravené v zmluvách medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou.¹⁴⁸

Ad. C) K skončeniu služobného pomeru bez ohľadu na druh štátnej služby v ozbrojených silách dochádza obligatórne pri zvolení alebo vymenovaní profesionálneho vojaka do významných funkcií štátnych alebo medzinárodných orgánov a inštitúcií (ďalej len do „funkcie“). Na rozdiel od doterajšej právnej úpravy, kedy pri zvolení alebo vymenovaní profesionálneho vojaka do funkcie mu bol služobný pomer prerušený, v novom zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov bol konštituovaný nový inštitút prepustenia profesionálneho vojaka zo služobného pomeru pri takomto vymenovaní alebo zvolení do funkcie. Dôvodom takéhoto prepustenia je v podstate kariérny systém. V prípade, že by sa profesionálnemu vojakovi pri vymenovaní alebo zvolení do funkcie prerušil služobný pomer, blokoval by miesto ďalšiemu profesionálnemu vojakovi v kariére a sám by v nej nepostupoval, či by bola narušená kontinuita s myšlienkou systému manažmentu vojenského personálu.

¹⁴⁸ Základná zmluva medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou bola publikovaná v oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 326/2001 Z. z. a ďalšie podrobnosti sú upravené v Zmluve medzi Slovenskou republikou a Svätou stolicou o duchovnej službe katolíckym veriacim v ozbrojených silách a ozbrojených zboroch Slovenskej republiky publikovaná v oznámení Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 648/2002 Z. z. a v Zmluve č. 250/2002 Z. z. medzi Slovenskou republikou a registrovanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami.

3. 1. 2. Fakultatívne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka.

Fakultatívne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka je legitímne prípustné iba v dvoch prípadoch, ktoré však závisia od individuálnej správnej úvahe príslušného vedúceho služobného úradu ako správneho orgánu. Predmetnými dvoma dôvodmi sú:

- a) podaná žiadosť profesionálneho vojaka o skončenie služobného pomeru pred uplynutím doby výsluhy v hodnosti, maximálnej doby služby či dohodnutej doby,
- b) odsúdenie profesionálneho vojaka za prečin alebo neúmyselný trestný čin na podmienený trest odňatia slobody,

Ad a) Fakultatívne, alebo ináč nepovinné skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka na základe individuálnej žiadosti profesionálneho vojaka ovplyvňujú nasledujúce faktory:

- individuálna subjektívna správna úvaha vedúceho služobného úradu v závislosti od dôvodov uvedených v žiadosti profesionálneho vojaka o skončenie služobného pomeru pred uplynutím doby výsluhy v hodnosti,
- naplnenosť ozbrojených síl v príslušnej hodnosti a vojenskej odbornosti, ktorú zastáva profesionálny vojak podávajúc žiadosť o skončenie služobného pomeru pred uplynutím doby výsluhy v hodnosti,
- temporálne hľadisko podania žiadosti o skončenie služobného pomeru pred uplynutím doby výsluhy v hodnosti v nadväznosti od času realizácie konkurenčného výberu (pred konkurenčným výberom, po ňom).

Ak žiadosti na fakultatívne skončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka vedúci služobného úradu nevyhovie, profesionálny vojak bude musieť zotrvať v služobnom pomere až do uplynutia doby výsluhy v hodnosti, dohodnutej doby alebo maximálnej doby služby, ktorú zastáva vojak podávajúc žiadosť v dôstojníckej hodnosti, alebo do skončenia prvého kontraktu profesionálneho vojaka, ktorý je ustanovený vo funkcii pre hodnostný zbor mužstva a poddôstojníkov.

Ad b) bol právoplatne odsúdený pre prečin alebo trestný čin, ak nejde o prípad uvedený v odseku v § 70 ods. 1 písm. f) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, teda ak nebol právoplatne odsúdený pre prečin alebo pre trestný čin na nepodmienečný trest odňatia

slobody. Vzhľadom na skutočnosť, že po prijatí zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov došlo k rekodifikácii trestného zákona, ktorý stratifikuje trestný čin na:

- a. prečin, ktorým sa v zmysle § 10 trestného zákona rozumie trestný čin spáchaný z nedbanlivosti alebo úmyselný trestný čin, za ktorý trestný zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby neprevyšujúcou päť rokov a
- b. zločin, ktorým v zmysle §11 rozumie úmyselný trestný čin, za ktorý trestný zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou päť rokov,

K fakultatívnemu skončeniu služobného pomeru môže teda dôjsť v oboch prípadoch ale len za podmienky podmieneného odsúdenia na trest odňatia slobody a následne podľa správneho uváženia a rozhodnutia vedúceho služobného úradu. V súvislosti so spáchaním trestného činu, prečinu zastávam názor, že zo služobného pomeru profesionálneho vojaka by mal byť obligatórne prepustený každý profesionálny vojak bez ohľadu na či spáchal prečin alebo trestný čin, pokiaľ bola subjektívna stránka trestného činu, prečinu naplnená dolóznym (úmyselným) konaním profesionálneho vojaka. A až v prípade naplnenia skutkovej podstaty kulpóznym (nedbanlivostným) konaním by som zohľadňoval formu (podmienečné či nepodmienečné) odsúdenia za prečin či za trestný čin, samozrejme pri zohľadnení osobitných skutkových podstát trestných činov uvedených v osobitnej časti trestného zákona (ublíženie na zdraví - §158 trestného zákona, porušovanie povinnosti pri správe cudzieho majetku – § 238 TZ, všeobecné nebezpečenstvo - § 285 TZ, ohrozenie utajovanej skutočnosti - § 320 a pod. a vojenské trestné činy podľa desiatej a jedenástej hlavy osobitnej časti TZ) pri ktorých by som realizoval fakultatívne prepustenie zo služobného pomeru profesionálneho vojaka.

3. 2. ZÁNLIK SLUŽOBNÉHO POMERU PROFESIONÁLNEHO VOJAKA

V nadväznosti na ukončenie služobného pomeru profesionálneho vojaka zákon o štátnej službe profesionálnych vojakoch pozná dva spôsoby zániku služobného pomeru profesionálneho vojaka a to:

1. zánik služobného pomeru úmrtím alebo vyhlásením za mŕtveho,
2. zánik služobného pomeru stratou vojenskej hodnosti

ad. 1) Na prvý pohľad jednoduchý, aj keď v skutočnosti pre kolegov a pozostalých nie príjemný spôsob zániku služobného pomeru profesionálneho vojaka. K takémuto zániku služobného pomeru môže dôjsť dvoma spôsobmi:

- a) úmrtím profesionálneho vojaka. V tomto prípade dôjde k zániku služobného pomeru dňom uvedeným v úmrtnom liste. K takémuto zániku služobného pomeru nie je potrebné žiadne ďalšie rozhodnutie vedúceho služobného úradu. Túto skutočnosť potvrdzuje odkazovacie ustanovenie § 82 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, v zmysle ktorého nie je v taxatívnom výpočte personálnych rozkazov rozhodnutie podľa § 74 posledne citovaného zákona – zánik služobného pomeru profesionálneho vojaka úmrtím,
- b) vyhlásením profesionálneho vojaka za mŕtveho. K vyhláseniu profesionálneho vojaka za mŕtveho je nutná určitá časová genéza faktov a udalostí, ktorá začína tým, že profesionálny vojak či už z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov je hľadaný alebo nezvestný. Následne ten, kto má na veci právny záujem (v tomto prípade zamestnávateľ – vojenský útvar, služobný úrad) môže podať na príslušný súd prvého stupňa návrh na konanie o vyhlásenie za mŕtveho.¹⁴⁹ Potom je na zvážení sudcu príslušného súdu či uzná dôvody uvedené v návrhu o vyhlásenie za mŕtveho, alebo návrh neprijme. V prípade začatia konania o vyhlásenie za mŕtveho a po splnení všetkých podmienok ustanovených zákonom č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov dôjde príslušným súdom k vydaniu súdneho rozhodnutia, ktorým je nezvestný resp. hľadaný vojak vyhlásený za mŕtveho. Príslušný vedúci služobného úradu následne po obdržaní súdneho rozhodnutia o vyhlásení za mŕtveho už nevydáva rozhodnutie o zániku služobného pomeru profesionálneho vojaka dňom, ktorý je uvedený v rozhodnutí súdu

¹⁴⁹ Bližšie § 195 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

ako prezumovaný deň úmrtia. Uvedené súdne rozhodnutie má konštitutívny charakter a služobný pomer ex lége už zanikol prezumovaným dňom úmrtia profesionálneho vojaka.

ad. 2) K zániku služobného pomeru profesionálneho vojaka stratou vojenskej hodnosti môže dôjsť iba v súvislosti s protiprávnym úkonom – so spáchaním trestného činu, na základe ktorého je právoplatným rozsudkom vojenského súdu profesionálny vojak uznaný za vinného a je mu právoplatne uložený trest straty vojenskej a inej hodnosti.¹⁵⁰ O uložení takéhoto trestu upovedomí predseda senátu, resp. samosudca príslušný služobný orgán¹⁵¹. Zákon o štátnej službe však nekonkretizuje spôsob a ďalšiu genézu úkonov v nadväznosti na zánik služobného pomeru stratou vojenskej a inej hodnosti. Nakoľko profesionálnemu vojakovi, ktorému bol právoplatne uložený takýto trest, služobný pomer ex lége zaniká právoplatnosťou súdneho rozhodnutia o uložení trestu straty vojenskej a inej hodnosti. Právoplatné súdne rozhodnutie má konštitutívny charakter nielen v trestnoprávnom vzťahu, ale má za následok aj zánik služobnoprávnych vzťahov, ktoré ex lége zanikli právoplatnosťou vyššie spomenutého súdneho rozhodnutia.

To, že na zánik služobného pomeru profesionálneho vojaka nie je potrebné rozhodnutie vedúceho služobného úradu potvrdzuje aj ustanovenia § 82 ods. 3 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov. V uvedenom ustanovení sú ustanovené taxatívne ustanovenia zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, pri realizácii služobnoprávnych vzťahov vedúci služobného úradu vydáva personálny rozkaz, ktorý požíva právnu ochranu rozhodnutia. Teda musí obsahovať náležitosti rozhodnutia podľa správneho poriadku.¹⁵²

¹⁵⁰ Bližšie § 32 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

¹⁵¹ Bližšie § 440 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok.

¹⁵² Bližšie § 47 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní v znení neskorších predpisov.

Z Á V E R

V každej forme spoločenského usporiadania sa občania si určitou formou zúčastňovali v oblasti tovarov a služieb, resp. ich produktov svojou činnosťou. Genéza spoločenskej práce dospela do súčasnej podoby, kedy si občan môže vybrať oblasť jemu blízku, v ktorej sa bude svojou činnosťou podieľať na spoločenskej deľbe práce. V závislosti od charakteru, vzájomného postavenia a povahy je tá ktorá oblasť spoločenskej deľby práce právne upravená rozdielne. V súčasnej podobe genéza spoločenskej deľby práce vyústila do pracovnoprávných a štátnoprávných zamestnaneckých vzťahov, a obdobných pracovnoprávných vzťahov a im prislúchajúcej právnej úprave. Problematiku služobného pomeru ako jednej z formy účasti občanov v spoločenskej deľby práce som sa rozhodol spracovať v troch kapitolách.

V prvej kapitole sa zaberám teoretickými otázkami pracovnoprávných vzťahov s poukázaním na rozdielnosti štátnozamestnaneckých vzťahov. Jej súčasťou sú dve podkapitoly, pričom v prvej je vysvetlená problematika štátnej služby v služobnom pomere profesionálnych vojakov a systém štátnej služby, ktorým sa odlišuje štátna služba od klasického pracovnoprávného vzťahu. V druhej podkapitole prvej kapitoly sú podrobne rozobraté špecifické znaky služobného pomeru. Prvá kapitola je podľa môjho názoru spracovaná v rozsahu nevyhnutnom pre pochopenie problematiky služobného pomeru profesionálnych vojakov spracovanej v ďalšej časti rigoróznej práce.

2. kapitola je obsahovo nosná časť tejto rigoróznej práce a je rozdelená na štyri podkapitoly. V prvej podkapitole sa zaoberám problematikou výberového konania, nakoľko sa zmenil charakter vojenskej služby zo zmiešaného typu na vojenskú službu profesionálnu. Genéza výberového konania je pomerne zložitá a rozdielna v závislosti od toho, či uchádzač v minulosti absolvoval povinnú vojenskú službu alebo nie. Uchádzač okrem deklarovania subjektívnych podmienok príslušnými dokumentmi deklarátórneho charakteru musí preukázať počas výberového konania aj osobnostné podmienky vykonaním psychologických testov a podrobením sa výkonnostných previerok fyzickej zdatnosti. Podmienkami prijatia občana do služobného pomeru profesionálneho vojaka rozoberám v druhej podkapitole druhej kapitoly. V nej okrem iného poukazujem na právnu úpravu bezúhonnosti a spoľahlivosti uchádzača o služobný pomer profesionálneho vojaka. Tretia podkapitola rozoberá druhy štátnej služby v ozbrojených silách a taktiež v stručnosti a faktory, ktoré ovplyvňujú dĺžku jej trvania. Obsah problematiky štvrtej časti druhej kapitoly je zameraný na skutočnosti majúce zásadný význam pre kariéru profesionálneho vojaka. Sú nimi služobné hodnotenie

a konkurenčný výber. Služobné hodnotenie je podkladom príslušnej komisie na konkurenčný výber pre posúdenie uchádzača a jeho možné ustanovenie do funkcie zároveň s povýšením profesionálneho vojaka do vyššej hodnosti. Okrem návrhu komisie pre konkurenčný výber na povýšenie, tá istá komisia navrhuje profesionálnych vojakov na zaradenie do programu udržiavania, alebo navrhuje profesionálnych vojakov na prepustenie zo služobného pomeru.

Posledná kapitola tejto práce obsahuje spôsoby ukončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka. Je rozdelená na dve časti, pričom obsahom každej tvorí jedna forma ukončenia služobného pomeru. Prvou formou je skončenie služobného pomeru a druhou je zánik služobného pomeru profesionálneho vojaka.

Uvedomujem si, že problematika služobného pomeru profesionálneho vojaka by mohla byť spracovaná s akcentom na rôzne oblasti výkonu štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky, ako napríklad oblasť disciplinárneho práva v ozbrojených silách, oblasť kariérneho vzdelávania profesionálnych vojakov, oblasť sociálneho zabezpečenia a pod. a tiež do rôznej hĺbky. Touto prácou som sa snažil poukázať na hlavné elementy služobného pomeru profesionálnych vojakov počnúc teoreticko-právnym, cez realizačné elementy podmienok, výberu uchádzačov a elementy majúce vplyv na trvanie služobného pomeru a končiac elementmi ovplyvňujúcimi koniec výkonu štátnej služby v ozbrojených silách. Predložená rigorózna práca je spracovaná do takej hĺbky aby aj nestranný čitateľ pochopil špecifiká a osobitosti služobného pomeru profesionálnych vojakov. Verím, že napriek novému charakteru profesionálnej vojenskej služby genéza služobnoprávných vzťahov a ich následná právna úprava sa bude ďalej zdokonaľovať o čom svedčí aj skutočnosť, že v čase spracovania tejto rigorózneho práce boli vykonávané práce na legislatívnej úprave služobného pomeru profesionálnych vojakov.

ABSTRAKT

ANDRÁŠ, Štefan, Služobný pomer profesionálnych vojakov, Rigorózna práca, Katedra súkromnoprávných disciplín Akadémie Policajného zboru v Bratislave, Bratislava 2006, 89 s. a 10 s. príloh.

Hlavnou témou rigorózne práce je služobný pomer profesionálnych vojakov. Práca je rozdelená na tri kapitoly. V prvej sa zaoberám teoretickými otázkami pracovnoprávných vzťahov verzus špecifikami služobnoprávných vzťahov s akcentom na prvky štátnoprávných vzťahov. Následne popisujem špecifické znaky služobného pomeru profesionálnych vojakov. Jadro tejto práce tvorí druhá kapitola, ktorá je rozdelená na štyri časti. V ohnisku tejto rozsahom najväčšej časti predloženej rigorózne práce rozoberám proces výberového konania, regrutácie a podmienky prijatia do štátnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky. Tieto podmienky sa skúmajú vo výberovom konaní, na konci ktorého príslušný vedúci služobného úradu podľa ich výsledkov primeraným spôsobom oznamuje výsledok výberového konania. O výsledku sa uchádzač dozvie buď oznámením, alebo rozhodnutím. V druhej kapitole taktiež vysvetľujem druhy štátnej služby a podmienky ich vykonávania. Neoddeliteľnou súčasťou vykonávania štátnej služby v ozbrojených silách je služobné hodnotenie, ktoré má vplyv na konkurenčný výber a tým aj na kariérny rast a dĺžku trvania služobného pomeru je taktiež súčasťou druhej kapitoly. Posledná tretia kapitola rozoberá dôvody ukončenia služobného pomeru profesionálnych vojakov. Je štruktúrovaná podľa foriem ukončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka a to na dve podkapitoly. V prvej sa zaberám dôvodmi skončenia služobného pomeru a to osobitne obligatónym a osobitne fakultatívnym dôvodom skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka. Druhá podkapitola tretej kapitoly vysvetľuje dôvody či právne skutočnosti majúce za následok zánik služobného pomeru.

Kľúčové slová

Služobný pomer, štátnozamestnanecký pomer, špecifické znaky štátnozamestnaneckého pomeru, regrutácia, maximálna doba výsluhy v hodnosti, maximálna doba služby, služobné hodnotenie, konkurenčný výber, centralizované komisie, decentralizované komisie, kariérny postup, vojenská hodnosť, skončenie a zánik služobného pomeru.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.:** Pracovné právo. Bratislava, Manz s.r.o., 1997.
- BARANCOVÁ, H.:** K pojmu zamestnanec. In. Právnik, Praha 2004, Ústav státu a práva Akadémie vied Českej republiky, roč. CXLIII. číslo 3
- HRVOL, M.:** Aktuálne problémy práva verejnej služby. In.: Justičná revue, Ministerstvo spravodlivosti SR, Bratislava 1996, roč. 48, č. 6-7/1996.
- HRVOL, M.:** K niektorým aspektom verejnej služby. In Policajná teória a prax, č.2/1996, Akadémia policajného zboru SR, Bratislava, 1996.
- KURIL, J.:** Analýza predmetu a obsahu služobného pomeru ako prvkov tohto právneho vzťahu. In.: Policajná teória a prax, Akadémia policajného zboru SR, Bratislava, roč. XII, č. 2/2000.
- KURIL, J.:** K poňatiu služobného pomeru ako právneho vzťahu. In.: Policajná teória a prax, Akadémia Policajného zboru SR, Bratislava, roč. VI, 1998, č.2.
- KURIL, J.:** Niektoré charakteristické znaky služobného pomeru príslušníkov PZ ako verejnoprávneho vzťahu. In.: Policajná teória a prax, Akadémia Policajného zboru SR, Bratislava, roč. VII, č. 4/1999.
- KURIL, J.:** Základné teoretické otázky služobného pomeru príslušníkov PZ. Akadémia policajného zboru SR, Bratislava 2000.
- PAULIČKA, I. et al.:** Všeobecný encyklopedický slovník. Praha 2002, OTTOVO nakladatelství, s.r.o.
- REBRO, K.:** Latinské právnické výrazy a výroky. Iura Edition, Bratislava, 1998.
- PRUSÁK, J.:** Teória práva. Právnická fakulta Univerzity Komenského, Bratislava 1997.
- SEKNIČKA, J., BLAŽEK, V.:** Spracovanie diplomovej práce. Akadémia policajného zboru SR, 2004.
- ŠIMONČIČOVÁ, M., NAGYOVÁ, M.:** Citovanie odbornej literatúry. Bratislava, Akadémia policajného zboru SR, Bratislava 2002.
- ŠÍN, Z.:** Tvorba práva pravidiel, metodika a technika. Praha, C.H.BECK, 2003.
- Ústava SR** publikovaná ako zákon č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky.
- Zákon č. 40/1964 Zb.** Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 71/1967 Zb.** o správnom konaní v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 372/1990 Zb.** o priestupkoch v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 162/1993 Z. z. o občianskych preukazoch v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 270/1995 Z. z. o štátnom jazyku v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

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. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov Slovenskej republiky a registri obyvateľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 370/1998 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov.

Zákon 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach.

Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon 320/2002 Z. z. o brannej povinnosti v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 321/2002 Z. z. o Ozbrojených silách Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Zákon 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe v ozbrojených silách Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti.

Zákon č. 224/2006 Z. z. o občianskych preukazoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Dokument „Ozbrojené sily Slovenskej republiky – model 2010“ schválený vládou Slovenskej republiky na svojom rokovaní dňa 24. októbra 2001.

Služobný predpis hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č. 1/2005 o určení služobných úradov, o vymedzení rozsahu rozhodovania vedúcich

služobných úradov a o vymedzení rozsahu pôsobnosti veliteľov pri vykonávaní štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky, In: Vestník Ministerstva obrany Slovenskej republiky, čiastka 41, ročník 2005 z 31. augusta 2005.

Služobný predpis služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č. 5/2005 o zásadách činnosti, zložení komisií pre konkurenčný výber, ich rokovacom poriadku a kritériách na určenie poradia profesionálnych vojakov na základe zhodnotenia.

Výnos Ministerstva obrany SR č. SELP/K-32/5-173 zo dňa 27. októbra 2005 o podmienkach posudzovania zdravotnej spôsobilosti, previerky psychickej spôsobilosti a fyzickej zdatnosti na posúdenie spôsobilosti občana na prijatie občana do štátnej služby.

Výnos Ministra obrany SR č. SELP/K-72/3-189 o požadovaných druhoch stredoškolského vzdelania, študijných odboroch a stupňoch vysokoškolského vzdelania na výkon dočasnej štátnej služby profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Výnos Ministerstva obrany Slovenskej republiky č. SELP/K-58/5-15/2005 z 9. septembra 2005 o určení sumy úhrady nákladov vynaložených na naturálne a finančné zabezpečenie vysokoškolského štúdia profesionálnych vojakov v prípravnej štátnej službe.

Vnútná smernica pre regrutáciu a výber občanov na prijatie do štátnej služby profesionálneho vojaka, Personálny úrad ozbrojených síl Slovenskej republiky, Bratislava 2005.

Rozkaz ministra obrany Slovenskej republiky č. 14 zo 6. júna 2005 o zabezpečení ochrany pred zneužívaním alkoholických nápojov a ochrane nefajčiarov v rezorte ministerstva obrany, In: Vestník ministerstva obrany Slovenskej republiky, ročník 2005, čiastka 26.

Metodické pokyny na hodnotenie profesionálnych vojakov číslo OÚ-138-2/2006 z 13. marca 2006.

PRÍLOHOVÁ ČASŤ

VZOR PÍSOMNÉHO OZNÁMENIA

<i>názov služobného úradu</i>	
Č.p.: Dátum:	Výtlačok č.: Počet listov:
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <i>Vojenská hodnosť, titul, meno a priezvisko</i> <i>osobné číslo</i> </div>	
PÍSOMNÉ OZNÁMENIA PROFESIONÁLNEMU VOJAKOVI Podľa § 28 ods. 3 zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov Ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“)	
Výška a zloženie platu Podľa § 138 ods. 2 zákona Vám patrí plat určený mesačnou sumou takto:	
a) služobný plat vo výške v tomto zložení ¹⁾	
1. hodnotný plat (§ 139 zákona) v ____ platovom stupni	od ____ vo výške ____ Sk
2. príplatok za výkon štátnej služby v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí (§141 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
3. príplatok výkonným letcom (§142 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
4. príplatok výsadkárom (§143 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
5. príplatok za výkon štátnej služby v organizačnej zložke Vojenského spravodajstva (§144 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
6. príplatok zdravotníckym pracovníkom (§145 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
7. príplatok za zastupovanie (§146 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
8. príplatok k služobnému platu (§ 206 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
b) zahraničný príspevok (§ 147 zákona)	od ____ vo výške ____ Sk
¹⁾ Uvedie sa príslušná zložka služobného platu (§ 138 ods. 2 zákona)	
Predbežná kontrola vykonaná podľa § 9 zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Nedostatky neboli zistené.	
_____ miesto, dátum a podpis zamestnanca povereného výkonom predbežnej finančnej kontroly	

¹⁵³ Príloha č. 3 k služobnému predpisu hlavného služobného úradu pre štátnu službu profesionálnych vojakov č. 3/2005 o podrobnostiach opisu činností vyplývajúcich z funkcie, o písomnom oznámení profesionálnemu vojakovi a o zápočte času služby.

Týždenný služobný čas

Váš týždenný služobný čas podľa § 88 ods.1 zákona a § 85 ods. 5 Zákonníka práce je hodín, pričom prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do služobného času (§ 91 Zákonníka práce).

Dĺžka dovolenky

Vaša základná výmera dovolenky podľa § 93 ods. 1²⁾ zákona je týždňov v kalendárnom roku.

Deň výplaty platu

Váš deň výplaty platu podľa § 154 zákona je 10. deň v kalendárnom mesiaci, ktorý nasleduje po každom kalendárnom mesiaci, v ktorom Vám vznikol nárok na plat.

Lehoty na skončenie služobného pomeru podľa § 69 ods. 3 a § 72 zákona

Lehota na skončenie služobného pomeru je podľa³⁾

- a) § 69 ods. 3 zákona odo dňa doručenia rozhodnutia o skončení služobného pomeru,
- b) § 72 ods. 3, 5 až 7..

Podpis vedúceho služobného úradu (veliteľa)

²⁾ Uvedie sa príslušný odsek (odseky) podľa § 93 zákona.

³⁾ Uvedie sa príslušné ustanovenie podľa druhu štátnej služby profesionálneho vojaka ozbrojených síl Slovenskej republiky.

Vyhotovené v dvoch výtlačkoch:

Výtlačok č. 1 – pre profesionálneho vojaka

Výtlačok č. 2 – pre finančné doklady profesionálneho vojaka

DOBY VÝSLUHY V HODNOSTI A MAXIMÁLNE DOBY SLUŽBY

Hodnosť	Doba výsluhy v hodnosti	Maximálna doba služby
vojak 2. stupňa	6 rokov	12 rokov
slobodník	5 rokov	12 rokov
desiatnik	5 rokov	12 rokov
čatár	5 rokov	16 rokov
rotný	6 rokov	21 rokov
rotmajster	6 rokov	24 rokov
nadrotmajster	6 rokov	29 rokov
štábny nadrotmajster	6 rokov	32 rokov
podpráporčík	8 rokov	22 rokov
práporčík	8 rokov	29 rokov
nadpráporčík	8 rokov	32 rokov
poručík	5 rokov	10 rokov
nadporučík	5 rokov	14 rokov
kapitán	7 rokov	20 rokov
major	5 rokov	22 rokov
podplukovník	5 rokov	27 rokov
plukovník	6 rokov	32 rokov
brigádny generál	neustanovuje sa	neustanovuje sa
generálmajor	neustanovuje sa	neustanovuje sa
generálporučík	neustanovuje sa	neustanovuje sa
generál	neustanovuje sa	neustanovuje sa

¹⁵⁴ Príloha č. 1 k zákonu č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

DRUHY DISCIPLÍN A LIMITY VÝKONOV POHYBOVEJ VÝKONNOSTI

1. Povinná disciplína je beh na 12 minút.
2. Voliteľné disciplíny sú:
 - a. Ľah – sed alebo kľuky,
 - b. Člnkový beh 10 x 10 metrov alebo skok do diaľky s odrazom z miesta znožmo.
3. Normy pohybovej výkonnosti podľa veku občana pre príslušné disciplíny sú:

Disciplína	Kategória	Norma pohybovej výkonnosti
Beh na 12 minút	Občan do 25 rokov veku	2 240 metrov
	Občan od 25 do 30 rokov veku	2 140 metrov
	Občan nad 30 rokov veku	2 040 metrov
Ľah – sed	Občan do 25 rokov veku	38 opakovaní za minútu
	Občan od 25 do 30 rokov veku	35 opakovaní za minútu
	Občan nad 30 rokov veku	32 opakovaní za minútu
Kľuky	Občan do 25 rokov veku	24 kľukov za 30 sekúnd
	Občan od 25 do 30 rokov veku	21 kľukov za 30 sekúnd
	Občan nad 30 rokov veku	19 kľukov za 30 sekúnd
Člnkový beh 10 x 10 m	Občan do 25 rokov veku	28,5 sekúnd
	Občan od 25 do 30 rokov veku	29,1 sekúnd
	Občan nad 30 rokov veku	29,5 sekúnd
Skok do diaľky s odrazom z miesta znožmo	Občan do 25 rokov veku	161 centimetrov
	Občan od 25 do 30 rokov veku	155 centimetrov
	Občan nad 30 rokov veku	149 centimetrov

¹⁵⁵ Príloha č. 2 k vyhláške Ministerstva obrany Slovenskej republiky č. 495/2005 Z. z. z 31. októbra 2005 ktorou sa ustanovujú podmienky zdravotnej spôsobilosti, previerky psychickej spôsobilosti a fyzickej zdatnosti na posúdenie spôsobilosti občana na prijatie do štátnej služby.

VZOR SLUŽOBNÉHO HODNOTENIA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA

Otvorený názov útvaru

Služobné hodnotenie práporčíkov a dôstojníkov
pre riadiace alebo veliteľské funkcie

Osobné číslo		Vojenská hodnosť	
Akademický titul, meno a priezvisko			
Dátum a miesto narodenia			
Funkcia do ktorej je ustanovený			
		Plánovaná vojenská hodnosť	
Deň ustanovenia do funkcie		Číslo vojenskej odbornosti	
Časť A	Vyhodnotenie splnenia navrhovaných opatrení v služobnej kariére profesionálneho vojaka, úloh a cieľov odborného a osobného rozvoja z predchádzajúceho služobného hodnotenia		
splnené – 3 body		priebežne plnené – 1 bod	Hodnotenie - počet bodov
čiastočne splnené – 2 body		nesplnené – 0 bodov	
Časť B	Hodnotenie služobných schopností, zručností a vlastností		
a) hodnotenie jazykových spôsobilostí v súlade so štandardizačnou dohodou NATO STANAG 6001			
1. získal jazykovú spôsobilosť vyššiu ako štandardizačný jazykový profil SLP 3 alebo rovnakú, ak má spôsobilosť aj z ďalšieho cudzieho jazyka – 7 bodov 2. získal jazykovú spôsobilosť na úrovni štandardizačného jazykového profilu SLP 3 alebo má jazykovú spôsobilosť z dvoch cudzích jazykov, z toho aspoň jeden na úrovni štandardizačného jazykového profilu SLP 2 – 5 bodov 3. získal jazykovú spôsobilosť na úrovni štandardizačného jazykového profilu SLP 2 – 3 body 4. získal jazykovú spôsobilosť na úrovni štandardizačného jazykového profilu SLP 1 – 1 bod 5. nezískal jazykovú spôsobilosť – 0 bodov		Hodnotenie - počet bodov <div></div>	
b) hodnotenie úrovne vedomostí nevyhnutných na výkon zastávanej funkcie			
1. spĺňa mimoriadne dobrým spôsobom požadovanú úroveň odborných vedomostí a praktických skúseností – 12 bodov 2. spĺňa dobrým spôsobom požadovanú úroveň odborných vedomostí a praktických skúseností – 9 bodov 3. uspokojivo spĺňa požadovanú úroveň s určitými nedostatkami odborných vedomostí a praktických skúseností – 7 bodov 4. vo vybraných oblastiach spĺňa požadovanú úroveň s určitými nedostatkami odborných vedomostí a praktických skúseností – 3 body 5. nespĺňa požadovanú úroveň odborných vedomostí a praktických skúseností – 0 bodov		Hodnotenie - počet bodov <div></div>	

c) hodnotenie zvyšovania vlastnej výkonnosti a podielu na odstraňovaní nedostatkov	
<ol style="list-style-type: none"> 1. aktivnosť a samostatnosť pri zvyšovaní vlastnej výkonnosti a pri odstraňovaní nedostatkov – 6 bodov 2. pracuje na zvyšovaní vlastnej výkonnosti a podieľa sa na odstraňovaní nedostatkov – 4 body 3. snaha zvyšovať vlastnú výkonnosť a odstraňovať nedostatky – 3 body 4. pracuje stereotypne, bez záujmu o odstraňovanie nedostatkov – 1 bod 5. nezáujem zvyšovať vlastnú výkonnosť a odstraňovať nedostatky – 0 bodov 	Hodnotenie - počet bodov <div></div>
d) hodnotenie účelného a hospodárneho využívania síl a prostriedkov	
<ol style="list-style-type: none"> 1. mimoriadne dobré využívanie zverených prostriedkov, možností podriadených a služobného času – 10 bodov 2. dobré využívanie zverených prostriedkov, možností podriadených a služobného času – 7 bodov 3. uspokojivé využívanie zverených prostriedkov, možností podriadených a služobného času – 5 bodov 4. čiastočné využívanie zverených prostriedkov, možností podriadených a služobného času – 2 body 5. nezáujem o využívanie zverených prostriedkov, možností podriadených a služobného času – 0 bodov 	Hodnotenie - počet bodov <div></div>
e) hodnotenie schopnosti spolupráce a schopnosti práce v tíme	
<ol style="list-style-type: none"> 1. mimoriadna schopnosť stmelovať podriadených v tíme – 6 bodov 2. dobrá spolupráca a schopnosť tímovej práce – 4 body 3. uspokojivá spolupráca a schopnosť tímovej práce – 3 body 4. čiastočne uspokojivá spolupráca, presadzuje hlavne vlastné riešenia – 2 body 5. neschopnosť efektívne spolupracovať a tímovo riešiť úlohy – 0 bodov 	Hodnotenie - počet bodov <div></div>
Časť C	Hodnotenie štýlu riadiacej práce
a) hodnotenie schopnosti organizovať a riadiť plnenie úloh	
<ol style="list-style-type: none"> 1. mimoriadne dobré organizačné schopnosti – 12 bodov 2. dobré organizačné schopnosti – 9 bodov 3. organizačné schopnosti na uspokojivej úrovni s primeraným výkonom – 7 bodov 4. organizačné schopnosti na nízkej úrovni s určitými nedostatkami – 3 body 5. bez organizačných schopností – 0 bodov 	Hodnotenie - počet bodov <div></div>
b) hodnotenie aktivity prístupu k plneniu úloh	
<ol style="list-style-type: none"> 1. aktivita pri plnení úloh nad rámec služobných povinností – 7 bodov 2. aktivita pri plnení úloh – 5 bodov 3. podieľa sa na plnení úloh – 3 body 4. formálna ochota pri plnení úloh – 2 body 5. pasívnosť pri plnení úloh – 0 bodov 	Hodnotenie - počet bodov <div></div>

c) hodnotenie schopností rýchlo a operatívne reagovať na zmenu situácie a úspešnosti rozhodovacieho procesu	
<div><div>1. mimoriadne dobré reagovanie na zmenu situácie a prijímanie správnych rozhodnutí – 7 bodov</div><div>2. dobré reagovanie na zmenu situácie a prijímanie správnych rozhodnutí – 5 bodov</div><div>3. uspokojivé reagovanie zodpovedajúce situácii – 3 body</div><div>4. neuspokojivé reagovanie neprinášajúce požadovaný výsledok, nutnosť zasahovať do rozhodovacieho procesu – 2 body</div><div>5. neschopnosť orientovať sa a rozhodovať v zložitých situáciách – 0 bodov</div></div>	<div>Hodnotenie - počet bodov</div> <div></div>
d) hodnotenie schopností vyrovnat' sa pri plnení úloh s neočakávanými okolnosťami a so záťažovými situáciami	
<div><div>1. záťažové situácie rieši mimoriadne dobrým spôsobom – 5 bodov</div><div>2. záťažové situácie rieši dobrým spôsobom, bez zníženia výkonnosti – 4 body</div><div>3. pri pracovnom zaťažení plní úlohy uspokojivým spôsobom, občas dôjde k zvoleniu nesprávneho postupu, nesprávneho poradia plnenia úloh – 3 body</div><div>4. nechota prevziať na seba plnenie úlohy v záťažových situáciách – 2 body</div><div>5. neschopnosť zvládnuť záťažové situácie – 0 bodov</div></div>	<div>Hodnotenie - počet bodov</div> <div></div>
e) hodnotenie schopností riadiť podriadených	
<div><div>1. mimoriadne dobré riadiace a vodcovské schopnosti – 13 bodov</div><div>2. riadiace schopnosti na dobrej úrovni – 10 bodov</div><div>3. riadiace schopnosti s určitými nedostatkami – 7 bodov</div><div>4. čiastočne uspokojivá schopnosť riadiť podriadených s nedostatkami v riadení podriadených – 3 body</div><div>5. neschopnosť riadiť podriadených, nezáujem o podriadených – 0 bodov</div></div>	<div>Hodnotenie - počet bodov</div> <div></div>
Časť D	Hodnotenie odbornosti a pripravenosti na bojové nasadenie, bezúhonnosti, zdravotnej spôsobilosti, inej rozhodnej skutočnosti súvisiacej s profesionálnym vojakom
a) hodnotenie odbornosti a pripravenosti na bojové nasadenie	
<div><div>1. pripravený – 2 body</div><div>2. čiastočne pripravený – 1 bod</div></div>	<div><div>3. nepripravený – 0 bodov</div><div>Hodnotenie - počet bodov</div><div></div></div>
b) hodnotenie bezúhonnosti [hodnotí sa podľa § 70 ods. 2 písm. b) zákona]	
<div><div>1. bezúhonný – 1 bod</div><div>2. nie je bezúhonný – 0 bodov</div></div>	<div><div>Hodnotenie - počet bodov</div><div></div></div>
c) hodnotenie zdravotnej spôsobilosti	
<div><div>1. spôsobilý vykonávať štátnu službu – 2 body</div><div>2. dočasne nespôsobilý vykonávať štátnu službu [hodnotí sa podľa § 85 ods. 1 písm. b) zákona] alebo nespôsobilý vykonávať funkciu [hodnotí sa podľa § 85 ods. 1 písm. d) zákona] – 1 bod</div><div>3. nespôsobilý vykonávať štátnu službu [hodnotí sa podľa § 85 ods. 1 písm. c) zákona] – 0 bodov</div></div>	<div><div>Hodnotenie - počet bodov</div><div></div></div>

d) hodnotenie inej rozhodnej skutočnosti súvisiacej s profesionálnym vojakom – hodnotí sa na základe posledného preskúšania fyzickej spôsobilosti			
1. výborný – 7 bodov	3. vyhovujúci – 3 body	Hodnotenie - počet bodov	
2. dobrý – 5 bodov	4. nevyhovujúci – 0 bodov	<div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 20px;"></div>	
Záver			
a) Súčet dosiahnutých bodov v jednotlivých častiach služobného hodnotenia a tomuto súčtu bodov zodpovedajúce slovné zhodnotenie			
	Bodové rozpätie	Hodnotiaca skupina	Celkový výsledok služobného hodnotenia
1.	86 - 100	Výnimočný	Súčet dosiahnutých bodov <div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 20px; background-color: #FFC0CB;"></div> Slovné zhodnotenie <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; background-color: #FFC0CB; text-align: center;">Nevyhovujúci</div>
2.	64 - 85	Výborný	
3.	46 - 63	Dobrý	
4.	30 - 45	Vyhovujúci	
5.	0 - 29	Nevyhovujúci	
b) Stručné zhodnotenie ostatných aktivít v služobnej činnosti hodnoteného			
c) Návrh na príslušné opatrenie v služobnej kariére hodnoteného			
1. ponechanie v doterajšej funkcii	Číslo navrhovaného opatrenia		
2. ustanovenie do inej funkcie v rovnakej hodnosti	<div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 20px;"></div>		
3. povýšenie do vyššej hodnosti			
4. prepustenie zo služobného pomeru na základe nespôsobilosti vykonávať profesionálnu službu v ozbrojených silách Slovenskej republiky			

d) úlohy a ciele odborného a osobného rozvoja na ďalšie hodnotené obdobie	
e) dátum spracovania služobného hodnotenia, hodnosť, akademický titul, meno, priezvisko, funkcia a podpis hodnotiteľa	
Dátum spracovania služobného hodnotenia:	
Hodnosť, akademický titul, meno, priezvisko, funkcia hodnotiteľa	
Podpis hodnotiteľa:	
f) Stanovisko hodnoteného k výsledkom hodnotenia:	
Dátum:	Podpis:
g) Vyjadrenie hodnoteného k možnosti povýšenia do vyššej hodnosti alebo zaradenia do programu udržiavania	
1. S povýšením do vyššej hodnosti:	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; background-color: #d9ead3;">Súhlasím</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; background-color: #d9ead3;">Nesúhlasím</div>
2. So zaradením do programu udržiavania:	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; background-color: #d9ead3;">Súhlasím</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; background-color: #d9ead3;">Nesúhlasím</div>
h) Vyznačenie dátumu nadobudnutia právoplatnosti služobného hodnotenia	

HODNOSTNÉ ZLOŽENIE KOMISIÍ PRE KONKURENČNÝ VÝBER

Centralizovaná komisia pre vojenskú hodnosť	Zloženie komisie ¹⁾	
	predseda je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti	člen je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti
čatára	od kapitána vyššie	od rotného vyššie
rotného	od kapitána vyššie	od rotmajstra vyššie
rotmajstra	od kapitána vyššie	nadrotmajstra
nadrotmajstra	podplukovníka	štábného nadrotmajstra
podpráporčíka	nadpráporčíka	práporčíka
práporčíka	od kapitána vyššie	nadpráporčíka
poručíka	od kapitána vyššie	od nadporučíka vyššie
nadporučíka	od majora vyššie	od kapitána vyššie
kapitána	podplukovníka	majora
majora	plukovníka	podplukovníka
podplukovníka	brigádneho generála	plukovníka

Centralizovaná komisia pre vojenskú hodnosť	Zloženie komisie ²⁾
plukovníka	od brigádneho generála vyššie
brigádneho generála	profesionálny vojak s plánovanou vojenskou hodnosťou generálmajora a vyššou vojenskou hodnosťou ³⁾
generálmajora	profesionálny vojak s plánovanou vojenskou hodnosťou generálmajora a vyššou vojenskou hodnosťou ³⁾

Centralizovaná komisia	Zloženie komisie ⁴⁾	
	predseda je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti	člen je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti
na vymenovanie do vojenskej hodnosti podpráporčíka	nadpráporčíka	podpráporčíka alebo práporčíka
na vymenovanie do vojenskej hodnosti podpráporčíka a pre vojenskú hodnosť podpráporčíka	nadpráporčíka	práporčíka

Decentralizovaná komisia pre vojenskú hodnosť	Zloženie komisie ⁵⁾	
	predseda je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti	člen je profesionálny vojak vo vojenskej hodnosti
vojaka 2. stupňa	od kapitána vyššie	od čatára vyššie
slobodníka	od kapitána vyššie	od čatára vyššie
desiatnika	od kapitána vyššie	od čatára vyššie

¹⁾ Centralizovaná komisia má predsedu a najmenej piatich členov.

²⁾ Centralizovaná komisia má predsedu a najmenej troch členov.

³⁾ Predseda centralizovanej komisie je dôstojník s generálskou vojenskou hodnosťou určený náčelníkom Generálneho štábu ozbrojených síl Slovenskej republiky.

⁴⁾ Centralizovaná komisia má predsedu a najmenej piatich členov.

⁵⁾ Decentralizovaná komisia má predsedu a najmenej piatich členov.