

Obsadzovanie funkcií v Policajnom zbore, Hasičskom a záchrannom zbore a Horskej záchrannej službe s dôrazom na aplikáciu princípov kariérneho systému

Anotácia: Autor v článku analyzuje jednak nariadenie MV SR č. 146/2020, ako aj zákon č. 315/2001 Z. z. o HaZZ s dôrazom kladeným na aplikáciu princípov kariérneho systému v kariérnom postupe príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Hasičského záchranného zboru a Horskej záchrannej služby. Obidva právne predpisy pritom vychádzajú zo všeobecných princípov kariérneho systému podľa učenia štátovedy o systémoch obsadzovania funkcií v štátnej, resp. verejnej správe. Vedecká štúdia tiež stručne charakterizuje princípy meritného systému (podľa zásluhy), ktorý sa zhoduje s kariérnym systémom, nakoľko taktiež kladie dôraz na získanú kvalifikáciu a dĺžku služobnej praxe. Poukazuje tiež na princíp výberového konania, ktorý je typický pre meritný systém, ale ktorý taktiež využíva aj nariadenie o kariérnom postupe príslušníkov Policajného zboru. Autor na základe vykonanej analýzy súčasne poukazuje na nedostatky, ktoré vyššie uvedené nariadenie a zákon obsahujú, menovite ide o absenciu inštitútu definitívy a uvádza návrhy *de lege ferenda*, o ktoré by mali byť tieto právne predpisy doplnené.

Kľúčové slová: kariérny systém, princípy kariérneho systému, meritný systém, výberové konanie, výber, výberová komisia, dočasná štátna služba, stála štátna služba, prípravná štátna služba, vymenovanie, definitíva, celoživotné zamestnanie, celoživotná štátna služba.

Obsadzovanie funkcií v Policajnom Zbore podľa ustanovení nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore

Objektom skúmania prezentovaného v odbornom článku je skúmanie a aplikácia zásad kariérneho postupu pre obsadzovanie riadiacich a neriadiacich funkcií v Policajnom zbore podľa nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore. Na začiatku považujem za potrebné uviesť všeobecné princípy kariérneho systému podľa učenia štátovedy, resp. podľa teórie štátu o princípoch kariérneho systému požadovaných pre obsadzovanie funkcií v štátnej, resp. verejnej správe.

Kariérny systém vznikol a postupne sa sformoval v 19. storočí v Európe vo Francúzsku, Nemecku a tiež aj v európskej časti Ruska. Jeho základom je francúzske slovo „*carrière*“, čo znamená životná dráha alebo púť a často sa používa v profesijnom živote človeka na jeho ceste pri vzostupnom obsadzovaní funkcií v štátnej, resp. verejnej správe. Typickým aspektom pre kariérny systém je tzv. *definitíva*, čo znamená celoživotné zamestnanie (povolanie), t. j. celoživotná štátna služba s možnosťou služobného postupu na základe získanej kvalifikácie a dĺžky štátnej (verejnej) služby. Kariérny systém kladie dôraz na profesionalitu a je preň typická nezrušiteľnosť služobného pomeru zo strany zamestnávateľa a ak, tak len zložitým procesom a za dodržania vopred stanovených podmienok. Štátna (verejná) služba vykonávaná na základe kariérneho systému je odpolitizovaná, to znamená, že nie je závislá od výsledkov volieb, najmä pokiaľ ide o vznik a zánik služobného pomeru. Pre kariérny systém sú okrem definitívy stanovené aj ďalšie typické princípy, a to: služobný postup na základe vopred určených podmienok (požadovaná kvalifikácia a dĺžka služby), požiadavka mlčanlivosti, nezlučiteľnosť štátnej služby s inou vedľajšou pracovnou činnosťou, osobitne s podnikaním, zákaz zamestnávania príbuzných,

zákaz členstva v politických stranách a účasti na politických akciách, štrajkoch a pod., ako aj lojalita k orgánom štátnej moci, nadriadeným a pod.¹

Ďalšími princípmi, ktoré sa používajú pre obsadzovanie funkcií v štátnej (verejnej) správe sú tzv. *spoliálny systém a meritný systém*. *Spoliálny systém* je v porovnaní v kariérnom systéme čisto politickou záležitosťou, a to z toho dôvodu, že miesta v štátnej (verejnej) správe sa obsadzujú po parlamentných, resp. komunálnych alebo prezidentských voľbách jednotlivcami, ktorí sa zaslúžili o volebné víťazstvo danej politickej strany alebo hnutia alebo jednotlivca a sú členmi, stúpenkami alebo politickými priaznivcami víťazných politických strán, politických hnutí alebo jednotlivých politikov. Naproti tomu, *meritný systém* verejnej (štátnej) služby sa tiež zvykne nazývať aj „*systém zásluh*“ podľa latinského slova „*meriti*“, t. j. podľa zásluhy. Vo veľkej miere sa podobá kariérnemu systému, a to z toho dôvodu, že taktiež kladie dôraz na odbornosť, získanú kvalifikáciu, apolitickosť a morálnu bezúhonnosť. Je preň tiež príznačné odporúčanie významnej osobnosti z politického, kultúrneho, umeleckého, či športového prostredia. Pri výbere veľmi závaží, či uchádzač o funkciu je absolventom renomovanej vysokej školy, resp. vzdelávacej inštitúcie. Na rozdiel od kariérneho systému sú pre tento systém typické výberové konania a rôzne konkurzy.²

Cieľom posudzovania predmetného N MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore (ďalej len nariadenie) bolo vykonať jeho analýzu s dôrazom kladeným na aplikáciu vyššie uvedených princípov kariérneho systému. Po analýze jednotlivých článkov a odstavcov uvedeného nariadenia môžem konštatovať, že nariadenie kladie dôraz najmä na výberové konanie a podmienky jeho realizácie, či už vo vertikálnom alebo horizontálnom smere, ako aj na podmienky výberu uskutočňovaného na všetky neriadiace funkcie v Policajnom zbore, ktoré sú zaradené v 5. platovej triede alebo vyššej platovej triede (čl. 20 ods. 1 a 2). Ako je uvedené vyššie pri charakteristikách systémov pre obsadzovanie funkcií v štátnej (verejnej) správe, výberové konanie je typické pre meritný systém. Táto skutočnosť však nie je na škodu pre obsadzovanie funkcií v Policajnom zbore, či už na základe výberového konania tak vo vertikálnom, ako aj v horizontálnom smere, alebo na základe výberu.

Z hľadiska kariérneho postupu sa javí významné ustanovenie čl. 5 nariadenia zakotvujúce zásady kariérneho postupu, resp. postupu pri prijímaní uchádzača do služobného pomeru. Uvedený článok konkrétne zakotvuje povinnosť policajta po jeho prijatí do služobného pomeru absolvovať základné policajné vzdelanie na odbornej škole (Stredná odborná škola v Pezinku, v Košiciach alebo v Bratislave). Pokiaľ ide o kadeta, t. j. policajta prijatého do štátnej služby, ten absolvuje vysokoškolské štúdium prvého stupňa na Akadémii Policajného zboru v Bratislave alebo denné štúdium na odbornej škole.³ Uvedený článok v podstate zakotvuje len jeden z princípov kariérneho systému uvádzaných vyššie, a to požadovanú kvalifikáciu, aj keď základnú t. j. získanie základného policajného vzdelania, aby policajt mohol byť ustanovený na základnom útvare Policajného zboru do funkcie v prvej alebo druhej platovej triede. Pri ustanovovaní sa zohľadní poradie prvých 20 najúspešnejších uchádzačov.⁴ Princípov kariérneho postupu sa týkajú články 5 až 8. Články 7 a 8 nariadenia stanovujú dĺžku prípravnej štátnej služby a zaradenie policajta po absolvovaní prípravnej štátnej služby do stálej štátnej služby.⁵ V podstate ide o realizáciu ďalšieho z princípov kariérneho systému (dĺžka praxe) aplikovaného v podmienkach Policajného zboru.

¹ NESVADBA, A., ZACHOVÁ, A. 2013. *Teória štátu a práva*, s. 62 - 62.

² NESVADBA, A., ZACHOVÁ, A. 2013. *Teória štátu a práva*, s. 62 - 62.

³ Čl. 5 ods. 1 a 2 nariadenia MV SR č. 146/2020 zásadách kariérneho postupu v PZ.

⁴ Čl. 6 ods. 1 nariadenia MV SR č. 146/2020 zásadách kariérneho postupu v PZ.

⁵ Čl. 7 a 8 nariadenia MV SR č. 146/2020 zásadách kariérneho postupu v PZ.

V rámci zásad kariérneho postupu je významným ustanovenie článku 9 nariadenia upravujúce služobný postup policajta z neriadiacej funkcie na riadiacu funkciu alebo z nižšej riadiacej funkcie na vyššiu riadiacu funkciu vo vertikálnej línii. Tento postup sa podľa uvedeného článku realizuje na základe výberového konania. Odstavec 1 predmetného článku v písmenách „a“ až „d“ stanovuje podmienky, ktoré musí policajt – uchádzač spĺňať, aby sa mohol zúčastniť výberového konania na obsadenie riadiacej alebo vyššej riadiacej funkcie. Ide napríklad o absolvovanie potrebnej vzdelávacej aktivity, resp. získanie potrebnej kvalifikácie alebo špecializovaného policajného vzdelania, odporúčajúce služobné hodnotenie, dosahovanie výborných, veľmi dobrých alebo dobrých výsledkov v hodnotiacom systéme, iniciatívne plnenie úloh a pod.⁶ Podľa môjho názoru v uvádzaných podmienkach pre uchádzanie sa o ustanovenie do riadiacej alebo vyššej riadiacej funkcie chýba dĺžka služobnej praxe ako jeden z ďalších princípov aplikovaného kariérneho systému.

Zatiaľ čo článok 9 nariadenia zakotvuje služobný postup policajta na riadiacu alebo vyššiu riadiacu funkciu na základe výberového konania vo vertikálnej línii, článok 10 nariadenia upravuje kariérny postup pri prechode z jednej služby do inej služby Policajného zboru alebo z jedného útvaru Policajného zboru do iného útvaru Policajného zboru v horizontálnej línii. Tento služobný postup sa realizuje už nie na základe výberového konania, ale na základe výberu. Uvedený článok nariadenia aj v tomto prípade stanovuje podmienky, ktoré musí policajt spĺňať, aby mohol byť na základe výberu ustanovený do príslušnej služby v danom útvare Policajného zboru alebo do služby v inom útvare Policajného zboru. V podstate ide o tie isté podmienky, ktoré stavuje článok 9 nariadenia.⁷ Avšak aj v tomto článku chýba ako jedna z obligatórnych podmienok kariérneho systému dĺžka služobnej praxe.

Článok 11 nariadenia upravuje výberové konanie ako mechanizmus pre ustanovenie policajta na riadiacu alebo vyššiu riadiacu funkciu vo vertikálnej línii. Ako som už spomenul vyššie, výberové konanie je typické pre meritný systém (podľa zásluhy), ale prax ukázala, že sa dokáže veľmi dobre uplatniť aj pri aplikácii kariérneho systému. Podľa odstavca 1 uvedeného článku nariadenia, výberové konanie sa uskutočňuje na všetky riadiace funkcie v Policajnom zbore, okrem funkcií uvedených v článkoch 1 a 2 nariadenia. Ide o vymenovanie policajta do funkcie prezidenta Policajného zboru a riaditeľa Úradu inšpekčnej služby, policajného pridelenca alebo policajného styčného dôstojníka, ako aj na obsadenie funkcie na úseku mierových misií a operácií civilného krízového manažmentu s odkazom na ustanovenia § 33a) až 33j) zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru v znení neskorších predpisov, nariadenia MV SR č. 53/2003 o policajných pridelencoch a policajných styčných dôstojníkoch a nariadenia MV SR č. 42/2017 o medzinárodných misiách a operáciách (civilného krízového manažmentu).

Odstavec 2 článku 11 nariadenia upravuje administratívne a organizačné zabezpečenie výberového konania. To podľa uvedeného ustanovenia prináleží sekcii personálnych a sociálnych činností MV SR a personálnemu oddeleniu príslušného krajského riaditeľstva Policajného zboru, pokiaľ v odstavci 3 uvedeného článku nie je ustanovené inak. Výberové konanie na úseku zvláštnych policajných činností a špeciálnych služieb a operácií administratívne a organizačne zabezpečuje príslušný útvar.⁸ Na základe odstavca 4 článku 11 nariadenia, komisia výberového konania posudzuje vhodnosť policajta uchádzajúceho sa o riadiacu funkciu, na ktorú bolo vyhlásené výberové konanie, pričom okrem iného prihliada na najvyššiu funkciu, ktorú policajt - uchádzač zastával počas služobného pomeru. Inými slovami, komisia skúma a hodnotí skúsenosti policajta, ktoré nadobudol počas zastávania

⁶ Čl. 9 ods. 1 a 2 nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v PZ.

⁷ Čl. 10 nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v PZ.

⁸ Čl. 11 ods. 1, 2, 3 nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v PZ.

najvyššej funkcie v Policajnom zbore. V podstate ide o aplikáciu ďalšieho princípu kariérneho systému, t. j. dĺžky služobnej praxe a nadobudnutých skúseností.

Článok 12 v odstavci 1 nariadenia zakotvuje výberové konanie na nižšiu riadiacu funkciu, ktoré vyhlasuje vo svojej riadiacej pôsobnosti príslušný nadriadený s ustanovovacou pôsobnosťou na intranete najneskôr 2 mesiace pred uvoľnením alebo zriadením novej funkcie, pričom súčasne stanoví podmienky výberového konania a zriadi výberovú komisiu. Vychádza pritom z nariadenia MV SR č. 83/2020 o rozsahu pôsobnosti nadriadených vo veciach služobného pomeru v štátnej službe príslušníkov Policajného zboru (personálna pôsobnosť).

Odstavec 8 článku 12 nariadenia zakotvuje predpoklady, ktoré by mal spĺňa policajt – uchádzač o funkciu, na ktorú bolo vyhlásené výberové konanie. Predpoklady, ktoré sú zakotvené v uvedenom odstavci sa zhodujú s princípmi kariérneho systému, menovite s kvalifikačnými predpokladmi - úspešné absolvovanie vzdelávacej aktivity (ods. 8 písm. a), b)), a dĺžkou služobnej praxe (písm. d) – najmenej 10 rokov trvania služobného pomeru v Policajnom zbore, písm. e) - najmenej 15 rokov trvania služobného pomeru v Policajnom zbore a f) - najmenej 20 rokov trvania služobného pomeru v Policajnom zbore).

Článok 17 nariadenia zakotvuje výberovú komisiu. Podľa odstavca 1 uvedeného článku, výberovú komisiu zriaďuje vo svojej riadiacej pôsobnosti príslušný nadriadený s ustanovovacou pôsobnosťou, ktorý vymenúva a odvoláva predsedu a členov komisie. Podľa odstavca 3 článku 17 nariadenia, členom výberovej komisie so súhlasom príslušného nadriadeného môže byť aj policajt alebo štátny zamestnanec alebo zamestnanec, ktorý nespadá do personálnej pôsobnosti nadriadeného, ktorý výberovú komisiu zriaďuje.⁹ Podľa môjho názoru toto ustanovenie by malo zakotvovať kategorickú normu, v zmysle ktorej členom výberovej komisie musí byť (nie môže) aj policajt, štátny zamestnanec alebo zamestnanec, ktorý nespadá do personálnej pôsobnosti nadriadeného s ustanovovacou pôsobnosťou, ktorý výberovú komisiu zriaďuje, aby sa tak predišlo prípadnému klientelizmu alebo presadzovaniu direktívneho záujmu nadriadeného.

Článok 20 nariadenia zakotvuje ako ďalší spôsob obsadzovania funkcií v Policajnom zbore „výber“. Podľa odstavca 1 uvedeného článku, výber sa uskutočňuje na všetky neriadiace funkcie v Policajnom zbore zaradené v 5. platovej triede a vyššej platovej triede. Podľa odstavca 2 článku 20 výber vykonáva nadriadený s ustanovujúcou pôsobnosťou. Výberom sa zisťuje najvhodnejší policajt na uvoľnenú neriadiacu funkciu, pričom sa hodnotí celý priebeh výkonu štátnej služby policajta vo vzťahu k obsadzovanej funkcii, prihliada sa na závery služobného hodnotenia, dosiahnuté výsledky v hodnotiacom systéme policajtov, ako aj na dodržiavanie služobnej disciplíny. Avšak aj pri obsadzovaní neriadiacej funkcie formou výberu, služobné hodnotenie by malo zahŕňať dosiahnutú najvyššiu kvalifikáciu a dĺžku služobnej praxe. Pokiaľ ide o prevedenie alebo preloženie policajta na inú neriadiacu funkciu podľa ustanovenia § 35 ods. 1 zákona č. 73/1998 Z. z., aj v tomto prípade musí byť splnená podmienka, a to rovnaký kvalifikačný stupeň policajného vzdelania, aký bol určený pre jeho pôvodnú funkciu.¹⁰

Obsadzovanie funkcií v Hasičskom a záchrannom zbore a v Horskej záchrannej službe podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov

Objektom skúmania prezentovaného v predmetnom odbornom článku je tiež aj zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov. Hneď na úvod považujem za potrebné uviesť, že Hasičský a záchranný zbor síce je zbor, ale nie je

⁹ Čl. 17 ods. 1 a 3 nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v PZ.

¹⁰ Čl. 22 ods. 2 nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v PZ.

to ozbrojený zbor. Pod pojmom zbor sa podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel rozumie Hasičský a záchranný zbor a Horská záchranná služba.¹¹ Obsadzovanie funkcií v Hasičskom a záchrannom zbore, ako aj v Horskej záchrannej službe (ďalej len zbore) sa uskutočňuje na základe zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov (ďalej len zákona o HaZZ). Postup pri obsadzovaní funkcií v zbore je podstatne odlišný od obsadzovania funkcií v Policajnom zbore podľa vyššie uvedeného nariadenia MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, podľa ktorého sa funkcie v Policajnom zbore obsadzujú na základe výberového konania alebo výberu. Obsadzovanie funkcií v HaZZ a HZS sa neuskutočňuje na základe výberového konania, ani výberu, ale na základe systemizácie tabuľkových miest vymenovaním do funkcie na základe získanej odbornej kvalifikácie, ako aj dĺžky služobnej praxe. Tieto aspekty sa v podstate zhodujú s princípmi požadovanej kvalifikácie a dĺžky praxe v kariérnom systéme pre obsadzovanie funkcií v štátnej, resp. verejnej správe uvádzaných vyššie. Konkrétne ustanovenie § 17 o podmienkach prijatia za príslušníka zboru, okrem iných podmienok, v ods. 1 písm. c) zákona o HaZZ ako jednu z podmienok uvádza splnenie kvalifikačných predpokladov na vykonávanie funkcie, do ktorej má byť občan Slovenskej republiky starší ako 18 rokov vymenovaný.¹²

Kvalifikačné predpoklady pre prijatie za príslušníka zboru sú konkretizované v ustanovení § 18 zákona o HaZZ. Podľa tohto ustanovenia, uchádzač o prijatie do služieb zboru musí spĺňať požadované vzdelanie, resp. odbornú spôsobilosť a u príslušníka Horskej záchrannej služby osobitnú odbornú spôsobilosť podľa osobitného zákona, t. j. podľa zákona č. 544/2002 Z. z. o Horskej záchrannej službe v znení neskorších predpisov, ako aj odbornú prax. Tieto podmienky pri prijatí uchádzača nie je možné odpustiť, ak tento zákon (zákon o HaZZ) neustanovuje inak.¹³ Teda ide o splnenie podmienok (požadovaná kvalifikácia a určitá odborná prax), ktoré vyžaduje pre zastávanie určitej funkcie v štátnej, resp. verejnej správe aj kariérny systém ako systém pre obsadzovanie funkcií v štátnej (verejnej) správe.

Ustanovenie § 19 zákona o HaZZ bližšie konkretizuje požadované vzdelanie v príslušnom stupni v príslušnom študijnom odbore alebo zameraní štúdia pre vymenovanie do funkcie v zbore. Podľa ods. 2 uvedeného ustanovenia sa za vzdelanie považuje: úplné stredné všeobecné vzdelanie alebo úplné stredné odborné vzdelanie (ods. 2 písm. a)) alebo vyššie odborné vzdelanie (ods. 2 písm. b)) alebo absolvovanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa, resp. absolvovanie vysokoškolského bakalárskeho vzdelania (ods. 2 písm. c)) alebo absolvovanie vysokoškolského vzdelania druhého stupňa, resp. absolvovanie vysokoškolského magisterského vzdelania (ods. 2 písm. d)).

O odbornej spôsobilosti, ako ďalšej obligatórnej podmienke pre vymenovanie do konkrétnej funkcie v zbore, hovorí ustanovenie § 19 ods. 6 zákona o HaZZ. V podstate ide o odbornú prax, ktorá je stanovená ako minimálny čas vyjadrený v rokoch a ktorý je potrebný pre vykonávanie určitej funkcie v zbore, do ktorej má byť príslušník vymenovaný. Vedúci služobného úradu môže vo výnimočných prípadoch rozhodnúť, že odborná prax na účely tohto zákona je najmenej jeden rok.¹⁴ Na vysvetlenie je potrebné uviesť, že služobným úradom pre účely HaZZ je Ministerstvo vnútra SR a pre účely HZS Horská záchranná služba.¹⁵ Vedúcim služobného úradu podľa ustanovenia § 13 ods. 1 zákona o HaZZ je minister vnútra vo vzťahu k riaditeľovi HZS (ods. 1 písm. a)) a minister vnútra

¹¹ § 1 ods. 4 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

¹² § 17 ods. 1 písm. c) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

¹³ § 18 ods. 1 písm. a), b), c), ods. 2 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

¹⁴ § 19 ods. 1, 2, 6 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

¹⁵ § 13 ods. 3 písm. a), b) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

alebo v rozsahu ním ustanovenom iná osoba vo vzťahu k príslušníkom HaZZ (ods. 1 písm. b)) a riaditeľ HZS k príslušníkom HZS (ods. 1 písm. c)).¹⁶

V súvislosti s požadovaným vzdelaním považujem za potrebné uviesť, že prezident HaZZ môže služobným predpisom určiť študijný odbor, ak je študijné zameranie potrebné na výkon požadovanej činnosti pre ustanovený kvalifikačný predpoklad vzdelania, ak osobitný predpis neustanovuje inak.¹⁷

Veľmi dôležitým aspektom vzniku služobného pomeru v zbere je prijímacie konanie. Prijímanie do zboru sa uskutočňuje na základe prijímacieho konania v zmysle ustanovenia § 20 zákona o HaZZ a služobný pomer vzniká vymenovaním do príslušnej funkcie podľa ustanovenia § 21 zákona o HaZZ. Pokiaľ ide o prijímacie konanie, podľa uvedeného ustanovenia (§ 20 ods. 1) sa prijímacie konanie začína podaním žiadosti uchádzača o prijatie do zboru. V rámci prijímacieho konania musí uchádzač súčasne okrem žiadosti predložiť aj ďalšie doklady ako vyplnený dotazník, životopis, osobné doklady, konkrétne rodný list, doklady o dosiahnutom vzdelaní alebo osvedčené odpisy alebo osvedčené fotokópie týchto osobných dokladov. Ďalej potvrdenie lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore o spôsobilosti uchádzača podrobiť sa previerke fyzickej zdatnosti. Uchádzač, ktorý žiada o opätovné prijatie do služobného pomeru, je povinný predložiť aj doklad o započítaných rokoch, to neplatí, ak v predchádzajúcom služobnom pomere vykonával štátnu službu v tej istej zložke. Uchádzača možno tiež požiadať aj o predloženie pracovného posudku alebo posudku o služobnej činnosti z posledného zamestnania alebo z predchádzajúcich zamestnaní. Tiež ho možno požiadať aj o predloženie ďalších dokladov potrebných na overenie jeho spôsobilosti na vykonávanie štátnej služby v zbere. Na posúdenie spôsobilosti uchádzača na vykonávanie funkcie v zbere sa uchádzač musí podrobiť lekárskemu vyšetreniu, previerke fyzickej zdatnosti a psychologickému vyšetreniu. Ak uchádzač jednej z podmienok nevyhovel, prijímacie konanie sa ukončí.¹⁸ Inak podľa ustanovenia § 20 ods. 7 sa prijímacie konanie končí alternatívne, a to buď vydaním rozhodnutia o prijatí do služobného pomeru alebo zamietnutím žiadosti o prijatie do služobného pomeru z dôvodu, že v služobnom úrade nie je voľné miesto alebo späťvzatím žiadosti o prijatie do služobného pomeru alebo zamietnutím žiadosti o prijatie do služobného pomeru bez zdôvodnenia, alebo úmrtím uchádzača.¹⁹

Na základe výsledkov prijímacieho konania je uchádzač prijatý do služobného pomeru. Samotný služobný pomer vzniká vymenovaním do funkcie dňom určeným v písomnom rozhodnutí o vymenovaní a zložením služobnej prísahy. Rozhodnutie o vymenovaní príslušníka HaZZ do štátnej služby musí obsahovať: meno a priezvisko, dátum narodenia, rodné číslo, pridelené evidenčné číslo a miesto pobytu, druh štátnej služby, funkciu, do ktorej je príslušník vymenovaný, služobný úrad vrátane obce sídla služobného úradu, organizačnú jednotku a miesto vykonávania štátnej služby, ktorým je obec alebo inak určené miesto, dĺžku kratšieho služobného času, ak bol povolený, hodnosť do ktorej je príslušník vymenovaný, dĺžku skúšobnej lehoty a dĺžku trvania služobného pomeru, ak sa uchádzač prijíma do dočasnej štátnej služby.²⁰ Príslušníkovi v štátnej službe podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú má v príslušnej funkcii vykonávať, patrí funkcia v 1. až 9. platovej triede. Funkciu hasič (HaZZ) a funkciu mladší záchranár (HZS) príslušníci vykonávajú len počas tzv. prípravnej štátnej služby.²¹

¹⁶ § 13 ods. 1 písm. a), b), c) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

¹⁷ § 19 ods. 5 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

¹⁸ § 20 ods. 1 až 6 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

¹⁹ § 20 ods. 7 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

²⁰ § 21 ods. 3 písm. a) až j) zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

²¹ § 21 ods. 5, 6, 7 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

Po prijatí do služobného pomeru musí každý príslušník prejsť prípravou štátnou službou okrem príslušníka, ktorý je prijatý do dočasnej štátnej služby a príslušníka, ktorý bol v predchádzajúcom služobnom pomere podľa zákona o HaZZ vymenovaný do stálej štátnej služby, ak ďalej nie je ustanovené inak. V podstate ide o aplikáciu jedného zo zásadných princípov kariérneho systému, a to odborné vzdelanie, resp. odbornú kvalifikáciu a jej zvyšovanie. Prípravná štátna služba je prípravou na vykonávanie stálej štátnej služby. Ide o štátnu službu, ktorá plynie odo dňa vzniku služobného pomeru a počas jej trvania je príslušník vymenovaný do funkcie príslušníka čakaťa. V tomto období je povinný získať osobitnú odbornú spôsobilosť a pokiaľ ide o čakaťa HZS, odbornú spôsobilosť podľa osobitného právneho predpisu (§ 12 zákona č. 544/2002 Z. z. o HZS v znení neskorších predpisov). Prípravná štátna služba trvá najviac dva roky, ak zákon neustanovuje inak. Počas trvania prípravnej štátnej služby príslušník čakať vykonáva úkony pod dohľadom školiteľa, ktorým je jeho bezprostredne nadriadený.²²

Ustanovenie § 24 zákona o HaZZ zakotvuje osobitnú odbornú spôsobilosť. Osobitná odborná spôsobilosť je súčasťou prípravnej štátnej služby. V rámci nej musí príslušník čakať absolvovať odbornú prípravu potrebnú pre získanie osobitnej odbornej spôsobilosti. Odbornú prípravu tvorí základná a špecializovaná príprava. Po absolvovaní základnej prípravy príslušník plní úlohy vyplývajúce z funkcie, do ktorej bol vymenovaný. Základná príprava, ktorú vykonáva Ministerstvo vnútra SR (ďalej len ministerstvo) sa končí skúškou pred skúšobnou komisiou, pričom rozsah a obsah základnej prípravy určí ministerstvo. Po úspešnom absolvovaní základnej prípravy príslušník absolvuje špecializovanú prípravu, ktorú opäť vykonáva ministerstvo. Špecializovaná príprava sa opäť končí skúškou pred skúšobnou komisiou, pričom rozsah a obsah špecializovanej prípravy pre určené funkcie, ako aj priebeh skúšky opäť upraví interný predpis vydaný ministerstvom.²³

V súvislosti s ustanovovaním do funkcií v zbere je dôležité taktiež uviesť aj ustanovenie § 35 o vymenovaní do hodností a o povyšovaní do hodností podľa zákona HaZZ. Podľa uvedeného ustanovenia, pre každú funkciu je v zbere plánovaná hodnosť. Príslušníci zboru sú do jednotlivých hodností menovaní na základe získaného druhu a stupňa vzdelania, resp. odbornej kvalifikácie. Znovu považujem za dôležité poukázať na to, že v podstate ide o aplikáciu kvalifikácie a vyššej kvalifikácie ako jedného z princípov kariérneho systému. Pre názornosť uvádzam hodnosti a dĺžku služobného pomeru vyjadrenú v rokoch pre vymenovanie do jednotlivých hodností. Podľa odstavca 5 ustanovenia § 35 zákona o HaZZ, ak príslušník pred prijatím do služobného pomeru vykonával činnosť v odbore, v ktorom dosiahol vysokoškolské vzdelanie a ktorý zodpovedá funkcii, do ktorej má byť vymenovaný, môže byť vymenovaný do hodnosti nadporučíka alebo do vyššej hodnosti, najvyššie však do hodnosti o jeden stupeň nižšej, ako je plánovaná pre funkciu, do ktorej má byť vymenovaný. Inak je príslušník do hodnosti nadporučíka vymenovaný po 3 rokoch výkonu odbornej činnosti, do hodnosti kapitána po 6 rokoch výkonu odbornej činnosti, do hodnosti majora po 10 rokoch výkonu odbornej činnosti, do hodnosti podplukovníka po 15 rokoch výkonu odbornej činnosti a do hodnosti plukovníka po 21 rokoch výkonu odbornej činnosti.²⁴

Podobne, aj ustanovenie § 98 zákona o HaZZ o prehlbovaní a zvyšovaní kvalifikácie je taktiež prejavom aplikácie princípu odborného vzdelania a jeho zvyšovania ako jedného z princípov kariérneho systému. Prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie príslušníkov HaZZ a HZS zabezpečuje príslušný služobný úrad (viď vyššie). Podľa odstavca 5 uvedeného ustanovenia za zvyšovanie kvalifikácie sa považuje získanie potrebného stupňa vzdelania pre splnenie predpokladov na vykonávanie štátnej služby na inom funkčnom mieste v súlade

²² § 23 ods. 1 až 6 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

²³ § 24 ods. 1 až 7 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

²⁴ § 35 ods. 1 až 6 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere v znení noviel.

s potrebou služobného úradu. Rozhodnutie o zvýšení kvalifikácie, v zmysle odstavca 6 uvedeného ustanovenia na žiadosť príslušníka, vydá služobný úrad, ak je zvýšenie kvalifikácie potrebné na vykonávanie funkcie v súlade s potrebami služobného úradu. Rozhodnutie služobného úradu o zvýšení kvalifikácie obsahuje stupeň vzdelania a spôsob jeho zvýšenia, čas, v priebehu ktorého je príslušník povinný zotrvať v služobnom pomere po zvýšení kvalifikácie, ako aj druhy nákladov a najvyššiu sumu, ktoré je príslušník povinný uhradiť, ak nesplní záväzok zotrvať v štátnej službe.²⁵

Záver

Ako je uvedené vyššie, cieľom odborného článku bolo vykonať analýzu interného predpisu – nariadenia MV PZ č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore, ako aj zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov so zameraním na aplikáciu princípov kariérneho systému v jednotlivých ustanoveniach predmetného nariadenia a zákona. Na základe vykonanej analýzy je možné konštatovať, že v nariadení sú zahrnuté vyššie uvádzané princípy kariérneho systému, prezentované ako zásady, menovite princíp požadovanej kvalifikácie a dĺžky služobnej praxe. Za významný nedostatok však považujem skutočnosť, že nariadenie, ktoré používa uvedené zásady kariérneho postupu nemá oporu v zákone, konkrétne v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže a železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon). Preto by bolo vhodné, aby uvedený zákon bol vo všeobecnej časti doplnený o ustanovenie o kariérnom systéme, zahrňajúcom jeho jednotlivé princípy, resp. zásady aplikované v podmienkach ozbrojených zborov, ktorých služobný pomer zákon upravuje. Jedným z významných princípov kariérneho systému je princíp definitívy, resp. celoživotného zamestnania (povolania). t. j. celoživotná štátna služba s možnosťou služobného postupu na základe získanej kvalifikácie a dĺžky štátnej (verejnej) služby vyznačujúca sa nezrušiteľnosťou služobného pomeru zo strany zamestnávateľa a ak, tak len zložitým procesom a za dodržania vopred stanovených podmienok. Zakotvenie tohto princípu však v nariadení, ako aj v zákone taktiež chýba. Z tohto dôvodu by bolo vhodné, aby nariadenie, ako aj zákon ako všeobecne záväzný právny predpis, vo vzťahu ku ktorému je predmetné nariadenie vykonávacím predpisom, bolo doplnené o ustanovenie o definitíve a podmienkach jej aplikácie v ozbrojených zboroch. To by však bolo v priekore rozpore s ustanovením § 33 ods. 4 uvedeného zákona, podľa ktorého policajt, ktorý bol vymenovaný do funkcie podľa ods. 3 ustanovenia § 33 môže byť z tejto funkcie odvolaný, a to aj bez uvedenia dôvodu. Preto by bolo vhodné toto ustanovenie vypustiť.

Pokiaľ ide o posudzované nariadenie, článok 17 nariadenia o výberovej komisii, ktorý zakotvuje zriaďovanie výberovej komisie nadriadeným s ustanovovacou pôsobnosťou, by mal byť doplnený kategorickou normou, v zmysle ktorej členom výberovej komisie musí byť (nie môže) aj policajt, štátny zamestnanec alebo zamestnanec, ktorý nespadá do personálnej pôsobnosti nadriadeného s ustanovovacou pôsobnosťou, ktorý výberovú komisiu zriaďuje, aby sa tak predišlo prípadnému klientelizmu alebo presadzovaniu direktívneho záujmu nadriadeného. V podstate celé posudzované nariadenie je zamerané na inštitúty výberového konania a výber ako dve formy obsadzovania funkcií v Policajnom zbore s tým, že výberové konanie, ako je už uvedené vyššie, je typickým aspektom meritného systému (podľa zásluh), avšak podľa môjho názoru je plne akceptovateľné a prospešné aj pri aplikácii kariérneho systému. Aj v ďalších článkoch a ich odstavcoch sú aplikované princípy, resp. zásady kariérneho systému, či už ide o čl. 5 až 8, ktoré zakotvujú povinnosť policajta absolvovať základné policajné vzdelanie, čl. 7 a 8 dĺžku prípravnej štátnej služby a zaradenie policajta

²⁵ § 98 ods. 5, 6, 7 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

do stálej štátnej služby po absolvovaní prípravnej štátnej služby, ustanovenie čl. 9 upravujúci služobný postup policajta z neriadiacej funkcie na riadiacu funkciu alebo z nižšej riadiacej funkcie na vyššiu riadiacu funkciu vo vertikálnej línii, čl. 10 o kariérnom postupe policajta na základe výberu a ďalšie články nariadenia aplikujúce zásady kariérneho postupu. S výnimkou vyššie uvádzaných výhrad a nedostatkov však posudzované nariadenie v podstate vystihuje kritéria, resp. princípy kariérneho systému.

Pokiaľ ide o zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel, ten upravuje postup pri obsadzovaní funkcií nie len v HaZZ alebo v HZS. Avšak tento postup, ako je konštatované vyššie, je zásadne odlišný od posudzovaného nariadenia, jednak z toho dôvodu, že ide o zákon, teda všeobecne záväzný právny predpis vyššej právnej sily než nariadenie o kariérnom postupe príslušníkov PZ, a jednak preto, že obsadzovanie funkcií v HaZZ, ako aj HZS sa neuskutočňuje na základe výberového konania a výberu, čo nie je typické pre kariérny systém, ale na základe systemizácie tabuľkových miest vymenovaním do funkcie na základe získanej odbornej kvalifikácie, ako aj dĺžky služobnej praxe. Tým je zákon a ním upravený postup oveľa bližšie k princípom kariérneho systému. Avšak negatívom zákona aj v tomto prípade zostáva, že neobsahuje ustanovenie o definitíve, ako celoživotnom potvrdenom zamestnaní, resp. povolání, s nemožnosťou prepustenia príslušníka, a ak, tak len za prísnych a presne stanovených podmienok.

Literatúra

NESVADBA, A., ZACHOVÁ, A. 2013. *Teória štátu a práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, s. r. o., 227 s. ISBN 978-80-7380-464-0

Právne pramene:

Nariadenie MV SR č. 146/2020 o zásadách kariérneho postupu v Policajnom zbore.

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení noviel.

Zákon č. 400/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 315/2001 o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže a Železničnej polície.

Keywords: career system, principles of career system, merit system, selection procedure, selection, selection commission, temporary civil service, permanent civil service, preparatory civil service, appointment, permanent employment, lifelong employment, lifelong civil service

Summary

In the article, the author analyses both the Regulation of the Ministry of Interior of the Slovak Republic No. 146/2020, as well as Act No. 315/2002 Coll. on the Fire and Rescue Corps with emphasis on the application of the career system principles in the career advancement of members of the Police Force, members of the Fire and Rescue Corps, and the Mountain Rescue Service. Both legal regulations are based on general principles of the career system according to the state science teachings on the systems of filling positions in the state or public administration. The article also briefly characterizes the principles of the merit system (depending on the employee's merit), which coincides with the career system, as it

also emphasizes the qualifications acquired and the length of professional experience. He also points to the selection procedure principle typical for the merit system, which also uses the regulation on the career advancement of members of the Police Force. Based on the performed analysis, the author also points out the shortcomings of the above-mentioned regulation and Act, namely the absence of the institute of permanent employment, and lists de lege ferenda proposals that should supplement this legislation.

*doc. JUDr. Antonín Nesvadba, PhD.
Katedra verejnoprávných vied
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
e-mail: antonin.nesvadba@akademiapz.sk*

Recenzent: doc. JUDr. Robert Odler, PhD.