

S p r á v a p r e O c Z

o výsledku následnej finančnej kontroly správnosti postupu obce pri ukončení pracovného pomeru s bývalými zamestnancami obce v roku 2013, s dôrazom na zákonnosť a hospodárnosť zvoleného postupu vo vzťahu k verejným prostriedkom a vysporiadanie ich ďalších nárokov, ktoré im vznikli v predchádzajúcom období, vypracovaná v zmysle § 18f, ods. 1, písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení.

Na základe schváleného plánu práce na prvý polrok 2014 hlavný kontrolór obce Zemianske Kostolany **Ing. Jozef Krett** vykonal v dňoch 08.09.2014 až 31.12.2014 v kontrolovanom subjekte :

O B E C Z E M I A N S K E K O S T O L A N Y
Obecný úrad Zemianske Kostolany
Ulica 4. apríla 60/28
972 43 Zemianske Kostolany
IČO 00651001

kontrolu správnosti postupu obce pri ukončení pracovného pomeru s bývalými zamestnancami obce v roku 2013, s dôrazom na zákonnosť a hospodárnosť zvoleného postupu vo vzťahu k verejným prostriedkom a vysporiadanie ich ďalších nárokov, ktoré im vznikli v predchádzajúcom období.

Kontrolované obdobie : rok 2013 a s tým súvisiace predchádzajúce obdobie

Kontrolované doklady : mzdová a ďalšia dokumentácia súvisiaca s ukončením pracovných pomerov so zamestnancami obce v roku 2013 (viď nižšie)

Miesto výkonu kontroly : Obecný úrad Zemianske Kostolany, 4. apríla 60/28, PSČ 972 43

Na základe obecným zastupiteľstvom schváleného plánu práce na prvý polrok 2014 a v zmysle § 18d, zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a doplnkov bola kontrolná činnosť zameraná na správnosť postupu obce pri ukončení pracovných pomerov so zamestnancami obce v roku 2013 a jeho súlad s platnými zákonmi.

Predmetom následnej finančnej kontroly bola kontrola správnosti postupu obce pri ukončení pracovného pomeru s bývalými zamestnancami obce v roku 2013, s dôrazom na zákonnosť a hospodárnosť zvoleného postupu vo vzťahu k verejným prostriedkom a vysporiadanie ich ďalších nárokov, ktoré im vznikli v predchádzajúcom období.

Cieľom následnej finančnej kontroly bolo overiť objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so zákonmi, všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými aktmi riadenia.

Kontrola bola vykonaná v súlade s uvedenými zákonmi :

- zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v z. n. z. d.
- zákon č. 138/1991 Zb. o majetku obcí v z. n. z. d.
- zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. z. d.
- zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v z. n. z. d.
- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len Zákonník práce alebo len ZP)
- zákon č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v z. n. z. d.
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v z. n. z. d.
- zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v z. n. z. d.
- vnútorné smernice, predpisy a usmernenia obce (viď v texte)

Na začiatku kontroly bolo kontrolovanému subjektu doručené „Oznámenie o začatí následnej finančnej kontroly“ zo dňa 03.08.2014 zaevidované v podacom denníku došlej pošty pod číslom 1468/14 s oznámením, že následná finančná kontrola začne dňa 08.09.2012 o 10,00 hod (príloha č. 1). V uvedenom oznámení bol kontrolovaný subjekt vyzvaný hlavným kontrolórom obce, aby mu predložil ku kontrole nasledovné doklady :

- Menný zoznam pracovníkov na ktorých sa vzťahuje táto kontrola v zmysle predmetu kontroly (ukončenie pracovného pomeru s obcou v roku 2013)
- Organizačné poriadky platné v období nástupu a ukončeniu pracovného pomeru týchto pracovníkov
- Platné tabuľkové stavy pracovníkov úradu v rovnakom období ako v predchádzajúcom bode
- Schválenie tabuľkových stavov buď uznesením OcZ (v období, keď táto právomoc bola v zmysle zákona o obecnom zriadení v kompetencii OcZ), alebo forma oboznámenia OcZ zo steny starostu/starostky so zmenou týchto tabuľkových stavov (napr. zápisnica zo zasadnutia OcZ, resp. uznesenie, že to OcZ berie na vedomie, atď.)
- Pracovné zmluvy týchto pracovníkov a všetky ich dodatky
- Žiadosti o ukončení pracovných pomerov, alebo dohody o ukončení pracovných pomerov, resp. výpovede a ich dôvod
- Platná kolektívna zmluva k dátumu ukončenia pracovných pomerov
- Dovolenkové lístky a výplatné pásky týchto pracovníkov za posledný kalendárny rok pred ukončením pracovného pomeru (2012), ako aj v roku ukončenia pracovného pomeru (2013)
- Preplatenie nevyčerpanej dovolenky u týchto pracovníkov ak k nemu došlo a uviesť za aký počet dní a v akej výške (výpočet dovolenkového priemeru)
- Doklady preukazujúce vykonávanie predbežnej finančnej kontroly, resp. aj priebežnej finančnej kontroly u dokladov súvisiacich s pracovnými zmluvami, dodatkami k nim, dohodami a pod.

Na konci tohto oznámenia bola uvedená ešte veta, že : „Ďalšie doklady budú vyžadované podľa potreby v priebehu kontroly“, čo sa aj stalo. Pôvodne požadované doklady boli ešte doplnené o ďalšie doklady, a to :

- Platové dekréty týchto zamestnancov
- Pracovné zmluvy
- Pracovné náplne týchto zamestnancov

- Oznámenie o výške a zložení funkčného platu a iné uvedené v prílohách správy o následnej finančnej kontrole vypracovanej v zmysle zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

V kontrolovanom období obec Zemianske Kostoľany ukončila pracovný pomer celkom s tromi pracovníkmi obce. Všetky pracovné pomery boli ukončené „Dohodou o skončení pracovného pomeru“ v zmysle § 60 Zákonníka práce.

Pracovný pomer bol s jednotlivými pracovníkmi ukončený dohodou z nasledovných dôvodov :

- zo zdravotných dôvodov
- na vlastnú žiadosť bez uvedenia dôvodu
- z organizačných dôvodov v zmysle § 63 ods. 1 písm. b, Zákonníka práce

U dvoch pracovníkov je síce slovné uvedenie dôvodu ukončenia pracovného pomeru, a to napr. že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, avšak nie je tu uvedené presné paragrafové znenie zo ZP, a to že sa jedná o výpoveď zo strany zamestnávateľa v súlade s § 63, ods. 1) písm. c) Zákonníka práce. Odporúčam v dohodách o skončení pracovného pomeru uvádzať aj presnú odvolávku na paragrafové znenie zákona. Predíde sa tým možným súdnym sporom pre nejasnosť dôvodu výpovede.

Chcel by som tu upozorniť na niektoré nedostatky vo výplatných páskach, ktoré nepresne zachytávajú mzdové nároky zamestnancov, a tým zbytočne sťažujú aj priebeh kontroly. Ešte horšia situácia je v evidencii nároku na dovolenku a jej čerpanie. U jedného z pracovníkov ostalo nevyčerpaných 13 dní dovolenky ešte z roku 2011. Napriek tomu, že v roku 2012 nesplnil základnú podmienku v zmysle § 101 ZP, a to, že neodpracoval aspoň 60 dní v kalendárnom roku, bola mu v tomto roku priznaná dovolenka vo výške 17 dní, čo je o 4 dni viac, ako mu zostalo z roku 2011. Napriek tomu bolo pracovníkovi v mzde za január 2013 preplatené ešte aj ďalších 11 dní dovolenky.

V § 105 ZP, ktorý pojednáva o dovolenke za odpracované dni, je však uvedené : „Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.“ Ani táto podmienka v tomto prípade nebola splnená.

Na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že bol porušený § 101 a § 105 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení.

V § 117 ZP je uvedené : „Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol“.

V „Dohode o skončení pracovného pomeru“ je uvedené, že : „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné podľa § 76 Zákonníka práce, čo je tak ako som to už uviedol vyššie nedostatočné. Tento paragraf má 7 odsekov, z ktorých dva sú ešte členené na jednotlivé písmená (spolu sa jedná o 9 písmen). Z predložených materiálov nie je teda jednoznačne jasné v akej výške mu malo byť vyplatené odstupné. Na základe toho, že medzi ním a zamestnávateľom bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru v zmysle § 60 ZP a vzhľadom na odpracované roky u zamestnávateľa by sa malo jednáť o odstupné v zmysle § 76, ods. 2, písm. e), čo predstavuje päťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku.

Na základe výplatnej pásky mu skutočne aj bol vyplatený päťnásobok jeho priemerného mesačného zárobku, čo bol aj jeho zákonný nárok. Navyše mu však bola preplatená nevyčerpaná dovolenka za 11 dní, na ktorú mu však nevznikol nárok, ako som už uviedol vyššie.

Určité nejasnosti ohľadom evidencie čerpania dovolenky sú aj u ďalšieho pracovníka, v ďalšom prípade sa zas jedná aj o nesprávne určený nárok na dovolenku o päť dní.

Do budúca odporúčam, kvôli lepšej prehľadnosti, uvádzať vo výplatných páskach skutočné údaje, ktoré by korešpondovali s dovolenkovými lístkami, atď...

Pri ukončení pracovných pomerov a vysporiadaní nárokov zamestnancov za predchádzajúce obdobie však došlo aj k mnohým nepresnostiam, v niektorých prípadoch podľa môjho názoru aj k zlej interpretácii platných zákonov a v jednom prípade aj k hrubému zásahu do právomoci obecného zastupiteľstva v zmysle zákona. Začnem hneď touto problematikou :

V Zákone NR SR č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení, ktorý upravuje právne postavenie starostov obcí a primátorov miest ohľadom výšky ich mesačných plátov, ako aj ohľadom ďalších náležitostí súvisiacich s výkonom funkcie sa v § 2 ods. 2) okrem iného píše :

„Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka na zotavenie; na jej účely sa primerane použije osobitný predpis (Zákonník práce). Náhradu platu za nevyčerpanú dovolenku možno starostovi poskytnúť, len ak nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roku a ak o tom rozhodlo obecné zastupiteľstvo“.

U štatutárneho orgánu obce bola základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 2) Zákonníka práce najmenej päť týždňov.

Zamestnávateľ mu však priznal šesť týždňov dovolenky, odvolávajúc sa na kolektívnu zmluvu, kde je uvedené, že dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov je 6 týždňov (čl. 15 platnej KZ). V § 2 ods.1) zákona č. 253/1994 Z. z. je však okrem iného uvedené, že funkcia starostu je verejná **funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere.**

V §2 ods. 3) vyššie citovaného zákona sa ďalej hovorí, že :

„Starosta sa počas výkonu funkcie na účely zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového zabezpečenia, podpory v nezamestnanosti a platenia príspevku na poistenie v nezamestnanosti posudzuje ako zamestnanec v pracovnom pomere.“ Teda zamestnávateľ zaňho neprispieva ani do sociálneho fondu.

O nároku na dovolenku sa tu nič nespomína a ani o tom, že by sa na neho mali vzťahovať ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sa týkajú zamestnancov. V § 32 zákona SNR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní je napr. v ods. 2) uvedené, že : „Zamestnancom na účely tohto zákona je aj štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu v štátnozamestnaneckom pomere.“ V ods. 3) je zase uvedené : „Pokiaľ tento zákon neustanovuje inak, spravujú sa pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona Zákonníkom práce.“ O starostoch a primátoroch ani tu nie je žiadna zmienka. Podľa môjho názoru by na nich malo platiť len ustanovenie § 100 a ďalších v Zákonníku práce, pojednávajúcich o dovolenke.

Zamestnávateľ mu však priznával dovolenku na základe kolektívnej zmluvy zvýšenú o jeden týždeň (5 pracovných dní). Na základe tejto zvýšenej výmery dovolenky ostalo za rok 2011 štatutárovi obce nevyčerpaných 5 dní dovolenky. V roku 2012 bola opäť priznaná zvýšená výmera dovolenky 30 dní (celoročný nárok). Z tejto výmery dovolenky bolo v prvom polroku 2012 čerpané len 0,5 dňa. V roku 2012 dňa 28.06.2012 v zmysle § 13a, ods. 1, písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení zanikol mandát starostu obce.

Na základe vyššie uvedeného je možné spochybniť výšku nároku na dovolenku vo výmere 30 dní ročne na ktorú starostovi nevznikol nárok. **Priznaním zvýšenej výmery dovolenky o 5 dní došlo k porušeniu § 103 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení.**

Za mesiac jún 2012 bola preplatená z takto vzniknutých nárokov na dovolenku celkom nevyčerpaná dovolenka 19,5 dňa v celkovej výške 2 457,00 €. Na základe na výplatnej páske uvedeného dovolenkového priemeru však vychádza iná čiastka. Podľa toho by to malo byť 2 374,10 €. Rozdiel je 82,90 €. Jedná sa o nezrovnalosti v strojno-počtovom vyúčtovaní medzi dovolenkovým hodinovým priemerom vynásobeným počtom hodín dovolenky a výslednou sumou.

Podstatné však je to, že v zmysle § 2 ods. 2) zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení citujem : „Starostovi počas výkonu funkcie patrí dovolenka na zotavenie; na jej účely sa primerane použije osobitný predpis (Zákonník práce). **Náhradu platu za nevyčerpanú dovolenku možno starostovi poskytnúť, len ak nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roku a ak o tom rozhodlo obecné zastupiteľstvo**“.

Prvá z podmienok na náhradu platu za nevyčerpanú dovolenku teda na základe zániku mandátu starostu bola splnená. Nakoľko mi však nebolo predložené uznesenie Obecného zastupiteľstva obce Zemianske Kostolany, ani žiadne iné rozhodnutie obecného zastupiteľstva, v ktorom by toto rozhodlo o náhrade platu starostu za nevyčerpanú dovolenku, nebola splnená druhá podmienka zo zákona, a tým bolo hrubo zasiahnuté do právomoci obecného zastupiteľstva. Týmto **bol porušený § 2, ods. 2) Zákona NR SR č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení**. Nič na tom nemení ani skutočnosť, že na predloženej „Utajenej výplatnej listine s mincovkou výplat“ za obdobie 6/2012 je na konci v časti schválil, nad napísaným menom a funkciou zástupcu starostu obce a jeho podpisom strojom napísané : „Súhlasím s preplatením dovolenky Ing. Kovačovej – nevyčerpanej za rok 2012.“ V časti vyhotovil je zas podpis mzdovej účtovníčky. Toto však v nijakom prípade nenahrádza vykonanie predbežnej finančnej kontroly v zmysle zákona (viď záverečná časť tejto správy).

Tu len môžem zopakovať to, čo som už uviedol vyššie, že v zmysle § 117 Zákonníka práce : „Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol“.

Vo výplatnej listine za mesiac 6/2012 je uvedená aj čiastka 80,00 € v riadku označenom ako „N. odmeny ostatné.“ Priložené tu je „Vyúčtovanie obradov ZPOZ za II. štvrťrok 2012“. Podľa tohto vyúčtovania bola starostovi obce vyplatená odmena 80,00 €, čo je však v rozpore so zákonom.

V zmysle novely (zák. č. 154/2011 Z. z.) zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest, ktorá nadobudla účinnosť od 1.6.2011 bol zrušený pôvodný § 5, ods. 1, ktorý umožňoval aby obecné zastupiteľstvo vo vymedzených (väčšinou výnimočných) prípadoch mohlo starostovi priznať odmenu až do výšky 50 %.

Odmenu starostovi mohlo priznať aj tak len obecné zastupiteľstvo, čo nie je tento prípad. Týmto konaním **došlo teda k nesúladu so zákonom č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení**.

Taktiež tým **bol porušený § 9 ods. 1) a ods. 4) zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v z. n. z. d., ktorý pojednáva o podnikaní, výkone inej zárobkovej činnosti vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a o členstve v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch**, kde je uvedené :

„(1) Vedúci zamestnanec, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu u zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 2, nesmie podnikat' alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť a byť členom riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov právnických osôb, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť. Zákaz členstva v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch právnických osôb sa nevzťahuje na tohto vedúceho zamestnanca, ak je vyslaný do riadiaceho, kontrolného alebo dozorného orgánu právnickej osoby zamestnávateľom a ak takáto činnosť vyplýva z výkonu jeho práce; tento vedúci zamestnanec nemôže od príslušnej právnickej osoby poberať odmenu, iný príjem alebo ďalšiu výhodu.

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

Neviem si dosť dobre predstaviť, na základe čoho (dohoda o vykonaní práce uzavretá s obcou, dohoda o pracovnej činnosti s obcou, a podobne) je vyplácaná táto odmena, ale určite sa jedná o zárobkovú činnosť.

Je to tiež v rozpore s § 13, ods. 3) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení, kde je v písmene b) uvedené, že funkcia starostu je nezlučiteľná s funkciou zamestnanca obce v ktorej bol zvolený.

Taktiež došlo súčasne aj k porušeniu § 2 ods. 1) zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení, kde je uvedené : „Funkcia starostu je verejná funkcia, ktorá sa nevykonáva v pracovnom pomere. Výkon tejto funkcie je nezlučiteľný s funkciami podľa osobitného predpisu a s výkonom práce zamestnanca obce.“

Na základe vyššie uvedeného si dovoľím konštatovať, že ak by bolo zo strany obce dodržané ustanovenie § 2, ods. 1) zákona č. 253/1994 Z. z. o právnom postavení a platových pomeroch starostov obcí a primátorov miest v platnom znení, ako aj § 13, ods. 3) písm. b) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení a urobili sa zo strany štatutára obce relevantné kroky na odstránenie tohto rozporu , t. j. **nezlučiteľnosti súčasného výkonu funkcie starostu obce a zachovanie pracovného pomeru ako zamestnanca obce**, do 30 dní odo dňa zvolenia do funkcie starostu, neboli by nastali ďalšie nezrovnalosti a chyby, ktoré spomeniem nižšie. V § 13a ods. 1, písm. h) je totiž uvedené, že mandát starostu zaniká v prípadoch podľa § 13 ods. 3), ak starosta do 30 dní odo dňa vzniku nezlučiteľnosti funkcie neurobí relevantný úkon na odstránenie tohto rozporu.

Pre podporu môjho názoru by som v ďalšej časti odcitoval časť e-mailovej korešpondencie s Mgr. Briestenským, renomovaným odborníkom na samosprávu, ktorý je pravidelne pozývaný organizáciami RVC, ako školiteľ pracovníkov a funkcionárov pracujúcich v samospráve, ktorý k danej problematike uvádza, citujem :

„1. zvolenie zamestnanca obecného úradu za starostu

- ak nastane takáto situácia, novozvolený starosta sa ocitne v nezlučiteľnosti funkcií podľa § 13 ods. 3 písm. b/ zák. č. 369/1990 Zb. v z. n. p. (ďalej len „Zákon o obecnom zriadení“):

Zákon o obecnom zriadení - výňatok

§ 13

(3) Funkcia starostu je nezlučiteľná s funkciou

b) zamestnanca obce, v ktorej bol zvolený,

- ako potenciálny dôsledok tejto nezlučiteľnosti funkcie hrozí, že mandát starostu zanikne podľa § 13a ods. 1 písm. h/ Zákona o obecnom zriadení:

§ 13a

(1) Mandát starostu zaniká

h) v prípadoch podľa § 13 ods. 3, ak starosta do 30 dní odo dňa vzniku nezlučiteľnosti funkcie **neurobí relevantný úkon na odstránenie tohto rozporu,**

- presný okamih vzniku nezlučiteľnosti funkcie je moment, keď starosta zloží sľub – týmto momentom sa končí funkčné obdobie jeho predchodcu a začína funkčné obdobie novozvoleného starostu; ak je novozvolený starosta v tomto čase súčasne zamestnancom obce, má 30 dní na to, aby urobil relevantný úkon na odstránenie tohto rozporu – t.j. aby urobil krok ku skončeniu pracovného pomeru (dal výpoveď alebo sa dohodol o skončení pracovného pomeru).
- ak by pokračoval súbeh funkcie starostu s nezlučiteľnou funkciou zamestnanca aj po 30 dňoch odo dňa zloženia sľubu starostu, na 31. deň **mandát starostu zaniká** (podľa vyššie citovaného § 13a ods. 1 písm. h/) a pracovný pomer bude pokračovať naďalej.
- v danej situácii nie je naplnený dôvod na poskytnutie odstupného, na ktoré je nárok len v prípadoch upravených v § 76 Zákonníka práce; **takýto prípad** skončenia pracovného pomeru **do dôvodov na odstupné podľa § 76 Zákonníka práce nepatrí.**
- nezlučiteľnosť funkcie starostu je formulovaná vo vyššie citovanom § 13 ods. 3 písm. b/ Zákona o obecnom zriadení veľmi všeobecne a týka sa akéhokoľvek pracovnoprávneho vzťahu, v akom by starosta bol (bez ohľadu na zastávanú pracovnú funkciu alebo zaradenie a vrátane dohôd o prácach mimo pracovného pomeru). Ak nemá mandát starostu po 30 dňoch od zloženia jeho sľubu zo zákona zaniknúť, treba sa postarať o to, aby bol urobený úkon na odstránenie rozporu funkcie starostu s funkciou zamestnanca obce, v ktorej bol zvolený.“

Napriek tomu, že nastal súbeh výkonu funkcie starostu obce a zamestnanca obce v ktorej bol zvolený a teda malo dôjsť k zániku mandátu starostu obce, toto sa nestalo. O inom postihu, ak sa tak nestane, však zákon o obecnom zriadení nepojednáva. Len súd by mohol rozhodnúť o prípadnom ďalšom postihu, alebo o neplatnosti niektorých právnych úkonov vykonaných v tomto období.

Aj na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že nemala nastať situácia, že mandát starostu nezanihol a starosta zostal aj po uvoľnení na výkon verejnej funkcie naďalej zamestnancom obce v ktorej bol zvolený.

Všetky ďalšie súvislosti, ktoré tu budem uvádzať sú len toho dôsledkom. Keď beriem do úvahy, že v zmysle zákona mal zaniknúť mandát starostu a nie pracovný pomer, ďalej sa budem zaoberať situáciou, že pracovný pomer naďalej trval.

Pri návrate zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, nikto neskúmal, či naďalej spĺňa všetky predpoklady výkonu práce vo verejnom záujme v zmysle § 3 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, kde je uvedené, citujem :

„(1) Zamestnancom podľa tohto zákona sa môže stať fyzická osoba, ktorá

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

(2) Predpoklady uvedené v odseku 1 musí zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu práce vo verejnom záujme.

(3) Za bezúhonného na účely tohto zákona sa nepovažuje ten, kto bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

(4) Bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.

Neviem, či podmienka bezúhonnosti bola splnená nakoľko v osobnom spise pracovníka sa z tohto obdobia výpis z registra trestov nenachádza.

Keďže v § 8 pojednávajúcim o povinnostiach a obmedzeniach zamestnanca, je v ods. 1) písm. h) uvedené, že zamestnanec je povinný oznámiť zamestnávateľovi, že bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo že bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony, alebo že jeho spôsobilosť na právne úkony bola obmedzená a takéto oznámenie zamestnanca odvolávajúce sa na § 8, ods. 1) písm. h) sa v jeho osobnom spise nenachádza a nebol mi poskytnutý ani výpis z registra trestov z tohto obdobia, ktorý by to jednoznačne preukazoval, musím ho považovať za bezúhonného, pokiaľ sa nepreukáže opak. V opačnom prípade by s ním zamestnávateľ v zmysle § 68 Zákonníka práce mohol okamžite skončiť pracovný pomer. V odseku 1, písm. a) je totiž uvedené, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin. Druhým dôvodom v zmysle § 68 Zákonníka práce ods. 1, písm. b) je, že zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

V § 68 ZP ods. 2) je ďalej uvedené, že : „Zamestnávateľ **môže** podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.“

V citovaných ustanoveniach § 63 ZP je uvedené :

V ods. 4) „Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý **možno** okamžite skončiť pracovný pomer, **môže dať** zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine aj do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol „

V ods. 5) „Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 4 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, **možno dať** výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.“

Toto sa však nestalo, nakoľko nikto neskúmal pri návrate pracovníka jeho bezúhonnosť, aj keď na obecnom úrade sa nachádzali v tom období dva listy, a to jeden „Oznámenie o zániku mandátu“ zo dňa 2.7.2012 a druhý „Skončenie výkonu verejnej funkcie“ zo dňa 3.7.2012, z ktorých sa to dá vydedukovať. Tu len upozorňujem na fakt, že vo vyššie uvedenej citácii Zákonníka práce je všade uvedená len **možnosť** dať výpoveď a nie povinnosť.

S návratom zamestnanca po skončení výkonu verejnej funkcie je spojené ešte niekoľko nezrovnalostí. Jedná sa jednak o fakt, že sa nemohol vrátiť na pôvodne vykonávanú prácu, nakoľko toto funkčné miesto bolo obsadené pracovníkom s trvalým pracovným pomerom uzavretým na dobu neurčitú. Ak by sa jednalo o pracovníka prijatého len na obdobie počas uvoľnenia pôvodného pracovníka na výkon verejnej funkcie, bol by to v podstate pracovný pomer na určitú dobu, ktorý by sa dňom návratu pracovníka z verejnej funkcie skončil, bez nárokov na vyrovnanie.

Toto by podľa môjho názoru bolo možné, a to v zmysle § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, ktorý pojednáva o pracovnom pomere na určitú dobu, a kde je okrem iného v ods. 4) uvedené : „**Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu** do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti **alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie** alebo odborovej funkcie, ...“ To sa však nestalo.

Zamestnanec však na základe jeho pracovnej zmluvy, ktorej súčasťou bola aj jeho pracovná náplň, obe zo dňa 1. apríla 1993 mohol byť zaradený v podstate na akúkoľvek administratívnu prácu na obecnom úrade, čo sa však taktiež nestalo.

Na základe organizačnej štruktúry Obecného úradu Zemianske Kostol'any, na základe Organizačného poriadku Obecného úradu Zemianske Kostol'any, ktorý bol schválený dňa 23.5.2007 uznesením OcZ číslo 50/07, bol tabuľkový stav pri uvoľnení zamestnanca na výkon verejnej funkcie, na úseku financií - dvaja pracovníci, a to :

- Referent účtovníctva 1
- Správa daní a poplatkov a evidencia obyvateľstva 1

V čase návratu z výkonu verejnej funkcie zamestnanca teda nebola žiadna voľná funkcia v rámci organizačnej štruktúry obecného úradu. Toto sa potvrdilo aj na rokovaní OcZ dňa 3.10.2012, kde je uvedené v zápisnici, že na otázku poslanca, že by bol rád, keby mu zástupca obce povedal, čo je momentálne so starostkou obce, či je na úrade práce, či pracuje, a na akej pracovnej pozícii odpovedal zástupca starostu podľa zápisnice nasledovné : - je na PN asi od začiatku júla, nevie presne od akého dátumu, od konca minulého týždňa má vychádzky. Pred funkciou starostky obce pracovala na pozícii Referentky dane z nehnuteľnosti, dnes je toto miesto obsadené, museli by tam byť dve pracovníčky, alebo sa to dá inak riešiť. Zatiaľ inú pracovnú pozíciu pre ňu nenašiel, ktorá by jej bola pridelená. Toľko jeho odpoveď.

Na základe žiadosti jedného občana Zemianskych Kostolian o sprístupnenie informácií v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám, bolo okrem iného požadované aj sprístupnenie organizačného poriadku (organizačnej štruktúry) obecného úradu, vrátane zoznamu zamestnancov, ich názvov funkcií a platových tried funkcií. Tieto informácie mu boli poskytnuté a v nich sa nachádza, že v organizačnej štruktúre Obecného úradu Zemianske Kostolany, je už stav pracovníkov k 1.10.2012 na úseku financií stav – traja pracovníci :

- Referent účtovníctva 1 + 1
- Referent správy daní a poplatkov 1

Bol priložený aj „Zoznam zamestnancov, funkcie“, kde pracovníčka ktorá sa vrátila po skončení výkonu verejnej funkcie späť na obecný úrad, bola zaradená do funkcie referent účtovníctva.

Toto však nekorešponduje s tvrdením zástupcu starostu zo dňa 3.10.2012.

Je síce pravda, že priamo organizačnú štruktúru obecného úradu po novelizácii zákona o obecnom zriadení už neschvaľujú poslanci OcZ, ale je to priamo v kompetencii starostu obce v zmysle § 13, ods. 4, písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení, ale je tu vo vzťahu k starostovi tiež uvedené nasledovné :

„d) vydáva pracovný poriadok, organizačný poriadok obecného úradu a poriadok odmeňovania zamestnancov obce; **informuje obecné zastupiteľstvo o vydaní a zmenách organizačného poriadku obecného úradu,**“

Toto však dňa 3.10.2012 na rokovaní obecného zastupiteľstva a ani neskôr nebolo urobené. **Nebola tým splnená informačná povinnosť v zmysle § 13, ods. 4, písm. d) zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v platnom znení.**

Dosť nelogicky potom vyznieva skutočnosť, že dňa 07.03.2013 rozhodol zamestnávateľ o organizačnej zmene, ktorá bola na obecnom úrade zaevidovaná dňa 19.3.2013 pod zn. 430/13, kde okrem iného citujem : „Zamestnávateľ Obec Zemianske Kostolany týmto v súlade s ustanovením § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení prijíma rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorým sa znižuje stav zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Týmto rozhodnutím sa dňom 07.03.2013 znižuje počet zamestnancov Obecného úradu Obce Zemianske Kostolany na Úseku financií, Referát správy daní a poplatkov z celkového počtu dvoch zamestnancov na jedného zamestnanca. Podľa organizačnej štruktúry Obecného úradu Zemianske Kostolany je na Úseku financií, Referát správy daní a poplatkov vzhľadom na rozsah pracovných činností určené jedno pracovné miesto. Zamestnanec, ktorý pôvodne toto pracovné miesto zastával bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie a na pracovné miesto bol prijatý nový zamestnanec. Uvoľnenému zamestnancovi výkon verejnej funkcie skončil a podľa § 157 ods. 3 Zákonníka práce vznikla zamestnávateľovi povinnosť zaradiť zamestnanca na pôvodnú prácu a pracovisko, čím došlo k situácii, že na Úseku financií, Referát správy daní a poplatkov sú dvaja zamestnanci.

Zabezpečovať pracovné činnosti obce na Úseku financií, Referát správy daní a poplatkov dvomi zamestnancami je pre zamestnávateľa Obec Zemianske Kostolány značne neefektívne pretože by došlo pri nezmenenom rozsahu pracovných úloh k nárastu mzdových a s tým súvisiacich nákladov minimálne o 100 %. Preto bolo prijaté rozhodnutie o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce. Jeden zamestnanec Obecného úradu Zemianske Kostolány, Úseku financií, Referát správy daní a poplatkov sa v dôsledku tohto rozhodnutia stáva nadbytočným a bude s ním skončený pracovný pomer.“ Toľko citácia z „Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene.“

Na takýto krok má samozrejme zamestnávateľ právo. Nezrovnalosť je v tom, že na základe tohto rozhodnutia o organizačnej zmene zamestnávateľ zrušil jedno miesto na referáte správy daní a poplatkov, kde bolo tabuľkovo len jedno miesto a na základe Dohody o skončení pracovného pomeru podľa § 60 uzavretej dňa 12.03.2013 a zaevidovanej dňa 19.03.2013, zn. 431/13, paradoxne z dôvodu nadbytočnosti v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení, rozviazal pracovný pomer s pracovníkom zaradeným na funkciu Referent účtovníctva, kde však naďalej ostali tabuľkovo dve pracovné miesta.

Problém však vidím v tom, že bolo zrušené tabuľkovo neexistujúce miesto na ktoré nemohol byť teda ani nikto zaradený a ponechané tabuľkové miesto na Úseku financií, Referent účtovníctva, kde bol pracovník zaradený, predpokladám že minimálne odo dňa 1.10.2012 (na základe odpovede s prílohami na žiadosť v zmysle tzv. infozákona). Podľa môjho názoru, buď pracovníkovi táto pozícia bola ponúknutá (o čom však nie je žiadny písomný doklad) hneď odo dňa jeho návratu z verejnej funkcie a on to prijal, a teda tam bol zaradený, alebo túto pracovnú funkciu/pracovné zaradenie neprijal a mal s ním byť rozviazaný pracovný pomer.

Bolo by to v súlade s ustanovením § 157, ods. 3) Zákonníka práce, kde sa hovorí :

„Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení, po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko. **Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.**“

S týmto pracovníkom bol aj skutočne rozviazaný pracovný pomer a aj na základe poradenia zo strany Poradcu podnikateľa, spol. s r. o., ktorého pracovníčka obce požiadala o radu ohľadom dĺžky započítaných rokov, bolo pracovníkovi vyplatené odstupné vo výške 5 funkčných plátov, pretože jeho pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Tu by som chcel len poukázať na skutočnosť, že v Zákonníku práce v platnom znení je v § 76, ods. 7) uvedené, že : „**Zamestnávateľ môže** poskytnúť zamestnancovi odstupné aj **v iných prípadoch** ako podľa odsekov 1 a 2.“

Čo sa týka dodržania hospodárnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami, musím konštatovať, že obec neehospodárne stanovila nárok na dovolenku u dvoch pracovníkov a neehospodárne im preplatila dovolenku na ktorú im nevznikol nárok. Ďalej neehospodárne obsadila pracovné miesto pracovníka, ktorý bol uvoľnený na výkon verejnej funkcie novým pracovníkom, s ktorým bola uzavretá pracovná zmluva na dobu neurčitú a nie len na zastupovanie počas výkonu verejnej funkcie, čím vznikol jednému pracovníkovi nárok na odstupné. Za neehospodárne sa tiež dá považovať to, že obec nevyužila možnosť na okamžité rozviazanie pracovného pomeru ak stratil zamestnanca spôsobilosť na výkon verejnej funkcie a tiež to, že v rozpore so zákonom vyplácala odmeny starostovi za účinkovanie v ZPOZ-e.

Nakoniec na dodržiavanie hospodárnosti, efektívnosti, účinnosti a účelnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami má byť v zmysle nižšie citovaného zákona zameraná aj predbežná finančná kontrola, ktorou orgán verejnej správy musí overiť každú pripravovanú finančnú operáciu s cieľom zabezpečiť hospodárny, efektívny a účelný výkon verejnej správy.

Podľa § 9 ods. 1, v čase kontroly platného zákona č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. z. d. sa predbežnou finančnou kontrolou so zameraním sa na hospodárnosť, efektívnosť, účinnosť a účelnosť použitia verejných prostriedkov overuje súlad pripravovanej finančnej operácie s :

- a) rozpočtom orgánu verejnej správy,
- b) rozpočtom na dva nasledujúce rozpočtové roky, ak ide o realizáciu verejného obstarávania podľa osobitného predpisu (zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z. n. p.) v orgáne verejnej správy, ktorým je štátna rozpočtová organizácia, a ak sa výdavky na tento účel vynaložia aj počas nasledujúcich dvoch rozpočtových rokov,
- c) osobitnými predpismi (napr. nariadenia Rady ES, zákon č. 523/2004 Z. z., zákon č. 583/2004 Z. z., zákon č. 25/2006 Z. z. a pod.),
- d) medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a na základe ktorých sa Slovenskej republike poskytujú prostriedky zo zahraničia,
- e) uzatvorenými zmluvami (Občiansky zákonník, Obchodný zákonník, Zákonník práce),
- f) rozhodnutiami vydanými na základe osobitných predpisov (napr. zákon č. 543/2007 Z. z. o pôsobnosti orgánov štátnej správy pri poskytovaní podpory v pôdohospodárstve a rozvoji vidieka) a
- g) internými aktmi riadenia o hospodárení s verejnými prostriedkami (všetky vnútorné smernice dotýkajúce sa tejto oblasti)

Podľa § 9 ods. 3 novelizovaného zákona o finančnej kontrole vykonanie predbežnej finančnej kontroly potvrdzujú vedúci zamestnanec poverený vedúcim orgánu verejnej správy a zamestnanci zodpovední za rozpočet, verejné obstarávanie, správu majetku alebo za iné odborné činnosti podľa charakteru finančnej operácie na doklade súvisiacom s pripravovanou finančnou operáciou podpisom, uvedením dátumu jej vykonania a vyjadrením, či pripravovaná finančná operácia je alebo nie je v súlade s :

- a) rozpočtom orgánu verejnej správy
- b) rozpočtom na dva nasledujúce rozpočtové roky, ak ide o realizáciu verejného obstarávania podľa osobitného predpisu v orgáne verejnej správy, ktorým je štátna rozpočtová organizácia, a ak sa výdavky na tento účel vynaložia aj počas nasledujúcich dvoch rozpočtových rokov,
- c) osobitnými predpismi,
- d) medzinárodnými zmluvami, ktorými je SR viazaná a na základe ktorých sa SR poskytujú prostriedky zo zahraničia,
- e) uzatvorenými zmluvami,
- f) rozhodnutiami vydanými na základe osobitných predpisov a
- g) internými aktami riadenia o hospodárení s verejnými prostriedkami

Podľa § 9 ods. 4 novelizovaného zákona o finančnej kontrole finančnú operáciu nemožno vykonať alebo v nej pokračovať, ak vedúci zamestnanec poverený vedúcim orgánu

verejnej správy a zamestnanci zodpovední za rozpočet, verejné obstarávanie, správu majetku alebo za iné odborné činnosti podľa charakteru finančnej operácie vo svojom vyjadrení uvedú, že pripravovaná finančná operácia nie je v súlade s vyššie uvedenými skutočnosťami.

Ťažiskovým ustanovením pre zavedenie predbežnej finančnej kontroly ako aj pre zavedenie priebežnej finančnej kontroly do praxe v orgánoch verejnej správy je ustanovenie § 8 písm. a) zákona o finančnej kontrole, ktoré ustanovuje **zodpovednosť vedúceho orgánu verejnej správy za vytvorenie, zachovávanie a rozvíjanie systému finančného riadenia.**

Finančným riadením podľa § 2 ods. 2) písm. d) zákona o finančnej kontrole sa rozumie **súhrn postupov orgánu verejnej správy pri zodpovednom a prehľadnom plánovaní, rozpočtovaní, použití, účtovaní, výkazníctve a finančnej kontrole verejných prostriedkov,** s cieľom ich hospodárneho, efektívneho a účinného využívania.

Súčasťou systému finančného riadenia sú predovšetkým postupy predbežnej finančnej kontroly.

Žiadne finančné operácie nemožno vykonať, alebo v nich pokračovať bez ich overenia predbežnou finančnou kontrolou.

Taktiež **nemožno finančnú operáciu vykonať, alebo v nej pokračovať** ak zamestnanci vykonávajúci predbežnú finančnú kontrolu vo vyjadrení uvedú, že pripravovaná finančná operácia nie je v súlade so skutočnosťami uvedenými v zákone o finančnej kontrole.

Pri vykonávaní predbežnej finančnej kontroly **zamestnanci majú povinnosť písomne oznámiť vedúcemu orgánu verejnej správy zistené závažné nedostatky,** pre ktoré nemožno kontrolovanú finančnú operáciu vykonať alebo v jej príprave pokračovať.

Ani u jedného z vyššie uvedených nedostatkov som nezistil, že by na ne bolo vo fáze ich prípravy (pred ich samotným podpísaním zmluvnými stranami), ako ani vo fáze ich realizácie, t. j. pred samotným vyplatením finančných prostriedkov, poukázané zodpovednými pracovníkmi, ani to že boli overené predbežnou, ako ani priebežnou finančnou kontrolou v zmysle zákona.

Nebola u nich vykonaná predbežná finančná kontrola v zmysle § 9, ods. 3) zákona o finančnej kontrole, čo je v rozpore s § 9, ods. 1) a 2) zákona o finančnej kontrole.

Taktiež som nezistil ani overenie pripravovanej finančnej operácie priebežnou finančnou kontrolou v zmysle § 10 zákona o finančnej kontrole.

Opätovne upozorňujem na to, že **finančné operácie nemožno vykonať, alebo v nich pokračovať bez ich overenia predbežnou finančnou kontrolou, čo sú príslušní zamestnanci povinní písomne oznámiť vedúcemu orgánu verejnej správy.**

Žiadne takéto písomné oznámenie mi nebolo predložené. Predbežná finančná kontrola pri mzdových záležitostiach buď nebola vykonaná vôbec, alebo len formálne.

Ing. Jozef Krett
Hlavný kontrolór obce Zemianske Kostol'any

V Prievidzi dňa 31.12.2014