|  |  |
| --- | --- |
| SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE  1127738 | |
|  | |
|  | |
|  | |
| 2010 | Lenka Sihelská |

|  |  |
| --- | --- |
| SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE | |
| PRACOVNOPRÁVNE VzŤaHY V PODMIENKACH KONKRÉTNEHO ZAMESTNÁVATEĽA  Bakalárska práca | |
| Bakalárska práca, Diplomová práca, Dizertačná práca, Habilitačná práca | |
| Študijný program: | Európske rozvojové programy |
| Študijný odbor: | 3.3.5 Verejná správa a regionálny rozvoj číslo a názov |
| Školiace pracovisko: | Katedra práva |
| Školiteľ: | JUDr. Zuzana Ilková, PhD |
|  |  |
|  |  |
| Mesto20102009 | Lenka Sihelská |

**Čestné** **vyhlásenie**

Podpísaná Lenka Sihelská vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Pracovnoprávne vzťahy v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 18. mája 2010

Lenka Sihelská

**Poďakovanie**

Touto cestou chcem poďakovať JUDr. Zuzane Ilkovej, PhD za jej ochotu, pripomienky a odbornú pomoc pri vypracovaní záverečnej práce.

|  |
| --- |
| Abstrakt |
| V bakalárskej práci sme sa zaoberali pracovnoprávnymi vzťahmi v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa. Akciová spoločnosť, ktorej predmetom podnikania je stavebná činnosť nám umožnila cez poskytnuté materiály, posúdiť právne postavenie zamestnávateľa ako i základné práva a povinnosti zamestnancov  praxi. Metódou komparácie a analýzy sme zhromaždili cenné údaje z vnútorných predpisov obchodnej spoločnosti za obdobie rokov 2006 – 2008.  Po vypracovaní prehľadu poznatkov o riešenej problematike v prvej časti práce, sme si v druhej kapitole stanovili hlavný cieľ práce a v tretej kapitole metódy, pomocou ktorých sme sa usilovali naplniť hlavný, ako i čiastkové ciele práce. Štvrtá kapitola je zameraná na charakteristiku obchodnej spoločnosti, analýzu vzniku a skončenia pracovného pomeru a jeho komparáciu s príslušnými ustanoveniami právnych noriem, pracovnoprávnu a sociálnu oblasť a tiež mzdové zvýhodnenia zo strany zamestnávateľa.  Pomocou analýzy vnútropodnikových predpisov sme dospeli k záverečnej piatej časti, ktorá obsahuje zhrnutie celkovej úrovne pôsobnosti obchodnej spoločnosti v regióne. |

**Kľúčové slová:** zamestnávateľ, pracovnoprávne vzťahy, vnútorný predpis, pracovný pomer

|  |
| --- |
| Abstract |
| In the dissertation we focused on the labour relations with an employer. Joint-stock Company active in construction industry allowed us by the means of company background materials to review legal status of the employer, as well as the basic rights and responsibilities of the employees in the real life. Using the methods of comparison and analysis we gathered valuable data from internal regulations of the trade company during 2006 – 2008.  After completing the review of related topics in the first part of the dissertation, in the second part we determined the main aim of the work. In the third part we specified the methods using which we achieved the main aim of the work, as well as its partial stages. Fourth chapter gives the company characteristics, facts on establishing and end of the labour relations, its comparison with particular legal norms, labour and social aspects and the favourable wage treatment from the side of the employer.  By the means of internal regulations analysis we concluded the fifth part, which includes summary of the overall trade impact of the company in the region. |

**Keywords:** employer, labour relations, internal regulation, employment

Obsah

[Obsah 6](#_Toc241977223)

[Zoznam skratiek a značiek 7](#_Toc241977226)

[Úvod 8](#_Toc241977228)

[1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí 9](#_Toc241977229)

[2 Cieľ práce](#_Toc241977229) 19

[3 Metodika práce a metódy skúmania 2](#_Toc241977229)0

[4 Výsledky práce 21](#_Toc241977229)

[4.1 Charakteristika akciovej spoločnosti 21](#_Toc241977230)

[4.2 Nábor a výber zamestnancov v STAVOÚNII a.s. 24](#_Toc241977230)

[4.2.1 Nástup zamestnanca 24](#_Toc241977231)

[4.3 Vznik a skončenie pracovného pomeru 25](#_Toc241977230)

[4.3.1 Vznik pracovného pomeru 25](#_Toc241977231)

[4.3.2 Skončenie pracovného pomeru 27](#_Toc241977231)

[4.4 Pracovnoprávna oblasť 30](#_Toc241977230)

[4.4.1 Pracovný čas 30](#_Toc241977231)

[4.4.2 Pracovná disciplína a následky jej porušovania 30](#_Toc241977231)

[4.4.2.1 Postihy za porušenie pracovnej disciplíny 31](#_Toc241977231)

[4.4.3 Bezpečnosť pri práci 31](#_Toc241977231)

[4.5 Sociálna oblasť – starostlivosť o zamestnancov 32](#_Toc241977230)

[4.5.1 Sociálny fond 32](#_Toc241977231)

[4.5.2 Stravovanie zamestnancov 33](#_Toc241977231)

[4.6 Mzdové zvýhodnenia 34](#_Toc241977230)

[Záver 36](#_Toc241977238)

[Zoznam použitej literatúry 38](#_Toc241977240)

[Prílohy 40](#_Toc241977241)

Zoznam skratiek a značiek

EÚ Európska únia

ZP Zákonník práca

a.s. akciová spoločnosť

SOU stredné odborné učilište

ČOV čistička odpadových vôd

resp. respektíve

BOZP bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

ZV OZ závodný výbor odborového zväzu

€ euro

ZŠ základná škola

ods. odsek

ŠÚSR štatistický úrad Slovenskej republiky

tis. Sk tisíc korún slovenských

Úvod

Pre väčšinu práceschopného obyvateľstva je práca základom ich života a hlavne života ich rodín. Ako hovorí A. Lincoln: „Ľudia, ktorí tvrdia, že niečo hodnotné nie je možné uskutočniť, by nemali prekážať tým, ktorí sa o to pokúšajú“.

Dnes môžeme bez pochybností konštatovať, že novou sociálnou otázkou je vysoká nezamestnanosť, ktorá sa javí ako veľký problém globalizačných procesov vo svete. Veľké podniky poskytujú pomerne úzky priestor pre prežitie stredne veľkých a malých podnikov a to či už v celoeurópskej alebo celosvetovej konkurencii. Aby sa v tejto konkurencii zamestnávateľ udržal, postupne viac a viac zefektívňuje pracovný proces, čím dosahuje stále väčšie zisky so stále nižším počtom zamestnancov. Takto zamestnávateľ rozširuje rady nezamestnaných, ktorí sa tým dostávajú do nezávideniahodnej situácii.

Zamestnanci sú pre úspech každej organizácie nenahraditeľným ľudským zdrojom, ktorý prispieva k jeho úspešnosti. Pre podnik je pritom dôležitý nielen počet zamestnancov, ale aj ich vzdelanostná úroveň a schopnosť spolupráce. Pre efektívne angažovanie sa zamestnancov musí podnik vytvárať aj priaznivú kultúru pracovného prostredia. Pracovné prostredie, ako časť priestoru, v ktorom zamestnanci vykonávajú svoju činnosť prispieva k ich produktivite práce, preto by im mal byť dostatočne prispôsobený. Pracovné prostredie je tak v kompetencii podniku, ako aj štátu, keďže jeho presnejšia definícia je vymedzená v zákonníku práce a je teda aj obsahom pracovného práva.

Nad novými úlohami pracovného práva do budúcnosti sa musíme začať vážne zamýšľať. Súčasná situácia je výrazne ovplyvnená napätím medzi záujmami zamestnávateľov a záujmami zamestnancov, pričom ťažiskom by malo byť vytvorenie takej ideálnej štruktúry, takého optimálneho obsahu a kvality práv zamestnancov, aby neohrozovali zamestnávateľov a ani stále sa zvyšujúci počet nezamestnaných. Preto úlohou pracovného práva je zvážiť doterajší záujem zamestnávateľa o zamestnanca tak, aby pre zamestnávateľa nebol zamestnanec priveľkou ťarchou a vážne neohrozoval jeho záujmy v konkurencii v rámci priestoru európskej únie.

Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím právneho poriadku Slovenskej republiky

**(Barancová 2006)**. Ide o odvetvie práva ako súboru právnych noriem, ktoré upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní ľudskej práce.

K tomu, aby bola práca právne spôsobilým predmetom pracovného práva, musí spĺňať určité právne charakteristiky. Právne spôsobilým predmetom pracovného práva je práca:

* ľudská,
* slobodná,
* závislá,
* nesamostatná,
* námezdná,
* odplatná,
* vykonávaná pre iného,
* ktorú zamestnanec pre zamestnávateľa vykonáva osobne.

Predmetom pracovného pomeru je práca ako ľudská činnosť, nie výsledok ľudskej činnosti. Práca, ktorá je predmetom pracovného práva nekončí jednorazovou výmenou pracovného výkonu zamestnanca za mzdu, ale povinnosti i práva jeho účastníkov zásadne trvajú tak dlho, kým nedôjde k skončeniu pracovného pomeru.

Pracovné právo upravuje pracovnoprávne vzťahy , ktoré vznikajú pri výkone závislej práce medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Za závislú prácu sa považuje výlučne osobný výkon práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Závislá práca je vykonávaná:

* vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
* podľa pokynov zamestnávateľa za odmenu (mzda, plat),
* v pracovnej dobe na pracovisku zamestnávateľa,
* na náklady zamestnávateľa a na jeho zodpovednosť **(Janků 2006)**.

Pôsobnosťou pracovného práva rozumieme rozsah pracovnoprávnych vzťahov, na ktoré sa aplikujú normy pracovného práva **(Bezáková 2002)**.

Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Takýmto spôsobom ZP upravuje pracovnoprávne vzťahy vznikajúce na trhu práce, pre ktoré je charakteristická črta individuálnych pracovnoprávnych vzťahov a pre ktoré je nevyhnutný osobný výkon práce fyzickej osoby t.j. zamestnanca.

Na právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa vzťahuje ZP, len ak to ustanovuje zákon o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (z.č.312/2001 Z. z.) rovnako je to aj v prípade právnych vzťahov vyplývajúcich z výkonu verejnej funkcie. Použitie ZP na existujúce osobitné právne úpravy štátnej služby príslušníkov Policajného zboru, Železničnej polície colníkov , vojakov a štátnych úradníkov je závislé od delegovania osobitných predpisov.

Dnešné pracovné právo **(European Commission 2010)** zohráva kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní vysokej úrovne zamestnanosti a trvalo udržateľného hospodárskeho rastu, ktorý sprevádza neustále skvalitňovanie životnej úrovne a pracovných podmienok v celej Európskej únii.

Pracovné právo Spoločenstva bolo pôvodne zacielené na zabezpečenie toho, aby vznik jednotného trhu neviedol k zníženiu pracovných noriem a narušeniu hospodárskej súťaže.

Prijatie právnych predpisov, ktoré stanovujú minimálne požiadavky, viedlo k vylepšeniu pracovných noriem a posilneniu práv pracujúcich. Je to jeden z hlavných úspechov EÚ v oblasti sociálnej politiky.

Pracovné právo sa z hľadiska vedy pracovného práva člení na všeobecnú časť a osobitnú časť **(Barancová 2007)**. Do všeobecnej časti pracovného práva patrí najmä: pojem, predmet, funkcie a pramene pracovného práva, jeho základné zásady, pracovnoprávne vzťahy, ich subjekty, pôsobnosť noriem pracovného práva, doručovanie, uplatňovanie nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a ďalšie. Osobitná časť pracovného práva zahŕňa také pracovnoprávne inštitúcie, ako sú vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru, pracovný čas a čas odpočinku, mzdu a náhradu mzdy, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, osobitné pracovné podmienky žien a mladistvých , zodpovednosť zamestnávateľa a zamestnanca.

K základným výkladovým pravidlám v pracovnoprávnych vzťahoch patrí princíp **(Jakubka 2009)**, podľa ktorého výkon práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iného účastníka pracovnoprávneho vzťahu a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi. Rozpor s dobrými mravmi (contra bonos mores) spočíva v tom, že výkon práva sa ocitne v rozpore so spoločensky uznávaným mienením, ktoré vo vzájomných vzťahoch medzi ľuďmi určuje, aký má byť obsah ich jednania, aby bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami spoločnosti.

Za rozpor s dobrými mravmi možno považovať i tzv. mobbing, akoaj postih zamestnanca alebo rozdielne zachádzanie so zamestnancom za to, že sa zákonným spôsobom domáha sám alebo za pomoci iných zamestnancov svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Ide vcelku o zásadné a v našich spoločenských podmienkach nesmierne aktuálne interpretačné pravidlo pre chovanie účastníkov v pracovnoprávnych vzťahoch a uplatňovaní ich práv a plnení povinností. Podľa tejto zásady by mali postupovať aj súdy.

Pracovnoprávna subjektivita zahŕňa:

* spôsobilosť na práva a povinnosti: spôsobilosť subjektu nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch,
* spôsobilosť na právne úkony: spôsobilosť subjektu vlastným konaním nadobúdať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch,
* deliktuálna spôsobilosť: spôsobilosť subjektu niesť zodpovednosť za vlastné protiprávne konanie, ktorým došlo k porušeniu predpisov pracovného práva,
* procesná spôsobilosť: spôsobilosť subjektu byť účastníkom konania a uplatňovať si nároky v pracovnoprávnych vzťahoch **(Hodálová 2007)**.

Právna teória rozlišuje pojmy právna subjektivita a právna spôsobilosť. Právnu subjektivitu chápe v užšom zmysle, čo znamená, že spôsobilosť na práva a povinnosti je postavená na úroveň právnej subjektivity, tým i pojmu osoba v právnom zmysle. Pojem právna spôsobilosť je používaný na vyjadrenie právnej subjektivity v širšom zmysle, t.j. zahŕňa všetky štyri vyššie uvedené zložky **(Hodálová 2007)**.

Čo je to pracovné právo?

Pracovné právo je súbor právnych predpisov, ktoré definujú práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov na pracovisku.

Na úrovni Spoločenstva sa pracovné právo vzťahuje na dve hlavné oblasti:

* Pracovné podmienky, do ktorých patrí pracovný čas, čiastočný pracovný úväzok a pracovný úväzok na dobu určitú, ako aj vysielanie pracovníkov do zahraničia
* Poskytovanie informácií pracovníkom a konzultácie s pracovníkmi vrátane prípadov hromadného prepúšťania alebo prevodu podnikov **(European Commission 2010).**

Zamestnanec v pracovnom pomere podľa pokynov svojho zamestnávateľa vykonáva prácu v určitom čase a na vopred dohodnutom pracovnom mieste **(Barancová 2007)**. Má zo strany zamestnávateľa určený pracovný čas i dohodnutý rozsah pracovného úväzku. Pritom základom povinnosti zamestnanca je popri osobnom výkone práce podľa pokynov zamestnávateľa tiež dodržiavať pracovnú disciplínu.

Predmetom úpravy pracovného práva sú:

1. Vzťahy závislej práce zamestnanca vykonávanej pre zamestnávateľa za odplatu na zmluvnom základe. Tieto vzťahy tvoria ťažiskovú časť pracovného práva (individuálne vzťahy).
2. Vzťahy vznikajúce medzi zamestnancami reprezentovanými príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom a vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov. Do tejto skupiny patria aj vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou, ktorá reprezentuje všetkých zamestnancov (kolektívne pracovné vzťahy).
3. Vzťahy smerujúce k ochrane základných pracovnoprávnych vzťahov. Sú nimi vzťahy zodpovednosti za škodu, vzťahy kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov.
4. Vzťahy určujúce všeobecné predpoklady vzniku pracovnoprávnych vzťahov, spôsobilosť k právam a spôsobilosť na právne úkony.
5. Vzťahy súvisiace s uskutočňovaním práva fyzických osôb na zamestnanie.

Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolaní alebo činností. Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon. Zákon môže ustanoviť odchylnú úpravu práv uvedených v odsekoch 1 až 3 pre cudzincov **(Ústava Slovenskej Republiky 1992)**.

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi **(Bezáková 2002)**.

V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

* druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma (opis pracovných činností),
* miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
* deň nástupu do práce,
* mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

Ak sú pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

Každý zamestnanec do svojej práce niečo dáva, niečo od nej očakáva a niečo chce získať. Každý výkon by mal byť spravodlivo odmenený. Ak sú mzdy vnímané nespravodlivo, môže to viesť k zníženiu morálky, motivácie alebo pracovníci budú do práce vkladať čoraz menšie úsilie. Peniaze sú základným impulzom a preto pri posudzovaní hodnoty práce je dôležité vybrať vhodný hodnotiaci program **(Adair 2010)**.

Existujú dva pojmy, medzi ktorými sa príliš neskúma rozdiel. Ide o pojmy zamestnanec a pracovník **(Koubek 2000)**. Zamestnancom je taký pracovník, u ktorého je právna stránka vzťahu so zamestnávateľom riešená pracovnou zmluvou, ktorá upravuje pracovný pomer alebo tiež zamestnanecký vzťah. Pojem pracovník je oveľa širší ako pojem zamestnanec a pojem pracovný vzťah je širší než pojem pracovný pomer.

Získavanie pracovníkov vysvetľuje ako personálnu činnosť, ktorej úlohou je zabezpečiť, aby voľné pracovné miesta v organizácii prilákali dostatočné množstvo vhodných uchádzačov o tieto miesta. Ide o kľúčovú fázu formovania pracovnej sily organizácie a do značnej miery rozhoduje o tom, akých pracovníkov bude mať organizácia k dispozícii. Rozhoduje o tom, či zabezpečená sila prispeje k realizácii cieľov organizácie.

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území SR a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území SR a zamestnávateľom so sídlom na území SR sa spravujú ZP, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak **(Bezáková 2002)**.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia vysielajú na výkon práce k inému zamestnávateľovi na územie členského štátu Európskej únie, sa spravujú právnymi predpismi štátu alebo príslušnou kolektívnou zmluvou platnou v tom štáte v ktorom je práca vykonávaná a ktoré upravujú:

1. dĺžku pracovného času a odpočinok,
2. dĺžku dovolenky,
3. minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
4. bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
5. pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
6. rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie.

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy, alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak **(Thurzová 2005)**.

Podľa § 41 pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplynú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady  rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky **(Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny 2010)**.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej [antidiskriminačným zákonom](http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=881).

Všetky osoby majú právo:

* na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania,
* na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky
* na ochranu proti nezamestnanosti.

Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie

1. o tehotenstve
2. o rodinných pomeroch
3. o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať,
4. o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti

Fyzická osoba je povinná informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu, a o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého **(Thurzová 2005)**.

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky **(Ústava Slovenskej Republiky 1992)**. Zákon im zabezpečuje najmä:

1. právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
2. ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
3. ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
4. najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
5. primeraný odpočinok po práci,
6. najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
7. právo na kolektívne vyjednávanie.

„Co není zakázano, je dovoleno“ **(Jakubka 2009)**. Zákonník práce v § 2 odst. 1 a 3 stanovuje, že práva a povinnosti môžu byť upravené odchylne od zákonníka práce. K odchylnej úprave práv alebo povinností môže dôjsť zmluvou a za podmienok stanovených týmto zákonom tiež vnútorným predpisom. Možnosti použiť odchylnú úpravu znamená:

* stanoviť práva a povinnosti úplne inak ako uvádza zákonník práce
* stanoviť aj také práva alebo povinnosti, ktoré v zákonníku práce vôbec upravené nie sú.

Zákonník práce v mnohých prípadoch nestanoví, čo si účastníci pracovnoprávnych vzťahov môžu dohodnúť. To je zásadná koncepčná zmena, kde si môže každý dohodnúť čokoľvek, čo nie je v rozpore so zákonom.

**(Barancová 2003)** Pracovný pomer na určitú dobu spolu s inými právnymi formami atypických zamestnaní (čiastočný pracovný úväzok, požičiavanie zamestnancov) dlhší čas patrili medzi tzv. „najneobľúbenejšie deti“ práva EÚ. Úsilie orgánov EÚ v posledných rokoch pri príprave právnej úpravy atypických zamestnaní bolo vedené odôvodnenými očakávaniami, že rozšírením foriem atypických zamestnaní dôjde k významnejšiemu zníženiu miery nezamestnanosti. V prvom rade bolo úlohou pracovného práva EÚ zabezpečiť predovšetkým dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri všetkých formách atypických zamestnaní.

Všeobecne pracovnoprávne vzťahy možno členiť na :

1. základné pracovnoprávne vzťahy, medzi ktoré patria
   * pracovný pomer,
     + vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
2. ostatné pracovnoprávne vzťahy, ktoré bezprostredne súvisia so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, sú od nich odvodené alebo im predchádzajú. Patria sem:
3. sankčné vzťahy, ktoré chránia základné pracovnoprávne vzťahy, pôsobia aj preventívne
4. vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upevňujú a chránia základné pracovnoprávne vzťahy, vzťahy vznikajúce pri zabezpečovaní zamestnania, ktoré predchádzajú vzniku základných pracovnoprávnych vzťahov
5. ďalšie pracovnoprávne vzťahy, v rámci ktorých občania vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt. Ide o pracovné vzťahy, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi a Zákonník práce ich upravuje len čiastočne. Platí pre ne delegovaná alebo subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce **(Schronk 2007)**.

Pracovnoprávne vzťahy upravujú vzťahy medzi určitými subjektmi, ktorých obsahom sú vzájomné práva a povinnosti. Základnými pracovnoprávnymi vzťahmi sú pracovný pomer a právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer **(Janků 2006)**.

Pri aplikácii voľného pohybu zamestnancov treba vychádzať z pojmu „zamestnanec“, ako ho vymedzuje právo EÚ. Členský štát EÚ nemôže vychádzať z vlastného normatívneho vymedzenia pojmu „zamestnanec“ **(Barancová 2003)**.

Podľa judikatúry ESD pojem „zamestnanec“ je treba definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosti príslušnej fyzickej osoby. Podľa ESD podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že fyzická osoba počas určitej doby pre iného a podľa jeho pokynov vykonáva závislú prácu, za ktorú dostáva ako protihodnotu mzdu. Podľa stále aktuálnej judikatúry ESD pre vymedzenie pojmu „zamestnanec“ je preto rozhodujúci výkon závislej zárobkovej činnosti, ktorú fyzická osoba uskutočňuje pre iný subjekt za odmenu podľa jeho pokynov. Príjmy z takejto činnosti nemusia stačiť na živobytie zamestnanca. Môžu to byť aj príjmy pod hranicou životného minima.

Cieľ práce

Cieľom bakalárskej práce bude realizácia pracovnoprávnych vzťahov v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa, so zameraním na kladné a  záporné postoje konkrétneho zamestnávateľa v praxi. Práca bude venovať pozornosť náboru, výberu, nástupu zamestnancov, ukončeniu pracovného pomeru, štatistike prijatých zamestnancov za trojročné obdobie 2006-2008 v porovnaní s platnou právnou úpravou.

Čiastkovým cieľom bude poukázať na existujúce problémy v praxi v súvislosti s dojednávaním pracovnoprávnych vzťahov.

Druhým čiastkovým cieľom bude zistiť výhody, ktoré konkrétny zamestnávateľ poskytuje svojím zamestnancom.

Metodika práce a metódy skúmania

Bakalárska práca bude zameraná na získané informácie v pracovnoprávnych vzťahoch v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa v súlade s vytýčeným cieľom. Metodika práce bude nasledovná:

* štúdium a analýza aktuálnej právnej úpravy pracovného práva, skúmanie platných právnych noriem, predovšetkým zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov)
* štúdium dostupnej literatúry domácich a zahraničných autorov s použitím doplňujúcich údajov z odborných časopisov a z webových stránok
* zhromažďovanie a následná analýza pracovnoprávnych vzťahov v spoločnosti STAVOÚNIA a.s. Lučenec od začiatku pôsobenia obchodnej spoločnosti na slovenskom trhu
* vnútorné predpisy vypracované obchodnou spoločnosťou:
  + pracovný poriadok obchodnej spoločnosti
  + organizačný poriadok
  + kolektívna zmluva
* analýza pracovnoprávnych vzťahov na základe dojednaných pracovných zmlúv 2006-2008
* metódou komparácie zistiť aplikáciu príslušnej právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov u konkrétneho zamestnávateľa
* metódou analýzy budú zistené podstatné a vedľajšie náležitosti dojednaných pracovných zmlúv

Dôležitým bodom pre získanie podkladov k bakalárskej práci bude komunikácia so zodpovednými zamestnancami uskutočňovaná v obchodnej spoločnosti STAVOÚNIA a.s. Lučenec, ktorá sa etablovala na stavebnom trhu ako jedna z mála obchodných spoločností v Novohradsko-Gemerskom regióne a získané odpovede formou riadených rozhovorov.

Výsledky práce

Charakteristika akciovej spoločnosti

História obchodnej spoločnosti siaha do 50 - tich rokov, kedy vznikla stavebná firma s regionálnou pôsobnosťou . Mala vlastné učňovské stredisko, kde si vychovávala vlastných remeselníkov od profesie murár, tesár, elektrikár, vodoinštalatér, a ďalšie stavbárske profesie. Postupne sa podnik rozširoval o nové prevádzky ako boli doprava a betonárka. Najväčší počet zamestnancov a aj najvyšší obrat dosahoval v 80 - tich rokoch , keď počet zamestnancov prevyšoval 600.

Prvá transformácia sa uskutočnila 01.07. 1989, kedy bol zrušený Okresný stavebný podnik a všetky práva a záväzky zrušeného podniku prešli na Stavebný podnik, štátny podnik.

Ďalšia zmena právnej formy nastala rozhodnutím Ministerstva výstavby a stavebníctva SR a to dňom 01.05. 1992, kedy Stavebný podnik , štátny podnik bol zrušený bez likvidácie s tým, že majetok, práva, povinnosti a záväzky prešli v celom rozsahu na novozaloženú akciovú spoločnosť STAVOÚNIU a.s. so sídlom v Lučenci. Zakladateľom a zároveň jediným akcionárom akciovej spoločnosti bol Fond národného majetku .

STAVOÚNIA a.s. bola sprivatizovaná v Prvej vlne kupónovej privatizácie, kedy sa majiteľmi akcií stali privatizačné fondy a drobní akcionári.

Postupnými prevodmi akcií sa konštituovala súčasná podoba súkromnej akciovej spoločnosti, v ktorej majoritné postavenie majú traja akcionári.

Spoločnosť pôsobí v novohradskom regióne ako stabilná stavebná spoločnosť s dlhoročnou pôsobnosťou a patrí medzi najväčšie stavebné firmy v regióne. Zameriava sa hlavne na výstavbu bytov do osobného vlastníctva a je schopná zabezpečiť komplexnú dodávku stavebných prác, čo sa prejavuje na kvalite prevedených prác a služieb.

Nosnou činnosťou spoločnosti je:

* komplexná dodávka stavebných prác a to hlavnej aj vedľajšej stavebnej výroby,
* vykonávanie inžinierskych stavieb, bytových a občianskych stavieb a priemyselných stavieb,
* prevádzkovanie cestnej nákladnej dopravy, práce so stavebnými mechanizmami, výrobou betónovej zmesi , predajom stavebného materiálu.

Kompletný zoznam činností , na ktoré má spoločnosť oprávnenie je vymenovaná vo výpise z obchodného registra.

Akciová spoločnosť je držiteľom certifikátu kvality ISO 9001 a držiteľom certifikátu na zatepľovací systém Teranova. Obchodná spoločnosť ponúka svojim zamestnancom aj možnosť obdržania zváračského preukazu, ktorý môžu získať na základe zváračského kurzu. Zváračský kurz prebieha vo firmách nato kompetentných a zamestnancom ho hradí akciová spoločnosť.

**Príklady zo zákazkovej oblasti, ktoré realizovali:**

Rok 2004 – 2006

* bytové domy na ul. Komenského, Cintorínskej, Pivničný rad, Lučenec,
* SOU strojárske Veľký Krtíš,
* vodojem a kanalizácia ČOV Mučín,
* kanalizácia Sklabiná,
* pneucentrum Nicholtrackt Lučenec,
* rekonštrukcia vrátnice na KS 03 Veľké Zlievce,
* Gymnázium B.S. Timravy – rekonštrukcia elektrickej inštalácie telocvične Lučenec,
* radové garáže Lučenec,
* Beniczkého dom Banská Bystrica,
* strojárne – demolácia kantíny a spoločenskej miestnosti Hriňová.

**Obr. 1:** Vývoj obratu a.s.



**Zdroj:** Výročné správy a.s. za roky 2004-2007

STAVOÚNIA a.s. sa organizačne člení na 3 organizačné zložky:

* prevádzkareň na Fiľakovskej ceste v Lučenci - rozloha areálu 17 430 m2

Tu sa nachádza sídlo obchodnej spoločnosti, sú tu kancelárske a administratívne priestory a nasledovné technologické objekty :

* + stolárska dielňa
  + zámočnícka, železiarska a klampiarska dielňa
  + výroba elektrorozvádzačov
  + sklady stavebného materiálu
* prevádzkareň na Fabianke v Lučenci - rozloha areálu 16 720 m2

Tu sa nachádza prevádzka dopravy a betonárky, sú tu nasledovné prevádzkové a technologické objekty :

* + autodielňa
  + centrálna betonáreň
  + garáže s vozovým parkom
  + 13 nákladných áut
  + 10 stavebných mechanizmov
  + 9 dodávkových a osobných automobilov
* prevádzkareň vo Fiľakove - rozloha areálu 16 910 m2
  + predajňa stavebného materiálu

Spoločnosť zamestnáva cca 95 stálych zamestnancov , z toho 75 sú robotníci hlavnej a pomocnej stavebnej výroby, 5 pracovníkov pracuje v doprave, 15 technicko-hospodárskych pracovníkov a 8 pracovníkov v obslužných procesoch.

Nábor a výber zamestnancov v STAVOÚNII a.s.

Dôvodom náboru a výberu nového zamestnanca môže byť novo vzniknuté miesto alebo náhrada za odchádzajúceho zamestnanca (materská dovolenka, dôchodok, dohoda, dal/dostal výpoveď). Pri tomto procese ide o spoluprácu riaditeľa a personálneho oddelenia obchodnej spoločnosti.

Hlavným cieľom získavania a výberu pracovníkov je získať s vynaložením minimálnych nákladov také množstvo i kvalitu pracovníkov, ktoré je potrebné pre dobré fungovanie spoločnosti. Proces získavania pozostáva z prípravy popisov a špecifikácií pracovného miesta, rozhodnutia o požiadavkách a podmienkach zamestnania.

Výber pracovníkov tu prebieha väčšinou prostredníctvom personálnych agentúr. Takýmito personálnymi agentúrami sú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny alebo rôzne súkromné agentúry. Výhodou tohto spôsobu je to, že získavame profesionálny servis a pomoc spojenú s časťou alebo kompletne s celým procesom náboru a výberu zamestnanca (od začatia jeho hľadania až po jeho získanie) a tým pádom je i vyššia istota, že získame vhodného zamestnanca (ide hlavne o profesie ako zámočník, murár, dlaždič, kde nie je potrebná vysoká úroveň kvalifikácie). Nevýhodou môžu byť zvýšené finančné náklady.

Nástup zamestnanca

Personalistka zistí od vedúceho manažéra o aký druh pracovného pomeru sa jedná a či zamestnanec bude zaradený na stavebné alebo na administratívne práce. Pred nástupom zamestnanec musí priniesť originál dokladov najvyššieho dosiahnutého vzdelania, občiansky preukaz, preukaz poistenca, číslo účtu pre finančný prevod mzdy, výpis z registra trestov. V deň podpísania pracovnej zmluvy sa zamestnanec oboznámi s podmienkami obchodnej spoločnosti, s vnútornými predpismi, kolektívnou zmluvou a bude poučený o pracovných pokynoch, ktoré sa týkajú bezpečnosti pri práci. Nový zamestnanec musí tiež absolvovať vstupnú lekársku prehliadku.

Vznik a skončenie pracovného pomeru

Vznik pracovného pomeru

Písomná pracovná zmluva je právnym základom pracovného pomeru. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. Až týmto dňom ožijú všetky práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré tvoria obsah pracovného pomeru.

**Základné povinnosti zamestnanca odo dňa vzniku pracovného pomeru v STAVOÚNII a.s. :**

* pracovať svedomite, riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s platnými právnymi predpismi a dodržiavať zásady spolupráce s ostatnými zamestnancami,
* plne využívať pracovný čas a výrobné podmienky na vykonanie zverených prác, kvalitne, hospodárne a včas plniť pracovné úlohy,
* zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám,
* dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na vykonanú prácu, pokiaľ nimi boli obeznámení,
* riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými zamestnávateľom, strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím, nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,
* dôsledne sa oboznámiť a dodržiavať povinnosti vyplývajúce z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany, upozorňovať nadriadených na ich porušovanie,
* nepožívať na pracovisku alkoholické nápoje, omamné alebo psychotropné látky , nepracovať a nezdržiavať sa na pracovisku pod vplyvom alkoholu. Na vyzvanie zamestnávateľa podrobiť sa skúške na zistenie požitia alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok,
* dodržiavať zákaz fajčenia v priestoroch, kde je to zakázané,
* aktívne sa zúčastňovať na budovaní dobrého mena zamestnávateľa,
* bez povolenia nadriadeného je prísne zakázané využívať pracovný čas a pracovné prostriedky na iné účely ako určil zamestnávateľ,
* na pokyn zamestnávateľa zúčastňovať sa vzdelávaní súvisiacich s pracovným zaradením zamestnanca,
* v prípade, že zamestnávateľ nariadi prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi, zamestnanec je povinný prácu vykonať,
* zamestnávateľovi neodkladne oznámi zmeny o osobných údajoch.

**Základné povinnosti zamestnávateľa odo dňa vzniku pracovného pomeru:**

* prideľovať zamestnancom prácu podľa dojednanej pracovnej zmluvy, platiť za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi,
* oboznámiť zamestnancov pri nástupe do práce s pracovným poriadkom a s ostatnými právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vnútornými predpismi,
* riadiť a kontrolovať prácu a pravidelne hodnotiť prístup zamestnancov k práci a pracovnému kolektívu a ich pracovné výsledky,
* v záujme zvyšovania produktivity práce čo najlepšie organizovať prácu a dbať o to, aby výroba zodpovedala podľa hospodárskych a technických možností požiadavkám technicko – ekonomického rozvoja,
* vytvárať priaznivé podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
* zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa platného mzdového predpisu a.s. a pracovnej zmluvy, diferencovať mzdu zamestnancov podľa ich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,
* zabezpečovať dodržiavanie právnych a iných predpisov, najmä viesť zamestnancov k pracovnej disciplíne, oceňovať ich iniciatívu a ich pracovné úsilie a zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu disciplíny a k neplneniu povinností,
* zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa i zamestnancov na parkovisku,
* vytvárať priaznivé podmienky pre zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a pre uspokojenie ich kultúrnych a spoločenských potrieb.

Skončenie pracovného pomeru

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa končí dohodnutým dňom.

Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodou organizačních zmien.

Pracovný pomer možno skončiť:

* dohodou,
* výpoveďou,
* okamžitým skončením,
* skončením v skúšobnej dobe.

Z obsahu tabuľky č. 1 vyplýva, koľko pracovných pomerov vzniklo a koľko pracovných pomerov skončilo za časové obdobie troch rokov 2006 – 2008 v stavebnej akciovej spoločnosti . Pohyb pracovných síl je hlavne v oblasti robotníckych profesií – murár, zámočník, stavebný robotník, strážnik. Výber zamestnancov prebieha individuálnym náborom a výberovým konaním prostredníctvom Úradu práce.

**Tab.1:** Mobilita pracovnej sily v spoločnosti STAVOÚNIA a.s. Lučenec

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rok | 2006 | 2007 | 2008 |
| Stav pracovníkov na začiatku roka | 108 | 105 | 94 |
| Vstupy | 10 | 7 | 12 |
| Výstupy | 13 | 18 | 9 |
| Stav pracovníkov na konci roka | 105 | 94 | 97 |

**Zdroj:** Interné doklady akciovej spoločnosti (k 31.12.2008)

V roku 2006 bol stav zamestnancov na začiatku roka 108, pričom vznikol pracovný pomer v počte 10 a zanikol pracovný pomer v počte 13, z čoho vyplýva, že stav zamestnancov na konci roka klesol na 105. Podobná situácia bola aj v rokoch 2007, 2008, čím môžme označiť túto obchodnú spoločnosť ako stabilnú. Zaniknuté formy pracovných pomerov sú uvedené v tab. č. 2 :

**Tab. 2:** Formy skončenia pracovných pomerov v období rokov 2006 - 2008

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Skončenie pracovného pomeru | 2006 | 2007 | 2008 | Spolu |
| Na dobu neurčitú na plný úväzok | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Na dobu neurčitú na čiatočný úväzok | 3 | 2 | 1 | 6 |
| Na dobu určitú | 5 | 9 | 6 | 20 |
| Dohoda o vykonaní práce | 4 | 5 | 2 | 11 |

**Zdroj:** Interné doklady akciovej spoločnosti (k 31.12.2008)

Z prehľadu uvedeného v tabuľke č.2 vyplýva, že najviac bolo ukončených pracovných pomerov na dobu určitú v počte 20 z dôvodu uplynutia dohodnutej doby. Čiastočným dôvodom ukončenia môže byť aj výhoda na strane zamestnávateľa, kedy nie je povinný vyplácať odstupné. Ukončenie pracovného pomeru na dobu neurčitú na plný úväzok v počte 3 bolo výpoveďou z dôvodu organizačných zmien na strane zamestnávateľa. Taktiež jedným z dôvodov ukončenia pracovného pomeru bola nízka ponuka realizácie nových stavieb pre túto obchodnú spoločnosť. Ak ale zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63, nesmie počas troch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Percentuálne vyjadrenie foriem skončenia pracovných pomerov v sledovanej obchodnej spoločnosti je zobrazené v nasledujúcom grafe.

**Obr. 2:** Štruktúra foriem skončenia pracovných pomerov a.s.

**Zdroj:** Tab. 2: Formy skončenia pracovných pomerov v období rokov 2006 - 2008

Pracovníčka personálneho oddelenia pripraví pre odchádzajúceho zamestnanca potvrdenie o zamestnaní, v ktorom je uvedená doba trvania pracovného pomeru, druh vykonávaných prác, údaje o mzde, údaje o prípadnej dohode o zotrvaní v pracovnom pomere. Na vyžiadanie zamestnanca mu najneskôr do 15 dní od požiadania, nie však skôr ako 2 mesiace pred skončením pracovného pomeru vydá pracovný posudok. Hodnotí sa práca zamestnanca, jeho kvalifikácia, schopnosti a zručnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Zamestnanec svojím podpisom na výstupnom liste prehlasuje, že ku dňu skončenia pracovného pomeru nemá voči zamestnávateľovi žiadne finančné pohľadávky.

Pracovnoprávna oblasť

Pracovný čas

Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne a pri práci nadčas je to najviac 48 hodín týždenne. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. V analyzovanej obchodnej spoločnosti prevláda jednozmenná prevádzka s 30 minútovou prestávkou na odpočinok a jedenie. Ak ide o prácu, ktorá sa nemôže prerušiť, zamestnávateľ mu taktiež zabezpečí primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Pracovná disciplína a následky jej porušovania

Akékoľvek neplnenie základných povinností zamestnancov bude považované za porušenie pracovnej disciplíny. Zvlášť intenzívne budú postihované sankciami v zmysle ZP nasledovné porušenia pracovnej disciplíny:

* zamestnanci sú povinní rešpektovať príkazy nadriadených,
* opakované oneskorené príchody na pracovisko, resp. odchody pred skončením pracovného času,
* neuposlúchnutie pokynov zamestnávateľa,
* odcudzenie resp. pokus o odcudzenie akéhokoľvek majetku zamestnávateľa resp. iných zamestnancov,
* nehospodárne zaobchádzanie s majetkom zamestnávateľa, nedodržanie technologických postupov, znehodnocovanie práce ostatných zamestnancov, neuspokojivé pracovné výsledky, nedostatočné využívanie fondu pracovnej doby,
* príchod na pracovisko pod vplyvom alkoholu alebo omamných a psychotropných látok resp. ich požitie počas pracovnej doby a odmietnutie podrobiť sa dychovej skúške,
* neospravedlnená neprítomnosť v práci v dĺžke viac ako 2 pracovných dní,
* ak zamestnanec nepožiada nadriadeného o udelenie riadnej dovolenky pred jej nástupom,
* ak zamestnanec nedoručí zamestnávateľovi doklad o dôvode neprítomnosti v práci do 3 dní,
* hrubé správanie sa a vystupovanie voči nadriadeným a spolupracovníkom.

Postihy za porušenie pracovnej disciplíny

* písomné upozornenie pracovníka za porušenie pracovnej disciplíny bez finančného postihu alebo s finančným postihom mimo tarifnej zložky,
* rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre závažné porušenie pracovnej disciplíny po viacnásobnom upozornení zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou odňatia mimo tarifnej zložky mzdy až do skončenia pracovného pomeru,
* okamžité zrušenie pracovného pomeru pre zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Bezpečnosť pri práci

Referent BOZP posudzuje jednotlivé pracovné pokyny pre obzvlášť nebezpečné práce. Kontroluje vybavenie pracovísk a pracovníkov ochrannými prostriedkami a pomôckami (ich používanie pri práci), stav prevádzkových budov, miestností, ciest, priestorov a ostatných prevádzkových a neprevádzkových zariadení, strojov a pracovných pomôcok z hľadiska bezpečnosti práce a ochrany zdravia a životného prostredia, označovanie, zabezpečovanie a usporiadanie zdraviu škodlivých a nebezpečných miest a zaobchádzanie so životu nebezpečnými a zdraviu škodlivými látkami.

Tiež kontroluje a presadzuje odborný dozor, najmä na rizikových pracoviskách a tam kde pracujú noví alebo nezaškolení zamestnanci a spolupracuje pri vyšetrovaní pracovných úrazov a vedie evidenciu a registráciu pracovných úrazov.

Sociálna oblasť – starostlivosť o zamestnancov

Sociálny fond

Z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnávateľ príspevok zamestnancom na:

* závodné stravovanie v zmysle príkazu riaditeľa, ktorý sa vydá v spolupráci a prerokovaním v ZV OZ,
* dar z príležitosti prvého nástupu dieťaťa zamestnanca na povinnú školskú dochádzku - na nákup školských potrieb vo výške 33,19 € pred zdanením
* na deň stavbárov a ukončenie roka,
* jubilejné odmeny pri dožití 50 rokov veku zamestnanca,
* na kompenzáciu cestovného do zamestnania, ak priemerný hrubý mesačný zárobok je nižší ako dvojnásobok životného minima a skutočné náklady hromadnou dopravou /nie mestskou/ sú vyššie ako 6,64 €. Pri dodržaní týchto kritérií a písomnej žiadosti o kompenzáciu cestovných výdavkov do zamestnania uhradí zamestnávateľ po odpočítaní 0,66 € 50% skutočne vynaložených nákladov.

Tab. 3. Vynaložené náklady zamestnávateľa v roku 2008

|  |  |
| --- | --- |
| Rok | 2008 |
| Na stravné lístky | 10000 € |
| Pre deti zamestnancov - nástup do 1.ročníka ZŠ – na nákup potrieb | 33,19 € |
| Deň stavbárov a ukončenie roka | 1000 € |
| Jubilejné odmeny | 663,88 € |
| Kompenzácia cestovných náhrad do zamestnania | 200 € |
| Spolu: | 11897,07 € |

Zdroj: Interné doklady akciovej spoločnosti (k 31.12.2008)

Keď zamestnávateľ za predchádzajúci rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, poisťovniam a fondom, zvýši povinný prídel do sociálneho fondu na 2 % skutočne vyplatených miezd. V tom je aj tvorba sociálneho fondu na kompenzáciu cestovných náhrad výdavkov do zamestnania v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení.

K sociálnym službám akciovej spoločnosti patrí aj to, že zamestnávateľ sa zaväzuje povinne zriaďovať, udržiavať a zlepšovať sociálne zariadenia pre zamestnancov.

Zamestnávateľ tiež umožní prednostný odpredaj nepotrebného materiálu, výrobkov a drobného investičného majetku vlastným zamestnancom. Jasné podmienky získania predávaného materiálu a výrobkov zverejňuje zamestnancom na informačnej tabuli najmenej 5 dní vopred.

Stravovanie zamestnancov

V súlade s ustanovením § 152 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie a vhodné nápoje priamo na pracoviskách, alebo v ich blízkosti, pričom túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.

Zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnancov stravné lístky v hodnote najmenej ceny stravného lístka v zmysle platného zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov pre časové pásmo 5-12 hodín od dodávateľa o ktorom rozhodne spolu so ZV OZ. Zamestnávateľ uhradí z nákladov 55% ceny takého stravného lístka. Najvyššia možná čiastka do ceny takého stravného lístka sa bude hradiť aj zo sociálneho fondu. Zbytok uhradí zamestnanec. Ak stravný lístok bude vo vyššej hodnote, rozdiel bude hradený zamestnancom.

Stravné lístky sa poskytnú aj na čas riadnej dovolenky a platených prekážok v práci v zmysle platného zákonníka práce.

|  |
| --- |
| 55 % uhradí zamestnávateľ z nákladov tj. 1,98€ |
| zo sociálneho fondu sa uhradí 0,97€ |
| zamestnanec uhradí 0,65€ |
| Celkom hodnota stravného lístka: 3,60€ |

Mzdové zvýhodnenia

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať mzdové zvýhodnenie za výkon dohodnutej práce nadčas najmenej vo výške:

* 25 % v týždni,
* 50 % v sobotu a v noci,
* 50 % v dňoch pracovného pokoja (nedeľa),
* 100 % vo sviatok,

priemernej mzdy zamestnanca.

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 25 %, za prácu nadčas v sobotu, v noci, v dňoch pracovného pokoja 50 % a za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 100 % jeho priemerného zárobku, čo je až 50 % viac ako ustanovuje zákon.

Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas v týždni dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie 35 % jeho priemerného zárobku.

Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v § 124 ods. 1, 2 ZP popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce 25 % minimálneho mzdového nároku.

Zmluvná mzda je u zamestnancov určená podľa jednotlivých profesií a pohybuje sa medzi 270 eur až 650 eur mesačne. Hodinové sadzby sa pohybujú od 1,60 až 3,70 eur na hodinu.

Minimálny mzdový nárok v prvom stupni bude v súlade so zákonom NR SR č. 90/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a Nariadením vlády SR najmenej vo výške minimálnej mzdy.V minimálnom mzdovom nároku nie sú zahrnuté príplatky, prémie a odmeny, ako aj ďalšie nadtarifné zložky mzdy zamestnanca.

Rast priemernej mesačnej mzdy je stanovený najmenej vo výške inflácie, zverejnenej ŠÚSR za predchádzajúce obdobie. Do východiskovej základne pre stanovenie mzdového vývoja sa nezapočítavajú mzdy vyplatené na základe individuálnych manažérskych zmlúv. Pri zmene štruktúry mzdy, alebo pri zmene štruktúry zamestnancov, ktoré ovplyvňujú výšku priemernej mzdy, sa vykoná prepočet na porovnateľnú základňu.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom trinásty plat, ktorý je súčasťou ich mzdy.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

Záver

V záverečnej práci sme sa zamerali na problematiku pracovnoprávnych vzťahov v stavebnej akciovej spoločnosti STAVOÚNIA a.s. v Lučenci, ktorá svojou pôsobnosťou patrí k najstabilnejším v Novohradsko-gemerskom regióne. Dokazuje to aj fakt, že v čase hospodárskej krízy neprepustili z tohto dôvodu žiadneho zamestnanca a v budúcnosti to taktiež neplánujú.

Nakoľko úzko spolupracujú s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, je chvályhodné poukázať na to, že svojim pôsobením na trhu zvyšujú zamestnanosť v meste už minimálne posledných 10 rokov. Miera nezamestnanosti v meste Lučenec dosiahla ku koncu apríla 2010 úroveň 23,38 % (disponibilných nezamestnaných 7813 obyvateľov), čo je v porovnaní s mierou nezamestnanosti Slovenskej republiky 12,98 % z januára 2010 pozoruhodne vyššia hodnota.

Zo zdrojov uvedených v kolektívnej zmluve sme ďalej skúmali vysokú úroveň sociálnej starostlivosti zamestnávateľa o svojich zamestnancov, hlavne čo sa týka stravovania. Stravné lístky zamestnávateľ poskytuje zamestnancom aj v čase riadnej dovolenky a tiež v čase platených prekážok, čo sa v iných podnikoch vyskytuje len zriedka. Do sociálnej podpory sa zaraďujú aj odmeny pre jubilantov a tiež finančná podpora detí zamestnancov nastupujúcich do 1.roč ZŠ.

Okrem sociálnej starostlivosti majú zamestnanci možnosť získať osvedčenie o zváračskom kurze, ktorý im hradí akciová spoločnosť, čím zamestnávateľ zamestnancom zvyšuje ich úroveň kvalifikácie. A keďže nielen finančnou podporou motivujeme zamestnancov, mohli by sme tejto akciovej spoločnosti navrhnúť organizovanie chýbajúcich spoločenských akcií, ktoré vytvárajú lepšie pracovné prostredie a utužujú pracovné vzťahy.

Keďže má táto obchodná spoločnosť dobré meno v regióne a širokom okolí a nemá v tejto oblasti žiadnych významných konkurentov, je pravidelne vyhľadávaná investormi prednostne na výstavbu bytov do osobného vlastníctva. Veľkým pozitívom je jej schopnosť zabezpečiť komplexnú dodávku stavebných prác. Referencie dostáva hlavne za kvalitne odvedenú prácu o čom svedčia získané certifikáty a tiež spokojnosť zákazníkov. V podniku sa to samozrejme odráža v každoročnom náraste obratu.

Domnievame sa, že uvedené fakty poskytujú dostatočný obraz o možnostiach tejto obchodnej spoločnosti a dúfame, že sa ešte dlho udrží na trhu v týchto zložitých podmienkach pre podnikanie, čím bude aj naďalej prínosom pre celý Novohradsko-gemerský región.

**Zoznam použitej literatúry**

1. ADAIR, J..2004 Efektívni motivace. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1
2. BARANCOVÁ, H..2003, Európske pracovné právo, vydavateľstvo SPRINT, Bratislava 2003, s.79-80, ISBN 80-89085-13-X
3. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R..2006, Pracovné právo, vydavateľstvo SPRINT, Bratislava 2006, str. 35-37, ISBN 80-89085-52-0
4. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R..2007, Pracovné právo, vydavateľstvo SPRINT, Bratislava 2007, s. 36-41, ISBN 978-80-89085-95-8
5. BEZÁKOVÁ, L..2002, Pracovné právo, Vydavateľstvo SPU v Nitre 2002, ISBN 80-8069-098-7
6. EUROPEAN COMMISSION 2010, What is Labour Law? 14.4.2010 [online] aktualizované 2010 (cit.14.4.2010) Dostupné na:

<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sk>>

1. HODÁLOVÁ, I.. Pracovnoprávna subjektivita, EPOS 2007: Príjmy a mzdy č. 15-16 2007, s. 78 - 83
2. JAKUBKA, J..2009, Zákonník práce 2010 v praxi – Komplexní průvodce s řešením problémů, Vydavateľ Grada Publishing a.s., 2009, ISBN 8024721139
3. JANKŮ, M.. 2006, Základy práva pro posluchače neprávnických fakult, Nakladatelství C. H. Beck v Praze 2006, s. 237-240, ISBN 80- 7179-499-6
4. KOUBEK, J. 2000. ABC praktické personalistiky. Praha: LINDE nakladatelství 2000, ISBN 80-7261-033-3.
5. MINISTERSTVO PRÁCE SOC. VECÍ A RODINY SR, Ako sa môžem brániť diskriminácii v práci?, 2010 [online] aktualizované 2010 (cit.14.4.2010), Dostupné na : <<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=17&etype=1&eventid=1863>>
6. O POKRIVENOM VZŤAHU K POJMU PRÁCA 2010, [online] aktualizované 2010 (cit. 10.5.2010) Dostupné na : <http:// www.pre-slovensko.sk/clanky/pokriveny-vztah-prace.php>
7. Organizačný poriadok STAVOÚNIA a.s. – stavebná obchodná spoločnosť
8. Podniková kolektívna zmluva na roky 2006 – 2008 STAVOÚNIA a.s. – stavebná obchodná spoločnosť Lučenec
9. Pracovný poriadok STAVOÚNIA a.s. – stavebná obchodná spoločnosť Lučenec
10. STAVOÚNIA a.s. Profil akciovej spoločnosti, 2010 [online] aktualizované 2010 (cit.10.5.2010), Dostupné na : <<http://www.stavounia.sk/>>
11. THURZOVÁ, M..2005, Zákonník práce, vydavateľstvo HEURÉKA, Šamorín 2005, s. 19,38, ISBN 80-89122-29-9
12. ÚSTAVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 1992, Zákon č. 460/1992
13. Výročné správy STAVOÚNIA a.s. za roky 2004 – 2007, stavebná obchodná spoločnosť Lučenec
14. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov