

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE**

**FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

Evidenčné číslo

**PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY V PODMIENKACH
KONKRÉTNÉHO ZAMESTNÁVATEĽA**

Rok predloženia 2011

Peter Prigoda

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V
NITRE**

**FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO
ROZVOJA**

**PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY V PODMIENKACH
KONKRÉTNEHO ZAMESTNÁVATEĽA**

Bakalárska práca

Študijný program:	Európske rozvojové programy
Študijný odbor:	6218700 Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra práva
Školiteľ:	JUDr. Zuzana Ilková, PhD

Nitra 2011

Peter Prigoda

Čestné vyhlásenie

Podpísaný Peter Prigoda čestne vyhlasujem, že som bakalársku na tému „Pracovnoprávne vzťahy v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa“ vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

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

V Nitre, 16. mája 2011

Peter Prigoda

Pod'akovanie

Touto cestou si dovoľujem pod'akovať vedúcej bakalárskej práce JUDr. Zuzane Ilkovej, PhD. a za poskytnutú metodickú pomoc, odborné vedenie, usmernenie a cenné rady pri vypracovaní mojej bakalárskej práce, taktiež Lenke Bajnokovej, pracovníčke útvaru Ľudské zdroje v NS ACM, spol. s.r.o so sídlom v Nitre, za poskytnutie informácií o uvedenej spoločnosti.

Abstrakt

Práca na tému PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY V PODMIENKÁCH KONKRÉTNÉHO ZAMESTNÁVATEĽA rieši problematiku pracovnoprávných vzťahov, analyzuje príslušné právne normy a zameriava sa na problémy, klady a nedostatky súvisiace s pracovnoprávnymi vzťahmi v praxi konkrétneho podnikateľa. Zamestnávateľom v tomto prípade je spoločnosť NS ACM, s.r.o Nitra, ktorá sídli v priemyselnej zóne mesta Nitra, je obchodnou spoločnosťou, v právnej forme, spoločnosť s ručením obmedzeným. V súčasnosti nosným výrobným programom spoločnosti je výroba a montáž okrúhlych pletacích strojov, výroba komponentov a montážnych celkov pre automobilový a textilný priemysel.

Zákonník práce definuje právo občanov na prácu ako slobodnú voľbu zamestnania, spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, právo na ochranu proti nezamestnanosti.

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo zistiť realizáciu pracovnoprávných vzťahov v podmienkach vybraného podnikateľského subjektu. Na dosiahnutie vymedzeného cieľa bola nevyhnutná komparácia realizovaných pracovnoprávných vzťahov v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa s platnou právnou úpravou. Parciálnymi cieľmi práce bolo

- zistiť počet dojednaných pracovných pomerov na obdobie rokov 2008 – 2010
- dojednávanie zmien pracovnoprávných vzťahov v určenom daňovom období
- ukončenie a spôsoby ukončenia pracovných pomerov

Kľúčové slová: Zákonník práce, pracovnoprávne vzťahy, spoločnosť, zamestnávateľ, zamestnanec.

Abstrakt

The title of my bachelor thesis is LABOUR-LAW RELATIONS IN CONDITIONS OF A SPECIFIC EMPLOYER. The thesis is focused on the issue of labour-law relations, its legislative framework, mainly aimed problems, pros and cons occurring in the conduct of business of a specific employer. The employer herein is the company NS ACM, s.r.o situated in Nitra.

The NS ACM, s.r.o. (formerly ELITEX k. p. Nitra, and Nitrianske strojárne, a.s. Joint Stock Company), limited company, is situated in the industrial part of Nitra city and it is fully private company. At present, the main production program is Circular Knitting machines, production of parts and assembly units for food industry and production of components for automotive and textile industries.

The Labour Code defines the right of citizens to work as a free choice of employment, equitable and satisfactory working conditions, right to protection against unemployment.

The main goal of this work are relationships in terms of a selected business entity. To achieve the specified target will be inevitable comparison made labor relations in terms of a particular employer with current law. Necessary will visit and communication with executive and staff employees of the company.

Partial objectives will work:

- identify the number of negotiated employment contracts for the period 2008 - 2010
- negotiation of industrial relations changes in specified tax year
- termination and methods of termination

Key words: The Labor Code, labour-law relations, company, employer, employee,

Obsah

Obsah	6
Zoznam tabuliek.....	7
Zoznam skratiek	8
Úvod	9
1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky	10
2 Cieľ práce	18
3 Metodika práce	19
4 Pracovnoprávne vzťahy v podmienkach spoločnosti NS ACM, s.r.o.....	21
4.1 História spoločnosti	21
4.2 Stručná charakteristika spoločnosti.....	22
4.3 Politika kvality	24
4.4 Pracovný poriadok	25
4.5 Vznik pracovného pomeru	25
4.5.1 Pracovná zmluva	27
4.5.2 Vstupná inštrukcia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.....	29
4.5.3 Pracovný pomer na dobu určitú.....	29
4.5.4 Pracovný pomer na kratší pracovný čas	30
4.6 Skončenie pracovného pomeru	30
4.6.1 Jednostranný právny úkon.....	31
4.6.2 Dvojstranný právny úkon.....	32
4.6.3 Na základe právnej udalosti.....	33
4.7 Povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru.....	34
5 Návrh na využitie výsledkov	34
Záver.....	37
Zoznam použitej literatúry.....	38
Prílohy.....	39

Zoznam tabuliek

Tab. 1	Počet zamestnancov v NS ACM v rokoch 2008-2010.....	23
Tab. 2	Zloženie pracovníkov v NS ACM v rokoch 2008-2010.....	24
Tab. 3	Novoprijatí pracovníci v NS ACM v rokoch 2008-2010.....	27
Tab. 4	Skončenie pracovného pomeru v NS ACM v rokoch 2008-2010.....	33

Zoznam skratiek

NS	Nitrianske strojárne
ZP	Zákonník práce
SR	Slovenská republika
s.r.o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
Z. z.	Zbierka zákonov
EÚ	Európska únia
EHS	Európske hospodárske spoločenstvo
k.p	koncernový podnik
a.s.	akciová spoločnosť
max.	maximálne
tzv.	takzvané
OP	občiansky preukaz
ods.	odsek
t.j.	to je
resp.	respektívne
VR	výrobný robotník
THP	technicko-hospodársky pracovník
CNC	computer numeric control - počítačom riadené obrábacie stroje
PP	pracovný pomer

Úvod

Pracovnoprávne vzťahy sú to vzťahy, ktoré vznikajú medzi ľuďmi pri výkone práce t.j. fyzická osoba zamestnanec prepožičiava svoju pracovnú silu zamestnávateľovi, ktorý môže mať postavenie fyzickej ale aj právnickej osoby. Obvykle ide o pracovný pomer alebo vzťahy založené na dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pracovné podmienky, mzda a náhrada mzdy. Patrí sem aj právna úprava spoločenských vzťahov, ktoré na ne nadväzujú, napr. kolektívne vyjednávanie, postavenie zástupcov zamestnancov, právna úprava zamestnanosti a vzťahy zodpovednosti z porušenia pracovnoprávných povinností. Ústava Slovenskej republiky zahŕňa mnohé ustanovenia na ochranu ľudských práv a slobôd v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Tieto ustanovenia upravujú základné ľudské práva, sociálne práva a slobody fyzických osôb. Pracovné právo ochraňuje ľudskú dôstojnosť, ako najvyššiu hodnotu. Hodnoty, ktoré sa zakladajú na ľudskej dôstojnosti sú nedotknuteľné.

Ústredným pojmom je práca, ktorá má byť vykonávaná ľuďmi a medzi ľuďmi. Je rozhodujúce, či v spoločenskom živote sa správanie človeka hodnotí ako práca. Táto práca má byť vykonávaná nie pre seba, ale pre niekoho iného za účelom zárobku. Práca ako výrobný faktor slúži na pokrytie dôstojného živobytia človeka, resp. aj jeho rodiny. Pracovníci vykonávajúci prácu v jednotlivých organizáciách - spoločnostiach ovplyvňujú kvalitu produktov. Na základe toho je zabezpečovanie vzdelaných, zodpovedných a skúsených ľudských zdrojov – zamestnancov prioritou každej organizácie, čím sa zvyšujú jej kredit a tým vyšší je predpoklad dosiahnutia čo najväčšieho úspechu na pracovnom trhu.

Pracovno-právne vzťahy súvisia nielen s prácou, ale aj so vzťahmi medzi ľuďmi týkajúcimi sa pracovných činností.

1 Prehľad o súčasnom stave riešenia problematiky

Každý občan má právo na prácu, práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, čo je zakotvené v článku 35 v **(Ústava SR)**. Tieto práva tvoria systém sociálnych práv. Ústava zaraďuje medzi základné slobody právo na slobodnú voľbu zamestnania a slobodnú voľbu povolania, ako aj právo podnikat'.

Právo na slobodnú voľbu podnikania a na podnikanie je tiež zakotvené v mnohých medzinárodných dokumentoch Európskej únie. Pracovné právo EÚ podľa **(Barancová, 2003)** tvorí rozsiahlu obsahovú časť európskeho práva, k tomuto právu treba zaradiť aj pracovné právo Rady Európy. Primárne právo EÚ tvoria zakladajúce zmluvy, z ktorých vznikla Montánná únia, Európske hospodárske spoločenstvo a zmeny uskutočnené najmä jednotným európskym aktom, Maastrichtskou zmluvou – Zmluva o EÚ a Amsterdamskou zmluvou. Tieto zmluvy vytvárajú právny profil Európskej únie a na nich je založená činnosť orgánov a inštitúcií EÚ. Ako ťažiskový prameň pracovného práva sú mimoriadne dôležité smernice EÚ. Vychádzajúc z právnej povahy nariadení, tie majú priamu právnu účinnosť na všetky právnické a fyzické osoby členského štátu EÚ. Na rozdiel od nariadení sú smernice vo vzťahu k jednotlivým členským štátom záväzné. Každý členský štát je povinný v určitej lehote transformovať obsah smernice do vlastného národného zákonodarstva. Mimoriadny význam pre oblasť pracovného práva má Jednotný európsky akt, pretože po prvýkrát rozšíril sociálnoprávne ustanovenia Zmluvy o zriadení EHS. Kapitola „Sociálna politika“ v zmluve o zriadení EHS bola doplnená o dva nové články 118a, ktorý formuloval za cieľ Spoločenstva podporu zlepšenia pracovného prostredia, najmä pokiaľ ide o zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Článok 118b vytvoril nový právny základ pre sociálny dialóg.

(Barancová, 2009) uvádza, základom sociálnych práv je rovnosť, sociálna bezpečnosť a sociálna spravodlivosť, na rozdiel od základných ľudských práv, ústavných slobôd občanov, základnou substanciou ktorých je sloboda. Na relatívnosť delenia ľudských práv na občianske práva a slobody na jednej strane a sociálne práva na strane druhej poukázalo jedno z rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva z roku 1979. Podľa

tohto rozhodnutia neexistuje striktný rozdiel medzi základnými sociálnymi právami na jednej strane a základnými slobodami občanov na strane druhej. Na rozdiel od sociálnych práv zakotvených v ústave sú viac zamerané na základné princípy občianskej spoločnosti, na slobodu a rovnosť. Príkladom je ústavný princíp rovnosti pred zákonom a zákaz diskriminácie.

V rámci sociálnej politiky aj Amsterdamská zmluva posilňuje individuálne práva občanov EÚ s výsledným zakotvením princípov slobody, demokracie, rešpektovania ľudských práv a základných slobôd, ako uvádza **(Barancová, 2003)**. Amsterdamská zmluva prehĺbuje princíp zákazu diskriminácie založenej na pohlaví, rasovom a etnickom pôvode, náboženstve, vierovyznaní, veku, alebo sexuálnej orientácii. Zároveň zdôrazňuje primárnu zodpovednosť členských krajín EÚ za zamestnanosť, s osobitným akcentom na kvalifikovanú a adaptabilnú pracovnú silu. Vyrovnané pracovné podmienky zamestnancov podstatne pôsobia na vytváranie rovnakých východiskových predpokladov pre voľnú hospodársku súťaž podnikateľských subjektov členských štátov EÚ.

Pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zameraním fyzických osôb s právnickými alebo fyzickými osobami upravuje **(Zákonník práce, 2001)**. Jedna zo zásad ZP je, že každá fyzická osoba má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva patria fyzickej osobe bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, rodinného stavu manželského stavu, farby pleti, rasy, jazyka, zdravotného stavu, veku, náboženstva a viery, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnej alebo etnickej skupine, majetku, rodu, s výnimkou prípad ak to ustanovuje zákon. Tieto vzťahy môžu vznikať len so súhlasom oboch strán a to fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností musí byť v súlade s právami, tieto práva nesmú byť zneužitú na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, alebo spoluzamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vhodné pracovné podmienky, ktoré umožňujú čo najlepší výkon práce a prehľbovanie kvalifikácie. Zamestnanci aj

zamestnávateľa sú povinní plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Ako uvádza **(Bezáková, 2002)** pracovnoprávne vzťahy sú vymedzené právami a povinnosťami účastníkov. Výkon týchto povinností a práv musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať prípadne poškodiť druhého účastníka pracovnoprávných vzťahov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. Ak sú porušené práva zamestnanca, ten má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi, na ktorú je ten bez zbytočného odkladu odpovedať, zjednať nápravu, prípadne odstrániť jeho následky. Ak sa cíti zamestnanec poškodený, môže sa domáhať svojich práv na súde. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať, alebo znevýhodňovať, pretože zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

(Barancová, 2008) zdôrazňuje, zamestnávateľ nemôže od uchádzača o zamestnanie požadovať informácie týkajúce sa tehotenstva, rodinných pomerov, bezúhonnosti, politickej a náboženskej príslušnosti. Zamestnávateľ môže vyžadovať od fyzickej osoby informáciu týkajúcu sa jej bezúhonnosti len v prípade, ak to vyžaduje osobitný právny predpis, alebo ak bezúhonnosť ako požiadavku vyžaduje povaha práce. Zamestnávateľ v snahe poznať svojho uchádzača čo najlepšie nemá možnosť získať napríklad referencie od bývalého zamestnávateľa, nakoľko pracovný posudok sa môže vyžiadať len so súhlasom zamestnanca.

Podľa **(Barancová, 2009)** je charakteristické pre pracovné právo, to že sa v jeho rámci uskutočňujú nielen typické sociálne ústavné práva občanov, ale aj liberálne slobody, ktoré aj napriek zaužívanému členeniu základných práv majú v rámci pracovnoprávných vzťahov svoju špecifickú sociálnu substanciu. Na rozdiel od sociálnych práv zakotvených v ústave sú viac zamerané na základné princípy občianskej spoločnosti, na slobodu a rovnosť. Príkladom takéhoto práva je ústavný princíp rovnosti pred zákonom. Z katalógu základných ľudských práv, ktoré sa uplatňujú najmä v rámci pracovnoprávných vzťahov, verejnosť v poslednom čase zaujala podstatne zvýšená dynamika rozhodcovskej činnosti Súdneho dvora ES k Rámцovej smernici č.2000/78/ES, a tým aj k jednotlivým dôvodom diskriminácie, ktoré sú jej predmetom.

Jedná sa o zákaz diskriminácie podľa veku, ktorá v blízkej budúcnosti zrejme spôsobí v členských štátoch zásadné zmeny v oblasti zamestnanosti vo vzťahu k starším zamestnancom.

Podľa mnohých zamestnávateľov pracovné právo by malo byť výlučne o pracovnej zmluve, nie o sociálnej solidarite o zvýšenej ochrane slabšej zmluvnej strany – zamestnanca. Preto z hľadiska ochrany zamestnanca jeho právneho postavenia v pracovnoprávných vzťahoch ustanovenie článku 36 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a to:

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

Subjektom týchto práv je výlučne zamestnanec.

(Korec, 1988) uvádza: Základným druhom pracovnoprávných vzťahov založených podľa Zákonníka práce je pracovný pomer. Účastníkom pracovného pomeru na jednej strane je zamestnanec a na druhej zamestnávateľ. Zamestnanec v pracovnom pomere sa

podieľa svojou prácou za mzdu podľa pokynov zamestnávateľa na plnení jeho úloh. Z hľadiska spôsobov jeho založenia najčastejšie ide o pracovný pomer založený pracovnou zmluvou. Pracovné vzťahy podľa ZP môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Z dojednaného pracovného pomeru vyplývajú pre oboch účastníkov vzájomne si korešpondujúce práva a povinnosti z pracovného pomeru.

Zmluva, ako právny úkon sa skladá z dvoch jednostranných prejavov vôle, a to z návrhu a jeho prijatia. Každý z týchto prejavov vôle musí spĺňať všetky predpoklady platného právneho úkonu. Zmluva dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Vznik zmluvy v pracovnoprávných vzťahoch všeobecne upravuje Zákonník práce.

Podľa (**Zákonník práce, 2001**) v § 42 pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

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

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú časť alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) 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.

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

Ak je miesto výkonu práce v cudzine, zamestnávateľ v pracovnej zmluve ďalej uvedie

- a) dobu výkonu práce v cudzine,
- b) menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť,
- c) ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách,
- d) prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

(**Bezáková, 2002**) uvádza: pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Zamestnávateľ povinný zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu mzdu za vykonanú prácu a dodržiavať pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi.

Zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať a s ustanoveniami upravujúcimi zákaz diskriminácie. Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinností, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré

- sú v rozpore so všeobecne záväznými predpismi alebo s dobrými mravmi
- bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca, alebo iných osôb.

Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve, alebo pri jej zmene dohodnutá doba jeho trvania, alebo neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer na dobu určitú môže byť dohodnutý najdlhšie na tri roky. V pracovnej zmluve môže byť dohodnutý kratší pracovný čas, ale musí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

Pri dohode o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve, môže zamestnávateľ túto vykonať len so súhlasom zamestnanca a musí byť vyhotovená písomne.

Pri preradení na inú prácu, ako uvádza **(Bezáková, 2002)** je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu ak:

- zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy, alebo rozhodnutia orgánu sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať naďalej doterajšiu

prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak dosiahol na pracovisku najvyššiu prípustnú expozíciu určenú záväzným posudkom príslušného orgánu na ochranu zdravia,

- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,
- je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

Práca, na ktorú zamestnávateľ preradzuje zamestnanca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca

dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní.

Pred uzatvorením dohody o zmene pracovných podmienok a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

2 Cieľ práce

Ústava SR ustanovuje právo na prácu v čl. 35-38. Zákonník práce definuje právo občanov na prácu ako slobodnú voľbu zamestnania, spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, právo na ochranu proti nezamestnanosti. Táto definícia práv platí pre občanov bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a povahe práce.

Hlavným cieľom bakalárskej práce bude zistiť realizáciu pracovnoprávných vzťahov v podmienkach vybraného podnikateľského subjektu. Na dosiahnutie vymedzeného cieľa bude nevyhnutná komparácia realizovaných pracovnoprávných vzťahov v podmienkach konkrétneho zamestnávateľa s platnou právnou úpravou. Potrebná bude návšteva a komunikácia s výkonnými a personálnymi pracovníkmi obchodnej spoločnosti.

Parciálnymi cieľmi práce budú:

- zistiť počet dojednaných pracovných pomerov na obdobie rokov 2008 – 2010
- dojednávane zmien pracovnoprávných vzťahov v určenom daňovom období
- ukončenie a spôsoby ukončenia pracovných pomerov

Ciele tejto bakalárskej práce budú vykonávané v podmienkach obchodnej spoločnosti Nitrianske Strojárne ACM spol. s r. o., so sídlom v Nitre.

3 Metodika práce

Podklady k vypracovaniu bakalárskej práce budú získané z obchodnej spoločnosti NS ACM spol. s. r. o. , ktorá má sídlo v Nitre. Materiály ktoré poskytne obchodná spoločnosť budú nevyhnutné na splnenie úloh práce a následne budú komparované s platnou právnou úpravou pracovnoprávných vzťahov.

Informácie na základe ktorých prebehne analýza tvoria najmä právne normy pracovného práva, predovšetkým Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov) odborná literatúra, články a názory autorov a internetové stránky ktoré pojednávajú o téme, ktorá je predmetom tejto bakalárskej práce. Dôležitými dokumentmi budú aj materiály zamestnávateľa, spoločnosti NS ACM spol. s. r. o. :

- pracovný poriadok (preambula)
- pracovné zmluvy bez konkretizácie osobných údajov
- dohody o skončení pracovného pomeru bez konkretizácie osobných údajov
- materiály ku skončeniu pracovného pomeru
- štatistiky z personálneho oddelenia
- vnútorné predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy obchodnej spoločnosti.

Na základe týchto preštudovaných dokumentov a konkrétnych teoretických poznatkov z daného odboru pracovného práva budú vypracované výsledky a ďalšie odporúčania v oblasti pracovnoprávných vzťahov v podmienkach obchodnej spoločnosti NS ACM s. r. o.

Metodika práce bude nasledovná:

- zhromaždenie a preštudovanie odbornej literatúry
- analýza aktuálnej právnej úpravy pracovného práva, skúmanie platných noriem, zákonné ustanovenia zákonníka práce
- zhromaždenie preštudovanie podkladových materiálov získaných od obchodnej spoločnosti

-
- analýza podkladových údajov z pracovných zmlúv a dohôd dojednaných mimo pracovného pomeru
 - analýza podkladových údajov k posúdeniu obsahu a počtu zmien pracovných pomerov
 - analýza podkladových údajov skončenia právnych pomerov
 - analýza pracovnoprávnych vzťahov v spoločnosti NS ACM spol. s r. o. od roku 2008 až 2010
 - komparácia pracovnoprávnych vzťahov v uvedenej spoločnosti s platnými právnymi predpismi
 - vnútorné predpisy dohodnuté obchodnou spoločnosťou za roky 2008 – 2010
 - metódou syntézy budú na základe vyhodnotených údajov formulované návrhy a opatrenia na zlepšenie pracovnoprávnych vzťahov

významnými zdrojmi informácií práce budú výsledky získané metódou riadených rozhovorov s príslušnými zamestnancami personálneho oddelenia.

Ciele tejto bakalárskej práce budú vykonávané v podmienkach obchodnej spoločnosti Nitrianske Strojárne ACM spol. s r. o., so sídlom v Nitre.

4 Pracovnoprávne vzťahy v podmienkach spoločnosti

NS ACM, s.r.o. Nitra

4.1 História spoločnosti

- 1968** Založené Nitrianske textilné strojárne (NTS) 1970 Zahájenie výroby preťahovacích strojov typu RP - 300 a RP - 600 pre pradiarne
- 1974** Zahájenie výroby krúžkových zosúkovacích strojov SKP 225 TT pre spracovanie kordových, kobercových a technických nití
- 1976** NTS sa stala súčasťou koncernu ELITEX zahájenie výroby preťahovacích strojov typu NOVPOS 1 a NOVPOS 2
- 1981** Začiatok výroby krúžkového zosúkovacieho stroja SKP 140 S pre spracovanie sklenených vlákien
- 1986** Založená VUMA - Elektrotechnické strojárne, pre spoločnú výrobu jednoúčelových strojov pre elektrotechnický priemysel a strojov pre textilný priemysel
- 1992** Založené NITRIANSKE STROJÁRNE, a.s. pre pokračujúcu výrobu strojov pre textilný priemysel
- 1995** Začiatok výrobnej spolupráce s firmou ORIZIO na výrobe okrúhlych pletacích strojov. Vznik VTS, s. r. o, začiatok transformácie akciovej spoločnosti
- 1999** Získanie certifikátu EN ISO 9002 : 1994 Výroba komponentov pre automobilový priemysel
- 2002** Vznik združenia NITRIANSKE STROJÁRNE, ktoré voľne vytvorili samostatné spoločnosti NS ACM s.r.o. NS NIMET s. r. o. a NS PART s.r.o. Získanie certifikátu DIN EN ISO 9001:2000 a ISO/TS 16949 : 1999
- 2003** Naviazanie výrobnej spolupráce so zahraničnými partnermi v oblasti potravinárskych, baliacich, viazacích a dierovacích strojov a transportných zariadení

2004 Spracovanie projektu a uchádzanie sa o prostriedky zo štrukturálnych fondov
EU na rozvoj technológií

2005 NS ACM, s.r.o výskum, vývoj a výroba prototypov strojov a zariadení –
štatutárny orgán Holding Sviluppo Partecipazioni s.p.a, Gian Frederico
Vivado Talianska republika

4.2 Stručná charakteristika spoločnosti

Spoločnosť NS ACM, spol. s r.o. (predtým NITRIANSKE STROJÁRNE a.s.) je odkazom na vyše 40-ročnú tradíciu strojárenskej výroby v regióne. Nachádza v priemyselnej zóne mesta Nitra, na jej južnom okraji a od roku 2001 je súkromná. Výstavba objektov ako je vyššie uvedené bola zahájená v roku 1968 a ukončená v roku 1976. Výroba textilných strojov sa datuje od roku 1972. V roku 1985 bola výroba rozšírená o jednoúčelové stroje a zariadenia pre elektrotechnický priemysel.

V roku 1995 sa začala výroba kruhových pletacích strojov v spolupráci s firmou Orizio, v roku 1999 výroba potravinárskych strojov pre firmu Carle & Montanari, obidve firmy majú sídlo v Taliansku. O rok neskôr sa výroba rozšírila o komponenty pre automobilový priemysel. Vo výrobe je uplatnené technologické usporiadanie pracovísk s orientáciou na malú a strednú sériovosť výrobkov. Technologické vybavenie pre trieskové a beztrieskové obrábanie, tepelné spracovanie, zváranie, lakovanie s vypaľovaním, mechanickú a elektrotechnickú montáž umožňuje výrobu rotačných i skriňových súčiastok, ozubených, kuželových ozubených a reťazových kolies, súčiastok z plechu, zvarovacích zostáv a montážnych celkov.

V súčasnosti nosným výrobným programom spoločnosti je:

- výroba technologických horákov pre firmu METAL CAR Taliansko,
- oceľové jadrá pre zdravotnícke zariadenia tzv. G - SCAN pre magnetickú rezonanciu a hliníkové a oceľové dielce pre SONO zariadenia pre firmu OMS

RATTO Taliansko,

- elektrorozvodové skrine pre amerického odberateľa firmu RICHARDS, USA
 - výroba polotovarov, súčiastok strojov a zariadení pre firmu GRAZIOLI
- CESARE Taliansko,
- náhradné komponenty k pletacím kruhovým strojom pre firmu ORIZIO Taliansko.

Ďalej spoločnosť ponúka voľné kapacity na laserové delenie plechov a voľné kapacity na trieskové obrábanie na CNC sústruhoch a obrábacích strojoch.

NS ACM, s.r.o, vlastní certifikát na systém manažérstva kvality podľa EN ISO 9001:2000 a ISO/TS 16949:1999, udelený certifikačnou organizáciou RWTÜV Essen. Kvalita vyrábanej produkcie sa kontroluje osvedčeným systémom vstupnej, medzioperačnej a výstupnej technickej kontroly.

Spoločnosť tvorí silného a stabilného partnera pre zákazníkov, odberateľov, ktorý zároveň umožňuje vstup zahraničných investorov a zaisťuje vysokú kvalitu a konkurencieschopnosť výrobkov.

Tab. 1 **Počet zamestnancov v NS ACM v rokoch 2008-2010**

Rok	Celkový stav	Výrobní robotníci	Technicko- hospodárski pracovníci
2008	126	101	25
2009	116	94	22
2010	107	89	18

Zdroj: NS ACM, s.r.o

Tab. 2 **Zloženie pracovníkov v NS ACM v rokoch 2008-2010**

Rok	Celkový stav	Ženy	Muži
2008	126	23	103
2009	116	18	98
2010	107	16	91

Zdroj: NS ACM, s.r.o

Znižovanie stavu zamestnancov bolo spôsobené v posledných troch rokoch hospodárskou krízou. Nakoľko sa jedná o firmu s 80 %-nou produkciou zahraničnej výroby, spoločnosť bola nútená znížiť stavy zamestnancov.

Dočasne boli znížené objemy produkcie, hlavne pre firmu Richards USA výroba elektrorozvodových skríň, ktorá pozastavila objednávky o 50% do septembra 2011.

4. 3 Politika kvality

Základným dokumentom určujúcim filozofiu podnikateľského zámeru spoločnosti je politika kvality ktorá vychádza z nasledovných zásad:

1. Každý zamestnanec osobne zodpovedá za kvalitu svojej práce.
2. Zodpovednosť a kompetencie na ovplyvnenie kvality sú tým väčšie, čím vyššie je funkčné zaradenie.
3. Prioritným cieľom spoločnosti je trvalé dosahovanie najvyššej kvality a splnenie požiadaviek a očakávaní zákazníka. Tomuto cieľu v konečnom dôsledku je podriadená činnosť každého zamestnanca spoločnosti.
4. Neustále zlepšenie kvality a zlepšovanie všetkých činností je sústavný, nikdy nekončiaci proces.
5. V procese neustáleho zlepšovania kvality všetkých činností sústavné školenie a tréning pracovníkov je základným predpokladom pre spôsobilosť zamestnancov.

-
6. Zmyslom snaženia každého zamestnanca je vykonávať činnosti a riadiť procesy tak, aby boli minimalizované realizačné náklady pri rešpektovaní požiadaviek zákazníka a kvalitatívnych parametrov výrobkov.
 7. Výrobné procesy sú riadené tak, aby ich nepriaznivý vplyv na životné prostredie a bezpečnosť pri práci bol vylúčený, alebo znížený na najnižšiu možnú mieru.

Ciele kvality sú definované dokumentom vychádzajúcim z politiky kvality, v ktorom sú konkretizované zámery politiky kvality vo forme merateľných úloh pre každý hospodársky rok.

4. 4 Pracovný poriadok spoločnosti NS ACM, s.r.o

V uvedenom dokumente sú stanovené práva a povinnosti zamestnanca vyplývajúce z jeho pracovného zaradenia, pravidiel správania v pracovnoprávnom vzťahu spoločnosti. Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov. Každý zamestnanec musí byť v zmysle § 47, ods. 2 ZP oboznámený s pracovným poriadkom pri nástupe do zamestnania, tento musí byť verejne prístupný každému zamestnancovi.

Pracovník svojím vlastnoručným podpisom potvrdzuje oboznámenie sa s pracovným poriadkom.

4.5 Vznik pracovného pomeru

Pred uzatvorením pracovného pomeru musí každý nový pracovník vyplniť žiadosť o prijatie do pracovného pomeru, v ktorom je uvedené

- o aké povolanie, alebo funkciu sa uchádza a na akom útvare,
- kedy môže nastúpiť do zamestnania
- na akú dobu
- názov a adresa predchádzajúceho zamestnávateľa, školy

Ďalej musí predložiť:

- osobný dotazník, profesný životopis
- občiansky preukaz
- potvrdenie o zamestnaní, zápočet odpracovaných rokov, v prípade evidencie na úrade práce potvrdenie o dĺžke nezamestnanosti
- vysvedčenie príp. výučný list
- výpis z registra trestov
- 2 ks fotografie
- podpísaný súhlas na spracovanie, poskytovanie a sprístupnenie osobných údajov pre potreby sociálnej, zdravotnej poisťovni, daňovému úradu
- dohodu o bezhotovostnom vyplácaní mzdy na účet

Pracovný pomer vznikne dňom, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve, ako deň nástupu do práce.

Každému novoprijatému pracovníkovi je na útvare Ľudské zdroje pridelené osobné číslo zamestnanca a založená Karta pracovníka, v ktorej sú uvedené okrem osobných údajov, vzdelanie, kvalifikácia pracovníka vrátane odbornej praxe a pracovné zaradenie.

Potreba prípravy pracovníkov vychádza z rozdielu medzi kvalifikačnými požiadavkami na jednotlivé pracovné miesta a skutočnou kvalifikáciou pracovníkov uvedenou v Karte pracovníka. Disproporcia medzi požiadavkou a skutočnosťou je podkladom pre vypracovanie plánu výchovy a školenia pracovníkov na príslušný kalendárny rok.

Spoločnosť v období rokov 2008 – 2010 prijala do trvalého pracovného pomeru nasledovný počet pracovníkov :

Tab.3 **Novoprijatí pracovníci v NS ACM v rokoch 2008-2010**

Rok	VR	Ženy	Muži	THP	Ženy	Muži
2008	6	2	4	2	0	2
2009	6	1	5	1	0	1
2010	5	0	5	0	0	0

Zdroj: NS ACM, s.r.o

Pri prijímaní pracovníkov do výroby bol rozhodujúci ukazovateľ

- ovládanie programovania strojov CNC (počítačom riadené obrábacie stroje) a ich obsluha,
- praktické skúsenosti v strojárskom odbore.

Pri prijímaní THP rozhodujúcim ukazovateľom je

- znalosť talianskeho príp. anglického jazyka,
- vytváranie programov pre páliaci stroj- Laser,
- odborná spôsobilosť – zvaračský inžinier.

4.5.1 Pracovná zmluva

Pracovný pomer vznikne po podpísaní pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorá musí byť v písomnom vyhotovení. Jedno vyhotovenie je zamestnávateľ povinný dať zamestnancovi.

Pracovná zmluva obsahuje:

- údaje o spoločnosti
- osobné údaje zamestnanca (dátum narodenia, rodné číslo, číslo OP, bydlisko)

Ďalším podstatnými náležitosťami sú:

- dátum vzniku pracovného pomeru

-
- pracovné zaradenie (stručná charakteristika práce)
 - miesto výkonu práce
 - na akú dobu sa uzatvára pracovný pomer
 - dĺžka skúšobnej doby (podľa § 45 ZP po vzájomnej dohode max. 3 mesiace)
 - dĺžka výpovednej doby je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je dva mesiace.
 - dĺžka pracovnej doby (zamestnávateľ si vyhradzuje meniť pracovnú dobu na základe výrobných s organizačných požiadaviek.
 - mzdové podmienky (v zmysle mzdového predpisu 1/2009 spoločnosti)
 - základná mzda
 - prémie za dochádzku
 - individuálna prémie v nočnej zmene

Pracovná zmluva obsahuje ďalej oboznámenie s predpokladaným školením na území Slovenskej Republiky, ako aj v Taliansku. V prípade, ak dá zamestnanec výpoveď počas 2 rokov od ukončenia školenia, bude povinný uhradiť náklady spojené so školením zamestnávateľovi.

Pred podpísaním pracovnej zmluvy, zamestnávateľ oboznámi zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, z podnikovej smernice a so mzdovými podmienkami. Zamestnanec bol oboznámený s pracovnou náplňou, so spôsobom vykonávania práce, s bezpečnostnými predpismi, s protipožiarňami normami, ktoré musí dodržiavať. Odo dňa vzniku pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný prideľovať pracovníkovi prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť mu za vykonanú prácu podľa mzdových predpisov. Taktiež vytvárať podmienky pre plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať všetky ostatné podmienky ustanovené Zákonníkom práce, podnikovou smernicou alebo pracovnou zmluvou.

Zamestnanec je povinný, na základe pokynov zamestnávateľa, vykonávať prácu osobne, dôkladne a pravidelne v súlade s pracovnou zmluvou, v stanovenej pracovnej dobe.

4.5.2 Vstupná inštrukcia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Cieľom vstupnej inštrukcie v spoločnosti NS ACM, s.r.o je oboznámiť nového pracovníka s predpismi a pokynmi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí každý pracovník dodržiavať pri svojej práci.

Ďalej :

- poskytnúť mu základné informácie o spoločnosti, výrobnom programe
- oboznámiť ho s povinnosťami vyplývajúcimi z pracovného pomeru,
- zoznámiť nového zamestnanca s pracovným prostredím, zariadením, pomôckami a materiálom, ktorý bude pri práci využívať,
- poučiť ho o možných ohrozeniach, ktoré vyplývajú z práce,
- poučiť ho o zákaze nosiť na pracovisko a konzumovať na pracovisku alkoholické nápoje,
- poučiť nového zamestnanca o poskytnutí prvej predlekárskej pomoci a ďalšom postupe pri pracovnom úraze,
- oboznámiť ho so zákazom vykonávať práce bez oprávnenia (napr. zvärať, obsluhovať stroje a zariadenia – žeriavy, vozíky, opravovať elektrické zariadenia),
- oboznámiť ho s pracovným poriadkom.
- poučiť ho o používaní osobných ochranných pomôckach.

4.5.3 Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania, alebo ak pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na tri roky.

Opätovne dohodnúť pracovný pomer, alebo predĺžiť je možné len v prípade zastupovania zamestnancov v dôsledku materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky,

pracovnej neschopnosti, výkonu verejnej funkcie a podľa osobitného predpisu v dôsledku opatrovateľskej služby.

Zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť. Najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere na neurčitý čas.

Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac jedenkrát v rámci troch rokov.

4.5.4 Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Zamestnávateľ môže dohodnúť v pracovnej zmluve so zamestnancom kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnanec písomne požiada o skrátenie týždenného pracovného času. Zamestnávateľ je povinný vytvoriť podmienky aby mohol vyhovieť požadovanej zmene skrátenia pracovného času, zároveň dohodne aj mzdu zodpovedajúcu kratšiemu pracovnému času.

V spoločnosti NS ACM, s.r.o pracovný pomer na kratší pracovný čas je uzatvorený z nasledovných dôvodov:

- zdravotný stav zamestnanca,
- starostlivosť o maloleté deti,
- opatrovanie rodinného príslušníka.
- Kratší pracovný čas musí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni.

4.6 Skončenie pracovného pomeru

Zákonník práce vymedzuje právnu skutočnosť, na základe ktorého môže byť zaniknúť pracovný pomer a to:

4.6.1 Jednostranný právny úkon

t.j. výpoveď, okamžité zrušenie PP, alebo skončenie PP v skúšobnej dobe.

Výpoveď môže dať zamestnanec aj zamestnávateľ. Výpoveď musí byť písomná a preukázateľne doručená druhému účastníkovi, inak je neplatná. Výpovedná doba začína prvým dňom nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po doručení výpovede. Zamestnanec doručí výpoveď osobne do podateľne, príp. priamo nadriadenému pracovníkovi, alebo poštou. Za doručenie sa považuje deň doručenia zamestnávateľovi. Výpoveď zamestnancovi musí byť doručená do vlastných rúk. Doručuje sa priamo na pracovisku, do bytu, alebo kdekoľvek, kde je zamestnanec zastihnuteľný. Ak to nie je možné tak prostredníctvom poštovej zásielky. Výpoveď začína aj vtedy, ak zamestnanec odmietne prijatie písomnosti. Doručená výpoveď môže byť zrušená iba písomne so súhlasom druhého účastníka. Súhlas s jej odvolaním musí byť taktiež písomne. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca aj zamestnávateľa t.j. 2 mesiace, ak nie je dojednaná v zmluve dlhšia. Končí posledným dňom príslušného mesiaca.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez udania dôvodu.

Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi iba z dôvodov uvedených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa nemôže meniť dodatočne.

Dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa môžu byť:

- a) rušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa, bez právneho nástupcu,
- b) nadbytočnosť zamestnanca na základe organizačných zmien,
- c) dlhodobé zdravotné dôvody (nespôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu)
- d) nesplnenie predpokladov alebo požiadaviek pre výkon práce (zamestnávateľ musí písomne upozorniť zamestnanca na tieto nedostatky, a tie keď zamestnanec neodstránil v posledných dvanástich mesiacoch),
- e) dôvody, ktoré má zamestnávateľ pre okamžité zrušenie PP,
- f) závažné porušenie pracovnej disciplíny, alebo sústavné porušovanie

pracovnej disciplíny,

- g) zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (môže zamestnávateľ aj zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez udania dôvodu. Písomné oznámenie má byť doručené 3 dni pred skončením pracovného pomeru. Táto lehota nespôsobuje neplatnosť úkonu. Pracovný pomer je možné takto skončiť aj v ochrannej dobe, tu neplatí zákaz výpovede.

Ochrana zamestnanca pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa za určitých okolností predstavuje zákaz výpovede. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, to je:

- v dobe kedy je zamestnanec uznaný dočasne práceneschopný pre chorobu alebo úraz,
- v dobe dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie,
- keď čerpá materskú, alebo rodičovskú dovolenku
- v dobe dočasnej nespôsobilosti pre nočnú prácu u zamestnanca pracujúceho v noci.

4.6.2 Dvojstranný právny úkon, t.j. dohodou

Dohoda o skončení pracovného pomeru vyjadruje obojstranný prejav vôle účastníkov so skončením pracovného pomeru k určitému dňu. Uvedenie dôvodu je nutné, len keď to požaduje zamestnanec. Aby sa predišlo prípadnému súdnemu sporu je vhodné požadovať zo strany zamestnanca, aby dohoda obsahovala dôvody, ktorými Zákonník práce podmieňuje nárok na odstupné. Dohoda sa uzatvára písomne a jeden exemplár dostane zamestnanec.

4.6.3 Na základe právnej udalosti

t.j. uplynutím dohodnutej doby, alebo smrťou zamestnanca.

Smrť zamestnanca má za následok skončenie pracovného pomeru dňom jeho smrti.

Peňažné nároky smrťou zamestnanca zanikajú, s výnimkou nárokov, ktoré sú povinné uspokojiť jeho dedičov.

Pracovný pomer v spoločnosti NS ACM, s.r.o, v sledovanom období bol ukončený týmito spôsobmi :

- skončenie pracovného pomeru dohodou medzi zamestnancom a zamestnávateľom po vzájomnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa v zmysle § 60 ZP v počte 23,
- výpoveďou v počte 2,
- okamžitým skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ZP – závažné porušenie pracovnej disciplíny v počte 1,
- skončením v skúšobnej dobe v počte 2,
- uplynutím dojednanej doby (pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú) v počte 3,
- smrťou zamestnanca, v počte 1.

Tab. 4 Skončenie pracovného pomeru v NS ACM v rokoch 2008-2010

Rok	Dohoda	Výpoveď	Okamžité zrušenie	Skúšobná doba	Doba určitá	Smrť zamestnanca
2008	8					
2009	11	2	1	1	2	1
2010	4			1	1	

Zdroj NS ACM, s.r.o.

4.7 Povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru

V deň skončenia pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi zápočtový list, t.j. potvrdenie o dĺžke trvania pracovného pomeru spolu s ďalšími písomnosťami, ktoré sa týkajú osobných údajov o zamestnancovi. Vydanie potvrdenia nemôže zamestnávateľ viazať na splnenie ďalších skutočností zo strany zamestnanca, ako je napr. úhradu spôsobenia škody. Iné informácie o zamestnancovi je zamestnávateľ oprávnený poskytovať len s jeho súhlasom.

Ak zamestnanec stratí zamestnanie bez vlastného zavinenia, pracovný pomer skončí výpoveďou alebo dohodou, ako forma odškodného mu patrí finančné **odstupné** a to aj v prípade ak po skončení pracovného pomeru nastúpi do nového zamestnania, alebo začne podnikáť, prípadne odíde do dôchodku.

V NS ACM, s.r.o. je odstupné vo výške dvojnásobku priemerného zárobku ak zamestnanec pracuje v spoločnosti menej ako 5 rokov a vo výške trojnásobku priemerného zárobku ak pracuje viac ako 5 rokov. Vypláca ho zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy ak sa zo zamestnancom nedohodne inak o jeho vyplatení.

Vrátiť odstupné, alebo jeho časť je zamestnanec povinný v prípade, že nastúpi opäť do zamestnania u svojho doterajšieho zamestnávateľa, pred uplynutím doby určenej podľa násobku priemerného zárobku.

5 Návrh na využitie výsledkov

Obchodnú spoločnosť, ktorá poskytla údaje k vypracovaniu vlastnej práce charakterizuje skutočnosť, že disponuje predovšetkým moderným technologickým zariadením, dostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, dostatočnou rezervou priestorových kapacít, flexibilitou výroby, atraktívnou lokalitou umiestnenia v blízkosti hlavných cestných a železničných komunikácií, vlastnou infraštruktúrou a skúseným manažmentom. Na základe toho

bolo by potrebné lepšie využiť skúsenosti a špecializáciu oddelenia logistiky pri získavaní nových objednávok na predaj strojárenskej produkcie, aby sa predišlo prepúšťaniu pracovníkov na základe zníženia výrobných nákladov.

Zlepšiť organizačné, obchodné, technické a výrobné činnosti, ktoré majú vplyv na kvalitu produkcie spoločnosti so zameraním najmä na výrobu a finalizáciu a predaj strojárenskej produkcie najmä pre:

- textilný priemysel
- zdravotníctvo
- elektrotechnický priemysel.

Získať nových zákazníkov z odvetvia automobilového priemyslu, nakoľko spoločnosť je vybavená technologickým usporiadaním pracovísk s orientáciou na malú a strednú sériovosť výrobkov, zváranie, lakovanie, mechanickú a elektronickú montáž.

Zlepšiť internú komunikáciu medzi nadriadeným a podriadeným, nakoľko časť vrcholového manažmentu je v Taliansku, preniesť kompetencie na vedúcich vo výrobe a tým zlepšiť tok informácií.

Informovať na vývesných tabulách:

- o aktuálnom stave spoločnosti na trhu,
- zápisoch z pravidelných i operatívnych pracovných porád,
- o prijatých nápravných opatreniach vo forme konkrétnych úloh,
- o možnostiach ďalšieho vzdelávania,
- jazykových kurzoch,
- školeniach pre obsluhu CNC (computer numeric control) obrábacích strojov.

Vývesné tabule umiestniť na viditeľných miestach vo výrobnnej prevádzke, tým by sa celkovo zlepšil prístup k informačnému systému.

Posilniť oddelenie Ľudských zdrojov o pracovníka, ktorý by získaval v prípade potreby, pri prijatí špecifickej zákazky, kvalifikovaných odborných pracovníkov na dobu určitú. Ďalej by zabezpečoval styk so zamestnancami, poskytoval poradenské služby.

Spoločnosť by mala prepracovať, príp. doplniť „Mzdový predpis“, nakoľko výrobní zamestnanci sú platení v režijnej mzde t.j. na hodinu, časť mzdy by som podmienil úkolom, tým by pracovníci vo výrobe boli nútení podávať lepšie výkony a znížila by sa aj práca nadčas.

Záver

Pracovnoprávne vzťahy upravujú vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pracovné právo sa od začiatku svojho vývoja rozvíjalo a budovalo ako ochranné právo. Upravuje právne postavenie najväčšej časti práceschopného obyvateľstva, bez ktorého by bol nemysliteľný hospodársky pokrok každej krajiny. Pre každého zamestnávateľa je prvoradé poskytnúť primerané podmienky, vhodné prostredie, výhodné finančné ohodnotenie za prevedenú prácu pre svojho zamestnanca, ktoré ho motivujú k vyššiemu pracovnému výkonu. Bakalárska práca je zameraná na problematiku pracovnoprávnych vzťahov v strojárskych spoločnostiach NS ACM, s.r.o. Nitra. V minulosti súčasťou spoločnosti bolo Stredné odborné učilište strojárské, ktoré vchovalo veľký počet absolventov - odborníkov, z ktorých doteraz veľkú časť tvoria jej zamestnanci.

V súčasnosti umožňuje výrobnú prax pre študentov Strednej odbornej školy elektrotechnickej v Nitre.

V spoločnosti veľmi kladne hodnotím neustále vzdelávanie všetkých zamestnancov. Zabezpečuje jazykové kurzy a zaškolenie na nových montážnych linkách a strojoch pre pracovníkov v materskej spoločnosti v Taliansku, tým zvyšuje ich povedomie čo je možné vidieť v snahe o dosiahnutie vyššieho pracovného výkonu.

Je potrebné poukázať na služby pre zamestnanca, ako je poskytovanie pracovných odevov, obuvi a ochranných pomôcok. Na každom pracovisku je zabezpečený pitný režim vo forme minerálnej vody, na rizikovom pracovisku ako je lakovňa, sa zamestnancom denne podáva mlieko. Pri nástupe do zamestnania a výstupe má spoločnosť zmluvného lekára, ktorý poskytuje pracovníkom lekárske prehliadky, pracovníkom z rizikového pracoviska 1 x ročne preventívne zdravotné prehliadky. V priestoroch spoločnosti je vybudovaná jedáleň, kde si môžu zamestnanci vybrať stravu z piatich ponúknutých jedál. Taktiež je zabezpečovaná strava pre popoludňajšiu a nočnú zmenu. Zamestnanci majú k dispozícii aj automaty na občerstvenie vo výrobných priestoroch. Tieto služby poskytované zamestnávateľom sú na dobrej úrovni. Zlepšovanie podnikovej kultúry a pracovného života bude viesť k lepšiemu podávanému pracovnému výkonu. Práve to by mohlo byť dobrou motiváciou pre zamestnávateľa.

Zoznam použitej literatúry

BARANCOVÁ, H. 2008. *Pracovný pomer a poisťný systém*. Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2008 s.203 ISBN 978-80-224-1059-5

BARANCOVÁ, H. 2003. *Európske pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2003 s.13-20 – ISBN 80 - 89085-13-X.

BEZÁKOVÁ, L. 2002. *Pracovné právo*. Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre, 2002. s.11-12, 22-25. ISBN 80-8069-098-7.

KOREC, Š. a kol. 1988. *Slovník pracovního práva*. s.283,410 ISBN 80-967857-3-7

BARANCOVÁ, H. 2009. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2009 s.31-35 ISBN 978-80-7380-241-7

- . JANKŮ, M. a kol. 2006. *Základy práva pro posluchače právnických fakult*. Praha: C.H. Beck, 2006 s. 248-254, ISBN 80-7179-499-6.

Zákon č. 460/1992 Zb. *Ústava Slovenskej republiky o zmene a doplnení niektorých zákonov*

Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*

Mzdový predpis č.1/2009 NS ACM, s.r.o

Vzor pracovnej zmluvy NS ACM, s.r.o

Prílohy

Príloha č. 1 - Pracovná zmluva

Príloha č. 2 - Žiadosť o prijatie do pracovného pomeru

Príloha č. 3 - Osobná karta zamestnanca

Príloha č. 4 - Dohoda o skončení pracovného pomeru

Príloha č. 5 - Okamžité skončenie pracovného pomeru

Príloha č. 6 - Výstupný list

Príloha č. 7 - Súhlas zamestnanca