ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1950

Vyhlásené: 29.12.1950 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

197.

Vládne nariadenie

zo dňa 19. decembra 1950

o platenej dovolenke na zotavenie niektorých zamestnancov v stavebníctve a v odboroch so stavebníctvom súvisiacich v roku 1951.

Vláda Československej republiky nariaďuje podľa § 14 zákona č. 143/1950 Sb., o platenej dovolenke na zotavenie v roku 1951 (ďalej len „zákon“):

§ 1.

(1) Ustanovenia tohto nariadenia sa vzťahujú na zamestnancov v stavebníctve a v odboroch so stavebníctvom súvisiacich, s výnimkou zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon o súkromných zamestnancoch, učňov a zamestnancov uvedených v odseku 4.

(2) Zamestnancami v stavebníctve sa podľa tohto nariadenia rozumejú zamestnanci v závodoch podnikov národných, komunálnych, družstevných i súkromných, uskutočňujúcich stavebné práce investičnej alebo udržovacej povahy, a to všetky práce hlavnej stavebnej výroby a z prác pomocnej stavebnej výroby práce maliarske, lakovnícke (natieračské), dlaždičské, pokrývačské, asfaltérske, štukatérske, kladačské a obkladačské, terakárske a izolatérske (utesňovacie). Zamestnancami v odboroch so stavebníctvom súvisiacich sa podľa tohto nariadenia rozumejú zamestnanci pracujúci v lomoch, štrkovniach, pieskovniach alebo tehelniach.

(3) Za závody podľa odseku 2 sa považujú aj závodné oddelenia, dielne, sklady a ložištia.

(4) Ustanovenia tohto nariadenia sa nevzťahujú na zamestnancov stavebných závodov a závodov so stavebníctvom súvisiacich, v ktorých sú všetci zamestnanci zamestnaní po celý rok.

(5) Ak vznikne pochybnosť, či sa toto nariadenie vzťahuje na zamestnancov niektorého závodu, rozhodne príslušný okresný národný výbor po vyjadrení príslušného orgánu jednotnej odborovej organizácie.

§ 2.

(1) Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje toto nariadenie (ďalej len „zamestnanci“), majú voči svojim zamestnávateľom (ďalej len „zamestnávatelia“) nárok na dovolenku vo výmere určenej v § 2 zákona po 48 týždňoch trvania pracovného pomeru v stavebníctve alebo v niektorom z odborov so stavebníctvom súvisiacich.

(2) Po 32 týždňoch trvania pracovného pomeru môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi na jeho žiadosť dve tretiny dovolenky podľa odseku 1.

§ 3.

(1) Čas, ktorý je podľa zákona rozhodný pre predĺženie výmery dovolenky, sa počíta tak, že sa za rok trvania pracovného pomeru považuje každý kalendárny rok, v ktorom zamestnanec bol v pracovnom pomere v stavebníctve alebo v niektorom z odborov so stavebníctvom súvisiacich aspoň 26 týždňov. Ak trval pracovný pomer v niektorých kalendárnych rokoch kratší čas, sčítajú sa za tieto roky celé týždne, v ktorých zamestnanec bol v pracovnom pomere v stavebníctve alebo v niektorom z odborov so stavebníctvom súvisiacich, a súčet sa delí 26. Výsledok udáva počet rokov rozhodných pre výmeru dovolenky. Na počet týždňov, o ktoré súčet všetkých týždňov presahuje číslo deliteľné 26, sa neprihliada. Čas trvania pracovných pomerov v inom odbore alebo inej skupine povolaní, pokiaľ je podľa zákona započitateľný do času rozhodného pre predĺženie dovolenky, počíta sa svojou skutočnou dĺžkou.

(2) Pokiaľ dĺžka dovolenky závisí na zamestnancovom veku alebo na trvaní jeho pracovného pomeru, rozhoduje stav ku dňu 1. januára roku, v ktorom zamestnanec dovolenku nastupuje.

§ 4.

(1) Zamestnávateľ, pokiaľ nepostupuje podľa odseku 3, je povinný založiť každému zamestnancovi ihneď pri nastúpení práce lístok na dovolenku (ďalej len „lístok“), ak ho už nemá, a vyznačovať v ňom jednotlivé týždne trvania pracovného pomeru.

(2) Zamestnávateľ vyznačuje jednotlivé týždne trvania pracovného pomeru tak, že v lístku poznamenáva sumy, ktoré určí Ministerstvo práce a sociálnej starostlivosti vyhláškou v úradnom liste, prihliadajúc jednak na dĺžku zamestnancovej dovolenky, jednak na vyplácanú mzdu. Vyznačovanie sa vykoná buď vpisovaním alebo vlepovaním osobitných známok vydaných na ten účel Československou štátnou poštou, národným podnikom. Týždne, za ktoré zamestnancovi neprislúcha mzda ani jej časť, a týždne dovolenky vyznačí zamestnávateľ poznámkou alebo vlepením osobitnej známky bez hodnoty; známky sa však nevlepujú, ak zamestnanec vykonáva základnú službu v brannej moci.

(3) Ak je zamestnávateľom národný alebo komunálny podnik, možno údaje uvedené v odseku 2 vyznačovať v mzdových záznamoch.

§ 5.

(1) Zamestnávateľ je povinný po čas trvania pracovného pomeru lístok, poprípade mzdové záznamy (§ 4 ods. 3), riadne uschovať a predložiť ich na požiadanie na nahliadnutie orgánom okresného národného výboru, závodnému zastupiteľstvu zamestnancov a zamestnancovi.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vyhotoviť zamestnancovi lístok a vlepiť príslušné známky, pokiaľ tak už neurobil skôr; lístok vydá zamestnancovi. Zamestnanec je povinný odovzdať ho do úschovy novému zamestnávateľovi. Ak zistí nový zamestnávateľ, že lístok vykazuje nedostatky, je povinný bezodkladne požiadať doterajšieho zamestnávateľa o ich odstránenie. Doterajší zamestnávateľ je povinný bezodkladne žiadosti vyhovieť.

§ 6.

(1) Len čo zamestnancovi vznikne nárok na dovolenku podľa § 2 ods. 1, prislúchajú mu pri jej nastúpení požitky vo výške zodpovedajúcej úhrnu súm vyznačených v lístku alebo v mzdovom zázname (§ 4 ods. 2 a 3).

(2) Ak sa poskytuje zamestnancovi pomerná časť dovolenky podľa § 2 ods. 2, prislúchajú mu pri jej nastúpení len požitky zodpovedajúce úhrnu súm vyznačených v období 32 týždňov trvania pracovného pomeru.

(3) Zamestnávateľ môže v prípadoch hodných osobitného zreteľa so súhlasom okresného národného výboru vyplatiť zamestnancovi na jeho žiadosť sumy vyznačené v lístku alebo v mzdovom zázname skôr, než mu vznikne podľa predchádzajúcich ustanovení nárok na dovolenku alebo jej časť.

§ 7.

(1) Ak bol pracovný pomer pred nastúpením dovolenky predčasne zrušený zamestnancom bez dôležitého dôvodu alebo zamestnávateľom z dôležitého dôvodu zavineného zamestnancom, stráca zamestnanec nárok na dovolenku. Zamestnávateľ v takom prípade nevydá zamestnancovi lístok, ale pošle ho po uplynutí troch mesiacov jednotnej odborovej organizácii, ktorej vzniká nárok na jeho vyplatenie. Zamestnávateľ, ktorý postupuje podľa § 4 ods. 3, odvedie v takom prípade príslušnú sumu vyznačenú v mzdovom zázname jednotnej odborovej organizácii.

(2) Ak bol pracovný pomer po vyčerpaní dovolenky, avšak pred uplynutím kalendárneho roku, predčasne zrušený zamestnancom bez dôležitého dôvodu alebo zamestnávateľom z dôležitého dôvodu zavineného zamestnancom, je zamestnávateľ povinný od zamestnanca požadovať peňažnú náhradu za dovolenku, poprípade za jej časť, ktorú pred zrušením pracovného pomeru vyčerpal. Zamestnávateľ je oprávnený sraziť príslušnú sumu pri poslednej výplate zamestnancových požitkov; túto sumu odvedie jednotnej odborovej organizácii.

(3) Za dni, ktoré zamestnanec v kalendárnom roku zameškā bez dôležitej príčiny (§ 4 ods. 2 a 4 zákona), je zamestnávateľ povinný požadovať od zamestnanca dvojnásobok sumy pripadajúcej z požitkov za čas dovolenky na každý takto zameškaný deň a odviesť ho jednotnej odborovej organizácii. Ustanovenie poslednej vety odseku 2 platí obdobne.

§ 8.

Ministerstvo práce a sociálnej starostlivosti upraví po dohode s Ministerstvom pôšt vyhláškou v úradnom liste podrobnosti, najmä vzor lístku, jeho používanie, vyplácanie súm v ňom vyznačených, spôsob vedenia mzdových záznamov podľa § 4 ods. 3 a postup zamestnávateľov v prípadoch uvedených v § 5 ods. 2.

§ 9.

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dňom 1. januára 1951; vykonajú ho ministri práce a sociálnej starostlivosti a pôšt po dohode so zúčastnenými členmi vlády.

Zápotocký v. r.

Dr. Neuman v. r.

Erban v. r.

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.