ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Vyhlásené: 19.11.1965 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

120

VYHLÁŠKA,

ktorou sa vydávajú SMERNICE ÚSTREDNEJ RADY ODBOROV pre uzavieranie, registráciu, evidenciu a kontrolu kolektívnych zmlúv v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva

Schválené Predsedníctvom ÚRO 15. 9. 1965 a prerokované na plenárnej schôdzi vlády ČSSR 8. 10. 1965 Postupné zavádzanie novej sústavy plánovitého riadenia národného hospodárstva stavia Revolučné odborové hnutie pred nové náročné úlohy v ďalšom rozvoji našej ekonomiky. Nová sústava vytvára predpoklady pre účinnejšie zabezpečenie súladu spoločenských a individuálnych záujmov. To sa prejavuje v tom, že prostriedky podnikov na krytie potrieb, najmä na odmeňovanie, budú závisieť od plnenia hospodárskych úloh i uspokojovania celospoločenských potrieb. Je preto nevyhnutné venovať oveľa väčšiu pozornosť príprave a prijímaniu opatrení, ktoré v hospodárskej činnosti podnikov a závodov zabezpečujú celospoločenské záujmy, opatrení v oblasti odmeňovania a všestrannej starostlivosti o zlepšovanie podmienok pre bezpečnosť a hygienu práce a kultúrne potreby pracujúcich. Z týchto hľadísk sa v novej sústave významne posilňuje úloha kolektívnej zmluvy ako dvojstranného aktu, v ktorom sa prejavuje nedeliteľná jednota a vzájomná podmienenosť záujmov kolektívu a celospoločenských záujmov. Kolektívna zmluva má vyjadrovať úlohu odborovej organizácie a plne zabezpečovať programové ciele odborov. Musí napomáhať v prehlbovaní účasti pracujúcich na riadení a upevňovaní vzťahu súdružskej spolupráce a zvyšovať zodpovednosť vedúcich pracovníkov i ostatných pracujúcich za splnenie hospodárskych úloh podnikov a závodov pri zachovaní zásad bezpečnosti a hygieny práce a úloh v starostlivosti o pracujúcich ako nedeliteľnej súčasti ich povinnosti voči spoločnosti. Kolektívna zmluva svojím obsahom odráža špecifické podmienky jednotlivých odborov, podnikov a závodov a je súčasne dôležitým nástrojom usmerňovania mzdového vývoja. Predsedníctvo Ústrednej rady odborov po prerokovaní vo vláde preto podľa § 21 Zákonníka práce pre uzavieranie, registráciu, evidenciu a kontrolu kolektívnych zmlúv v novej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva ustanovuje:

I. Uzavieranie kolektívnych zmlúv

Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých hospodárskych organizáciách v priemysle, stavebníctve, pôdohospodárstve, doprave, obchode a miestnom hospodárstve na úrovni trustov podnikov, odborových podnikov, im podriadených podnikov a závodov, prípadne odlúčených prevádzok, ako aj podnikov riadených národnými výbormi. V závodoch a odlúčených prevádzkach sa uzavierajú kolektívne zmluvy, ak je to účelné, s prihliadnutím na sústavu vnútropodnikového riadenia. Kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky sa dojednávajú písomne.

Kolektívne zmluvy môžu sa podľa potreby uzavierať aj v rozpočtových i osobitných rozpočtových organizáciách, ktoré z časti vykonávajú obdobnú činnosť ako hospodárske organizácie.

V organizáciách, v ktorých zatiaľ nedôjde k uplatneniu zásad novej sústavy plánovitého riadenia, budú sa kolektívne zmluvy uzavierať podľa doterajších zásad s prihliadnutím na novo sa vytvárajúce podmienky.

Kolektívne zmluvy uzavierajú príslušné orgány ROH v mene pracovníkov a v mene hospodárskych organizácií ich vedúci (riaditeľ). Odborovú kolektívnu zmluvu uzaviera generálny riaditeľ odboru s orgánom povereným ústredným výborom odborového sväzu, prípadne s ÚVOS. Podnikovú kolektívnu zmluvu uzaviera riaditeľ podniku s podnikovým výborom ROH alebo iným odborovým orgánom, ak ho poverí ústredný výbor odborového sväzu.

Závodnú kolektívnu zmluvu uzaviera z poverenia riaditeľa podniku riaditeľ závodu alebo vedúci prevádzky so závodným výborom ROH.
Na úrovni odborov sa v súlade s úlohou týchto stupňov riadenia uzavierajú spravidla dlhodobé kolektívne zmluvy. V odboroch s menšou stabilitou výrobného programu a s nedostatočnou vyjasnenosťou výhľadu možno uzavierať kolektívne zmluvy na kratšie obdobie.
Pre potreby pracovníkov odborového riaditeľstva sa uzaviera samostatná kolektívna zmluva medzi generálnym riaditeľom a ZV základnej odborovej organizácie zamestnancov riaditeľstva. Náplň tejto zmluvy je v oblasti starostlivosti o pracujúcich obdobná s obsahom závodných kolektívnych zmlúv.
Na nižších stupňoch riadenia, predovšetkým v podnikoch sa uzavierajú ročné kolektívne zmluvy v súlade s vykonávacími plánmi. Pritom je žiadúce uzavierať aj dlhodobé kolektívne zmluvy - trojročné, päťročné.
Kolektívne zmluvy sa pripravujú súbežne na všetkých stupňoch riadenia spolu s prípravou, prerokúvaním a schvaľovaním dlhodobých a vykonávacích plánov rozvoja národného hospodárstva. Zostavujú sa súbežne na základe konzultácií a vzájomnej výmeny informácií. Spresňujú sa, príp. dopĺňajú v súlade so zásadnými zmenami a úpravami plánov.

II. Obsah kolektívnych zmlúv
A. V kolektívnych zmluvách uzavieraných na úrovni trustu podnikov a odborových podnikov sa určujú ciele, ktoré sa majú dosiahnuť v období, na ktoré sa zmluva uzaviera, hlavné cesty na dosiahnutie plánovaného rozvoja.

a) Na zabezpečenie plánovaných úloh zmluva obsahuje:
- predpokladanú výšku tvorby centralizovaných prostriedkov v celom odbore,
- spôsob, v akom pomere v rámci odboru budú sa rozdeľovať centralizované prostriedky zostávajúce po splnení odvodov do štátneho rozpočtu a ostatných záväzkov do rezervného fondu, fondu odborovej výstavby,
fondu technického rozvoja,
- výšku fondu pracujúcich*) v celom odbore pri splnení výrobných úloh a dosiahnutí predpokladanej tvorby hrubého dôchodku, resp. zisku v podriadených podnikoch,
- použitie fondu odborovej výstavby vrátane budovania spoločenských, kultúrnych, bezpečnostných, zdravotníckych, sociálnych, rekreačných a ďalších zariadení slúžiacich pracujúcim odboru, príp. použitie rezervného fondu pre účely starostlivosti o pracujúcich,
- použitie fondu technického rozvoja; pritom uplatňovať najmä hľadisko zabezpečovania celospoločenských potrieb,
- určenie foriem a podnetov rozvoja iniciatívy pracujúcich v odbore,
- organizovanie výmeny skúseností zo zavádzania a využívania pokrokovej techniky, technológie a nových metód práce v odbore,
- zásady pre odčerpanie úspor podnikov a ich účelové viazanie v rezervnom fonde odborového riaditeľstva alebo príslušného národného výboru dosiahnutých neinštalovaním alebo nečinnosťou zariadení na ochranu pracovníkov a na zabezpečenie čistoty ovzdušia a vôd, prípadne tých investičných akcií, ktoré boli predmetom ustanovení kolektívnych zmlúv podriadených organizácií;

b) na rozdeľovanie vytvorených prostriedkov a usmerňovanie mzdového vývoja
- proporcie, v akom pomere budú rozdelené prostriedky na individuálne mzdy a na podiely za hospodárske výsledky,
- predpokladaný vývoj priemernej mzdy za individuálne výsledky práce na jedného pracovníka pri dosiahnutí produktivity práce predpokladanej na základe vlastných spresnených metód jej merania,
- zásady zabezpečujúce, že pre účely odmeňovania bude sa používať len časť nadplánových prostriedkov zodpovedajúcich zásluhám pracovníkov a že prostriedky, najmä z neopakovateľných zdrojov z rýchle mobilizovateľných rezerv (zníženie zásob, penále, odpredaj strojov a pod.) budú sa predovšetkým používať na tvorbu rezervných a účelových fondov pre ďalší rozvoj,
- termíny a podmienky uplatnenia celoštátnych a odborových noriem a normatívov (potreby práce zabezpečujúce riadnu politickú a technickoorganizačnú prípravu pre ich zavedenie),
- zásady pre poskytovanie podielu na hospodárskych výsledkoch a pre zriaďovanie osobných účtov vedúcich pracovníkov, na ktoré možno prevádzať časť ich celoročných podielov na hospodárskych výsledkoch;

c) na zlepšenie starostlivosti o pracovníkov
- opatrenia na zlepšenie pracovných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov odboru, ktoré sa budú v potrebnom rozsahu financovať z centralizovaných prostriedkov odborového riaditeľstva, najmä

- na zlepšovanie pracovného prostredia, ochrany a bezpečnosti práce,

- na vytváranie lepších podmienok pre ženy pracujúce v odbore, osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov,

- na zabezpečenie stabilizačnej družstevnej a individuálnej bytovej výstavby a na zlepšovanie hromadného ubytovania mládeže a ostatných pracovníkov,
- zabezpečovanie rastu vzdelania a odbornej kvalifikácie z hľadiska perspektívnych potrieb (štúdium na vysokých školách, podnikových inštitútoch, výchova učňov a pod.),
- opatrenia na zvýšenie starostlivosti o ochranu zdravia (proti chorobám z povolania) a bezpečnosti pri práci z hľadiska perspektívneho rozvoja odboru,
- rozpočet prostriedkov na kultúrne a sociálne potreby pre pracovníkov odborového riaditeľstva, pokiaľ sa pre nich nebude uzavierať samostatná kolektívna zmluva,
- zásadné opatrenia týkajúce sa úprav režimu pracovného času a postupu pri skracovaní pracovného času, pokiaľ sa v príslušnom období v odbore plánuje.

B. V kolektívnych zmluvách uzavieraných na úrovni podnikov sa určujú ciele, ktoré chce podnik dosiahnuť v rozvoji výroby cestou technického rozvoja, znižovania prácnosti a zvyšovania kultúry práce, v orientácii na hlavné úlohy a výšku hrubého dôchodku alebo zisku predpokladanej pri splnení plánovaných úloh,

a) na zabezpečenie plánovaných úloh kolektívna zmluva obsahuje:
- opatrenia a záväzky vedenia podniku na splnenie ustanovených cieľov,
- opatrenia v rozvoji iniciatívy pracujúcich vyjadrujúce ich účasť na realizácii plánu,
- rozdelenie prostriedkov zostávajúcich pri dosiahnutí plánovanej tvorby hrubého dôchodku alebo zisku po splnení odvodov do štátneho rozpočtu a ostatných záväzkov do rezervného fondu, fondu obnovy,
fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a jeho rozdelenie na závody,
fondu pracujúcich a jeho rozdelenie na závody,
príp. do rizikového fondu,
- predpokladanú výšku priemernej mzdy za individuálne výsledky práce na jedného pracovníka pri dosiahnutí produktivity práce predpokladanej na základe vlastných spresnených metód jej merania,

b) na rozdeľovanie vytvorených prostriedkov a usmerňovanie mzdového vývoja
- pomer, v akom sa do uvedených fondov rozdelia prostriedky zostávajúce podniku z vyššej ako predpokladanej tvorby hrubého dôchodku alebo zisku; v týchto ustanoveniach zakotviť prednostnú dostatočnú dotáciu fondov zabezpečujúcich perspektívny rozvoj podniku; pritom dbať na to, aby uvažovaný rast miezd bol plne v súlade s dlhodobou koncepciou mzdového vývoja podniku, aby sa pre účely odmeňovania používali len sumy z nadplánových prostriedkov zodpovedajúce zásluhám pracovníkov a aby sa prostriedky z rýchle mobilizovateľných a jednorazových rezerv (zníženie zásob, penále, odpredaj strojov a pod.) používali predovšetkým na tvorbu rezervných a účelových fondov pre ďalší rozvoj,
- pomer, v akom sa budú používať pri zainteresovanosti na hrubom dôchodku prostriedky fondu pracujúcich na mzdy za individuálne výsledky práce a na podiely na hospodárskych výsledkoch podnikov; pritom zabezpečiť, aby sa rast prostriedkov fondu pracujúcich používal predovšetkým na posilňovanie hmotnej zainteresovanosti na zabezpečovaní celospoločenských potrieb na celkových výsledkoch hospodárenia formou podielov na týchto výsledkoch a aby sa mzdy za individuálne výsledky práce zvyšovali len v rozsahu odôvodnenom najmä rastom kvalifikácie a pracovného výkonu, žiadúcim posilnením prémií a odmien za plnenie konkrétnych úloh a pre dosiahnutie účinnejšej diferenciácie týchto miezd,
- pri hmotnej zainteresovanosti na zisku aj plánovaný základný mzdový fond, prípadne spôsob jeho tvorby,
- predpokladaný vývoj mzdových relácií medzi hlavnými kategóriami pracovníkov podniku, príp. medzi niektorými povolaniami,
- pravidlá pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch podnikov a vnútropodnikových útvarov vrátane ustanovení o krátení alebo odňatí podielov; pritom

vychádzať z predchádzajúcich ustanovení o predpokladaných zárobkových reláciách medzi hlavnými kategóriami pracovníkov, príp. medzi povolaniami,
- pravidlá pre zriaďovanie a používanie fondov vedúcich pracovníkov, najmä fondu majstrov a vedúcich prevádzok,
- termíny a spôsob vykonávania previerok ekonomickej účinnosti uplatňovania mzdových foriem vrátane podnikových prémiových poriadkov,
- termíny tvorby a politické i technickoorganizačné podmienky pre uplatnenie podnikových noriem a normatívov spotreby práce v súlade s plánovanými technickoorganizačnými opatreniami,
- odvolanie na príslušné predpisy o spoločenskej záruke miezd pri nedostatku prostriedkov na mzdy za individuálne výsledky práce; zásady pre určenie poradia výplaty miezd za individuálne výsledky práce v prípade uplatnenia spoločenskej záruky miezd a v rámci prostriedkov, ktoré bude mať podnik k dispozícii, prípadná záruka výplaty niektorých prémií prinášajúcich preukázateľný ekonomický efekt i v prípade, keď celkové hospodárske výsledky podnikov boli nepriaznivé,

c) na zvyšovanie starostlivosti o pracovníkov
- zvyšovanie vzdelania a kvalifikácie pracovníkov, najmä príprava odborných a kvalifikovaných kádrov pre zvládnutie novej techniky a technológie,
- zabezpečovanie odbornej výchovy učňovského dorastu a výchovy mládeže nastupujúcej priamo do pracovného pomeru,
- opatrenia na obmedzenie nadčasovej práce a na vytváranie predpokladov pre skracovanie pracovného času pri plnení plánovaného rastu výroby a zárobkov,
- opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia a na ozdravenie jednotlivých pracovísk, na zvýšenie starostlivosti o ochranu a bezpečnosť pri práci, na zlepšenie pracovných, sociálnych, kultúrnych a rekreačných podmienok pracovníkov, na zlepšenie starostlivosti o závodné stravovanie (zlepšovanie vybavenia závodných jedální a pod.), na všestrannú pomoc pri zabezpečovaní bytovej výstavby (družstevnej, individuálnej), pri údržbe a opravách podnikových bytov a závodných ubytovní,
- opatrenia na zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok pracujúcich žien (najmä zriaďovanie a rozširovanie zariadení pre deti, uľahčenie nákupu a pod.), osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov,
- používanie prostriedkov fondu obnovy, príp. prostriedkov odborovej výstavby pre zlepšenie pracovných, zdravotných, sociálnych, kultúrnych, bytových a učňovských zariadení vrátane krytia plánu ozdravných a bezpečnostných opatrení,
- rozpočet výdavkov na kultúrne, sociálne, zdravotné a rekreačné potreby z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb.

C. V kolektívnych zmluvách uzavieraných v závodoch, príp. v odlúčených prevádzkach sa spravidla určujú
- záväzky hospodárskeho vedenia a závodného výboru na zabezpečenie úloh operatívneho plánu v množstve, sortimente a kvalite,
- určenie foriem a podnetov rozvoja iniciatívy pracujúcich,
- podmienky, za ktorých možno pracovníkom závodov poskytovať podiely na hospodárskych výsledkoch vnútrozávodových útvarov,
- ustanovenia o používaní fondov vedúcich pracovníkov, najmä fondov majstrov a vedúcich prevádzok,
- termíny a spôsob vykonávania previerok ekonomickej účinnosti, uplatňovania mzdových foriem vrátane závodných prémiových poriadkov,
- termíny tvorby a politické i technickoorganizačné podmienky pre uplatnenie závodných noriem a normatívov spotreby práce v súlade s plánovanými technickoorganizačnými opatreniami,
- opatrenia na zlepšenie pracovných, kultúrnych, sociálnych, zdravotných, telovýchovných a rekreačných podmienok pracovníkov, vrátane rozpočtu prostriedkov z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (rozpísaných z podniku),
- opatrenia na zlepšenie stravovania pracovníkov (zriaďovanie pomocných hospodárstiev a pod.), na podporu bytovej výstavby a údržby (uzavieranie dohôd s podnikmi bytového hospodárstva a pod.), na zabezpečenie údržby podnikových bytov, závodných ubytovní a pod., na skvalitnenie a zrýchlenie dopravy pracujúcich do práce vrátane záväzkov pracovníkov na využívanie svojpomoci bez nárokov na finančné prostriedky,

- opatrenia na zlepšenie pracovných a sociálnych podmienok pracujúcich žien, najmä rozširovanie pracovných príležitostí pre tehotné ženy a matky malých detí (vhodné rozvrhnutie pracovného času, zabezpečenie výstavby závodných jaslí, materských škôl a detských útulkov, rozširovanie služieb, uľahčenie nákupu a pod.) a na zlepšenie pracovných podmienok osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou a pracujúcich dôchodcov.

III. Registrácia a evidencia kolektívnych zmlúv

Na zabezpečenie súladu kolektívnych zmlúv v oblasti odmeňovania s pracovnoprávnymi a mzdovými predpismi a smernicami nadriadených orgánov vykonáva sa ich registrácia a evidencia. Prípadné ustanovenia podnikových a závodných kolektívnych zmlúv o pracovných a mzdových podmienkach nesmú byť v rozpore s odborovými kolektívnymi zmluvami. Orgány, ktoré registrujú kolektívne zmluvy, sú povinné vykonávať kontrolu ich plnenia, hodnotiť a prijímať patričné opatrenia.

Odborové kolektívne zmluvy sa registrujú na ústredných výboroch odborových sväzov a príslušných ústredných hospodárskych orgánoch. Podnikové a závodné kolektívne zmluvy (vrátane prevádzok) sa evidujú na bezprostredne nadriadených hospodárskych a vyšších odborových orgánoch.

Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch riadených národnými výbormi na úrovni kraja sa evidujú na krajských sväzových odborových orgánoch a príslušných odvetvových komisiách KNV. Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch riadených okresnými, mestskými a miestnymi národnými výbormi sa evidujú na príslušných okresných sväzových odborových orgánoch a odvetvových komisiách ONV. V prípadoch, v ktorých nie je zriadený sväzový orgán, eviduje kolektívne zmluvy príslušná okresná odborová rada.

Registrácii a evidencii podliehajú aj zmeny a doplnky kolektívnych zmlúv týkajúce sa pracovných a mzdových podmienok.

Registrujúce a evidujúce orgány majú právo pozastaviť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sú v rozpore s platnými predpismi.

Prípadné rozpory pri uzavieraní, registrácii alebo evidencii kolektívnych zmlúv riešia príslušné nadriadené odborové a hospodárske orgány.

Pracujúci sa môžu na príslušnom útvare určenom v kolektívnej zmluve kedykoľvek oboznámiť so mzdovými a pracovnoprávnymi predpismi platnými v podniku.

Na zabezpečenie komplexnosti v otázkach kultúrnych, zdravotných, sociálnych, bezpečnostných, rekreačných potrieb pracujúcich, služieb a starostlivosti o pracujúce ženy, mládež a pod. odovzdávajú závody a prevádzky najmä tieto časti svojej kolektívnej zmluvy okresnej odborovej rade.

IV. Platnosť a kontrola kolektívnych zmlúv

V každej kolektívnej zmluve je určené obdobie, na ktoré sa kolektívna zmluva uzaviera a odkedy nadobúda účinnosť.

Odborové kolektívne zmluvy schvaľuje orgán, ktorý určí ústredný výbor odborového sväzu. Ich ustanovenia o pracovných a mzdových podmienkach nadobúdajú platnosť dňom registrácie na oboch registrujúcich orgánoch.

Kolektívne zmluvy uzavierané v podnikoch, závodoch, prípadne v odlúčených prevádzkach schvaľuje členská schôdza alebo konferencia ROH. Zmeny a doplnky kolektívnych zmlúv nadobúdajú platnosť schválením členskou schôdzou alebo konferenciou ROH.

Kolektívne zmluvy sú dvojstranným aktom záväzným pre obidve zmluvné strany - vedenie hospodárskych organizácií a odborových orgánov.

K zrušeniu platnosti kolektívnej zmluvy pred uplynutím doby, na ktorú bola uzavretá, pokiaľ na tom majú obidve zmluvné strany záujem, sa vyjadrujú odborové a hospodárske orgány, príp. orgány národných výborov, na ktorých sú zmluvy registrované alebo evidované.

Za splnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy pre organizáciu zodpovedajú vedúci pracovníci v rozsahu svojich funkcií a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve. Zavinené neplnenie záväzkov sa posudzuje ako porušenie pracovnej povinnosti so všetkými dôsledkami podľa platných predpisov. Za záväzky kolektívu pracujúcich má zodpovednosť príslušný odborový orgán podľa stanov Revolučného odborového hnutia.

Plnenie kolektívnych zmlúv sa kontroluje súbežne s hodnotením hospodárskych výsledkov tak, aby o plnení boli informovaní všetci pracovníci. Pri polročnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy sa vypracúva zápisnica o plnení záväzkov. Pri hodnotení a revízii celoročných výsledkov hospodárenia, posudzovania vývoja zdrojov, cien a miezd, uspokojovania potrieb obyvateľov, plnenia plánu ozdravných opatrení, vývoja akosti výrobkov a služieb sa vykonáva i dôkladná

kontrola plnenia kolektívnej zmluvy, ako je to ustanovené v tretej časti, hlava 9, § 63 ods. 3 vládnej vyhlášky o plánovitom riadení národného hospodárstva. Závery z tejto kontroly slúžia ako podklad pre prípravu novej kolektívnej zmluvy. Vedúci hospodárski pracovníci a členovia príslušných odborových orgánov osobne podávajú zprávu na členských schôdzach alebo konferenciách ROH o plnení záväzkov vo všetkých častiach kolektívnej zmluvy.

Tieto smernice nadobúdajú účinnosť 1. januárom 1966.

*) Pre účely týchto smerníc pod pojmom fondu pracujúcich sa rozumie i fond odmien v podnikoch uplatňujúcich systém zainteresovanosti na zisku.

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.