ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Vyhlásené: 30.06.1965 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

66

VLÁDNE NARIADENIE

z 23. júna 1965,

ktorým sa vykonáva Zákonník práce

Vláda Československej socialistickej republiky vydáva na návrh Ústrednej rady odborov na vykonanie Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. (ďalej len „zákonník“) toto nariadenie:

Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru

Záznamy o pracovných vzťahoch v občianskych preukazoch

§ 1

(1) Vznik a skončenie pracovného (učebného) pomeru, prípadne členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu sa zaznamenávajú v občianskych preukazoch. Tieto záznamy sú povinné vykonávať organizácie.

(2) Pracovník je povinný predložiť organizácii svoj občiansky preukaz na záznam údajov uvedených v predchádzajúcom odseku.

(3) V občianskych preukazoch sa nezaznamenáva vznik a skončenie pracovného pomeru

a) vedľajšieho (§ 70 zákonníka),

b) dojednaného na dobu prechodnej potreby nepresahujúcej 6 pracovných dní,

c) dojednaného na výpomoc organizovanú národným výborom alebo spoločenskou organizáciou pre poľnohospodárske špičkové alebo podobné krátkodobé práce,

d) dojednaného pracovníkom, ktorého organizácia, v ktorej je v pracovnom alebo členskom pomere, dočasne uvoľnila pre výkon práce v inej organizácii,

e) dojednaného študentom v dennom štúdiu,

f) dojednaného medzi občanmi.

§ 2

Pracovník preukazuje pri vstupe do pracovného pomeru záznamom v občianskom preukaze skončenie svojho predchádzajúceho pracovného pomeru, prípadne členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu (§ 25 zákonníka).

§ 3

(1) Ak nemá pracovník v občianskom preukaze dosiaľ žiadny záznam o pracovných vzťahoch uvedených v predchádzajúcom ustanovení alebo ak uplynulo od ich skončenia viac ako 6 týždňov,

je povinný preukázať organizácii, ktorá ho prijíma do pracovného vzťahu, svoju doterajšiu činnosť potvrdením miestneho národného výboru. Toto potvrdenie netreba, ak ide o prijatie

a) pracovníka po skončení školskej dochádzky alebo štúdia,

b) študenta v dennom štúdiu,

c) požívateľa starobného alebo invalidného dôchodku,

d) pracovníka na dobu prechodnej potreby nepresahujúcej 6 pracovných dní,

e) pracovníka na výpomoc organizovanú národným výborom alebo spoločenskou organizáciou pre poľnohospodárske špičkové alebo podobné krátkodobé práce,

f) pracovníka v prípadoch určených okresným národným výborom.

§ 4

(1) Štátna plánovacia komisia môže určiť po dohode s Ministerstvom vnútra a s Ústrednou radou odborov, ktoré ďalšie skutočnosti týkajúce sa pracovných pomerov a členských pomerov k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu sa zaznamenávajú do občianskych preukazov, ako i podrobnosti o vykonávaní záznamov.

(2) Podmienky, za ktorých smie jednotné roľnícke družstvo prijať občana za člena družstva pred zánikom jeho členstva v inom jednotnom roľníckom družstve alebo jeho pracovného pomeru, upravujú Vzorové stanovy jednotných roľníckych družstiev.

§ 5
Preloženie

Učitelia, vychovávatelia, pracovníci zabezpečujúci prevádzku dopravy a spojov a zdravotnícki pracovníci, pokiaľ sa organizácia s nimi nedohodne inak, môžu byť preložení do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, v rámci tej istej organizácie i na čas presahujúci 90 dní v kalendárnom roku, najdlhšie však na jeden rok, ak to vyžaduje zabezpečenie záujmov obyvateľstva. Opätovne môžu byť preložení, pokiaľ sa s nimi organizácia nedohodne inak, najskôr až po uplynutí jedného roka od času, keď sa skončilo ich predchádzajúce preloženie.

§ 6
Potvrdenie o zamestnaní

V potvrdení o zamestnaní vydanom organizáciou pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru treba okrem údajov o dobe zamestnania, druhu vykonávaných prác a dosiahnutej kvalifikácii ešte aj uviesť

a) aká doba bola pracovníkovi započítaná pre účely dovolenky na zotavenie, koľko pracovných dní pracovník vyčerpal zo svojej dovolenky za bežný kalendárny rok, prípadne za koľko dní dostal náhradu za nevyčerpanú dovolenku alebo o koľko pracovných dní mu bola dovolenka skrátená a z akého dôvodu,

b) dôvod skončenia pracovného pomeru, pokiaľ má vplyv na dovolenku na zotavenie a na náhradu mzdy pri prekážkach v práci (§ 100 ods. 2 a § 125 ods. 3 zákonníka),

c) skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie nárokov na dávky nemocenského poistenia,

d) či, v akej výške, v akom poradí a v čí prospech sa vykonávali z pracovníkovej mzdy zrážky.

Pracovná disciplína

§ 7
Postup pri ukladaní kárnych opatrení

(1) Vedúci organizácie alebo ním splnomocnený vedúci pracovník postupuje pri ukladaní kárnych opatrení tak, aby sa výchovný účel sledovaný kárnym opatrením dosiahol čo najúčinnejšie a najrýchlejšie.

(2) Pred uložením kárneho opatrenia treba vyslúchnuť pracovníka, celý prípad podrobne vyšetriť výsluchom svedkov, prípadne obstarať písomné doklady a pod.

(3) V rozhodnutí o kárnom opatrení musí sa uviesť, o aké porušenie pracovnej disciplíny ide a aké kárne opatrenie sa zaň ukladá. Rozhodnutie o kárnom opatrení musí obsahovať i poučenie o možnosti požiadať o jeho preskúmanie podľa § 81 zákonníka; rozhodnutie, ktorým sa ukladá verejné pokarhanie, musí obsahovať aj údaj o tom, ako sa zverejní.

(4) Námietky sa podávajú písomne alebo ústne s uvedením dôvodov. Ak boli podané ústne, je organizácia povinná spísať o tom záznam, ktorý pracovník podpíše. Námietky alebo záznam o nich treba predložiť bez prieťahov tomu, kto je príslušný o nich rozhodovať.

§ 8

Do doby výkonu kárnych opatrení sa nezapočítava doba, po ktorú pracovník z akéhokoľvek dôvodu nepracoval.

§ 9
Evidencia kárnych opatrení

(1) Rozhodnutia o kárnych opatreniach, ktoré nadobudli právoplatnosť, zakladajú sa do osobného spisu pracovníka.

(2) Rozhodnutie o kárnom opatrení sa vyradí z osobného spisu pracovníka, len čo sa pracovník posudzuje, akoby mu kárne opatrenie nebolo uložené (§ 79 ods. 2 a 3 zákonníka). Od tohto dňa sa nesmie v žiadnych dokladoch ani posudkoch týkajúcich sa pracovníka uvádzať, že mu bolo uložené kárne opatrenie.

Pracovný čas a čas odpočinku

§ 10
Prestávky v práci

Pracovné prestávky na jedlo a oddych sa započítavajú do pracovného času v rozsahu 15 minút za smenu.

§ 11
Dni pracovného pokoja

(1) Ak nie je z prevádzkových dôvodov možné poskytnúť pracovníkovi nepretržitý odpočinok v týždni v trvaní 32 hodín (§ 92 zákonníka), môže vedúci organizácie rozvrhnúť pracovný čas tak, že čas tohto odpočinku bude najmenej 24 hodín

a) pri sezónnych a kampaňových prácach s výnimkou poľnohospodárstva,

b) v doprave, spojoch, kultúrnych zariadeniach a v nepretržitých prevádzkach s podmienkou, že na jednotlivých pracovníkov pripadne nepretržitý odpočinok v dĺžke 32 hodín aspoň raz za tri týždne.

(2) Pracovný čas môže vedúci organizácie rozvrhnúť v živočíšnej výrobe počas celého roka a v rastlinnej výrobe po čas poľných prác tak, že nepretržitý odpočinok v dĺžke 32 hodín pripadne na jednotlivých pracovníkov raz za dva týždne.

(3) V spojoch môže byť nepretržitý odpočinok v týždni skrátený na poštách bez turnusovej prevádzky, pri doručovaní tlačovín a vodičom kurzových jázd až na 18 hodín.

§ 12
Práca nadčas

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňajú práce nadčas, za ktoré pracovník dostal náhradné voľno alebo ktoré vykonával

a) pri naliehavých opravných prácach,

b) pri pomocných prácach, ktoré nevyhnutne predchádzajú výrobe alebo po nej nasledujú,

c) pri prácach nevyhnutných v súvislosti s odovzdávaním práce ďalšej smene v nepretržitej prevádzke až do ôsmich hodín týždenne,

d) v súvislosti so strážením závodu až do ôsmich hodín týždenne,

e) ak hrozilo nebezpečenstvo pre život alebo zdravie.

Dovolenka na zotavenie

§ 13

(1) Za pracovníkov, ktorí vykonávajú práce zdraviu škodlivé alebo obzvlášť obťažné, považujú sa pracovníci

a) ktorí trvale pracujú v tuberkulóznych liečebniach a tuberkulóznych lôžkových a ambulantných oddeleniach ústavov národného zdravia, v ktorých sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tbc, a v Bangových izolátoch,

b) ktorí sú pri práci vystavení vo významnej miere nepriaznivým vplyvom ionizujúceho žiarenia,

c) ktorí sú pri práci na pracoviskách s infekčnými materiálmi vystavení priamemu nebezpečenstvu nákazy,

d) ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhe duševne chorých,

e) ktorí ako vychovávatelia vychovávajú mládež za sťažených podmienok,

f) ktorí pracujú nepretržite aspoň jeden rok v tropických oblastiach alebo inak zdravotne obťažných oblastiach.

(2) Zoznamy druhov prác, prípadne pracovísk podľa odseku 1 písm. a) až c) vydá Ministerstvo zdravotníctva po dohode s príslušnými ústrednými orgánmi a s Ústrednou radou odborov; pritom môže bližšie určiť okruh pracovníkov, ktorým sa poskytuje dodatková dovolenka, a vymedziť spôsob a rozsah ohrozenia, ktoré odôvodňujú jej poskytovanie. Okruh pracovníkov, ktorým sa poskytuje dodatková dovolenka podľa odseku 1 písm. e), určí Ministerstvo školstva a kultúry po dohode s Ústrednou radou odborov. Oblasti uvedené v odseku 1 písm. f) určí Ministerstvo zahraničných vecí po dohode s Ministerstvom zahraničného obchodu a Ústrednou radou odborov.

§ 14

(1) Pracovník, ktorý za podmienok uvedených v § 13 ods. 1 pracuje celý kalendárny rok, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného kalendárneho týždňa. Ak pracuje pracovník za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 25 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky, a to i keď nesplnil podmienky pre vznik nároku na dovolenku (§ 100 zákonníka).

(2) Táto dodatková dovolenka patrí pracovníkovi pri splnení ustanovených podmienok, i keď má nárok na dodatkovú dovolenku podľa § 105 ods. 1 zákonníka.

§ 15

(1) Pomerná časť dovolenky na zotavenie sa určí tak, že sa poskytne za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru v kalendárnom roku jedna dvanástina dovolenky. To platí, i keď v kalendárnom mesiaci pracovník zmenil zamestnanie; v tom prípade mu patrí pomerná časť dovolenky od organizácie, v ktorej bol v pracovnom pomere dlhšie ako polovicu mesiaca. Ak zmenil pracovník zamestnanie v polovici mesiaca, poskytne mu pomernú časť dovolenky za tento mesiac nová organizácia.

(2) Ak bol pracovník dlhodobe plne uvoľnený pre výkon verejnej funkcie, poskytne mu dovolenku (jej pomernú časť) organizácia, pre ktorú je uvoľnený funkcionár činný; táto organizácia mu poskytne aj tú časť dovolenky, ktorú si nevyčerpal pred nástupom verejnej funkcie. Ak si nevyčerpal pracovník dovolenku (jej pomernú časť) pred skončením funkčného obdobia, poskytne mu ju organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere.

(3) Ak bol pracovník poľnohospodárskej výrobnej organizácie dočasne uvoľnený na výkon prác pre inú organizáciu, poskytne mu za dobu tohto uvoľnenia pomernú časť dovolenky organizácia, pre ktorú bol uvoľnený.

§ 16

(1) Ak nepracoval pracovník pred vyčerpaním dovolenky v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, pre výkon základnej (náhradnej) vojenskej služby, pre práceneschopnosť, pre iné dôležité osobné prekážky, než sú uvedené v prílohe tohto nariadenia, alebo pracovníčka pre ďalšiu materskú dovolenku (§ 157 ods. 2 zákonníka), kráti sa mu dovolenka za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 25 takto zameškaných pracovných dní takisto o jednu dvanástinu. Dovolenku však nemožno krátiť za dni práceneschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zodpovedá organizácia.

(2) Za každý zameškaný deň, keď organizácia po dohode so závodným výborom základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (ďalej len „závodný výbor“) neospravedlní neprítomnosť pracovníka v práci, kráti mu dovolenku o jeden alebo dva dni; ak však takto pracovník zameškâ v kalendárnom týždni viacej pracovných dní, môže mu organizácia dovolenku krátiť za každý zameškaný deň až o tri dni. Zameškania pracovného času kratšie ako celý pracovný deň sa spočítajú.

(3) Ak dosahuje pracovník mimoriadne pracovné výsledky, môže organizácia so súhlasom závodného výboru krátenie dovolenky pre skoršiu neospravedlnenú neprítomnosť v práci pracovníkovi odpustiť.

(4) Pracovníkovi, ktorý zameškal prácu pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 25 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka o jednu dvanástinu. Výkon nápravného opatrenia nie je dôvodom na krátenie dovolenky.

(5) Ak si pracovník dovolenku už vyčerpal alebo ak mu na ňu nevznikol nárok, je organizácia povinná pre zameškanie práce z dôvodov uvedených v odsekoch 2 a 4 krátiť mu dovolenku spôsobom uvedeným v týchto odsekoch v budúcom kalendárnom roku. Ak nemôže krátenie previesť na budúci rok pre skončenie pracovného pomeru, je pracovník povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy pripadajúcu na časť dovolenky, o ktorú sa mu mala dovolenka skrátiť. Organizácia je oprávnená zraziť si príslušnú sumu pri výplate pracovníkovej mzdy.

§ 17

(1) Organizácia môže po dohode so závodným výborom určiť, že jej pracovníci nastúpia hromadnú závodnú dovolenku, ak je táto dovolenka potrebná z prevádzkových dôvodov a zlučiteľná so záujmom spoločnosti, najmä ak sa tým neohrozí ani nesťaží plnenie plánovaných úloh. Hromadná závodná dovolenka nesmie byť viacej ako dva kalendárne týždne; pri umeleckých súboroch z povolania môže trvať štyri kalendárne týždne.

(2) Organizácia je povinná zabezpečiť pracovníkovi, ktorému v čase hromadnej závodnej dovolenky nepatrí nárok na dovolenku alebo ktorému patrí nárok na kratšiu dovolenku, ako je hromadná závodná dovolenka, náhradnú prácu primeranú jeho kvalifikácii. Za túto prácu mu patrí mzda podľa vykonanej práce, najmenej však vo výške jeho priemerného zárobku; ak mu nebola náhradná práca pridelená, patrí mu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Ak vznikne pracovníkovi dodatočne v kalendárnom roku nárok na dovolenku, započíta sa mu do nej doba hromadnej závodnej dovolenky, po ktorú sa mu poskytla náhrada mzdy, hoci nevykonával prácu.

§ 18

(1) Pracovníkovi prijatému na sezónne alebo kampaňové práce patrí pri skončení pracovného pomeru namiesto dovolenky za každých 25 odpracovaných dní náhrada mzdy za jednu dvanástinu dovolenky, ktorá by mu patrila, keby splnil podmienky pre vznik nároku na dovolenku.

(2) Pracovníkom v organizáciách stavebnej výroby a výroby stavebných hmôt, dielcov a konštrukcií a v stavebnomontážnych organizáciách a pracovníkom v poľnohospodárskej a lesnej výrobe, pokiaľ ich práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, patrí za každý týždeň dovolenky čerpanej v zimnom období ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní, najviac však jeden týždeň. Príslušné ústredné orgány môžu po dohode s ústrednými výbormi odborových zväzov bližšie určiť okruh pracovníkov, ktorým sa poskytuje táto ďalšia dovolenka.

Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdavkov

§ 19
Začiatok dňa pracovného pokoja

V organizáciách s nočnými smenami začína sa deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu tej smeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje ako prvá.

§ 20
Poradie zrážok zo mzdy

(1) Zo mzdy sa najprv zrazí daň zo mzdy. Ak však bolo pracovníkovi uložené nápravné opatrenie, zrazí sa suma prepadajúca štátu ešte pred daňou zo mzdy.

(2) Ostatné zrážky zo mzdy dovolené zákonníkom možno robiť len v rozsahu ustanovenom v Občianskom súdnom poriadku v ustanoveniach o výkone rozhodnutia zrážkami zo mzdy. Podľa týchto ustanovení sa spravuje pri pohľadávkach, pre ktoré súd alebo národný výbor nariadil výkon rozhodnutia, spôsob vykonávania zrážok i poradie jednotlivých pohľadávok.

(3) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia sa spravuje poradie dňom, keď bolo organizácii doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu; pri kárnych opatreniach dňom, keď kárne opatrenie nadobudlo právoplatnosť.

(4) Pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzavretej s organizáciou poradie sa spravuje dňom, keď bola dohoda uzavretá; pri zrážkach vykonávaných na základe dohody o zrážkach zo mzdy uzavretej s inou organizáciou alebo s občanom poradie sa spravuje dňom, keď organizácii, v ktorej je pracovník v pracovnom pomere, bola táto dohoda doručená.

(5) Pri nevyúčtovanom preddavku na náhradu cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, pri náborovom príspevku, ostatných príspevkoch a náhrade sťahovacích výdavkov, ktoré boli pracovníkovi vyplatené v nábore, a pri náhrade mzdy za dovolenku poradie sa spravuje dňom, keď pracovníkovi vznikla povinnosť tieto sumy vrátiť.

(6) Poradie získané podľa odsekov 1 až 4 zostáva zachované, aj keď pracovník nastúpi do pracovného pomeru v inej organizácii, ktorá bude vo vykonávaní zrážok zo mzdy pokračovať, len čo sa z potvrdenia o zamestnaní alebo inak dozvie, že sa zo mzdy pracovníka vykonávali zrážky. Zrážky na sumy uvedené v odseku 5 možno vykonávať v inej organizácii len na základe vykonateľného rozhodnutia príslušného orgánu.

Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

§ 21

(1) Na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme využívajú pracovníci predovšetkým svoj voľný čas. Pokiaľ vo výnimočných prípadoch treba vykonávať tieto funkcie, povinnosti alebo úkony v pracovnom čase, poskytne organizácia pracovníkovi na tento účel pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

(2) Výkonom verejnej funkcie sa rozumie napríklad výkon povinností vyplývajúcich z funkcie poslanca Národného zhromaždenia, Slovenskej národnej rady alebo národného výboru, člena komisie národného výboru, člena komisie ľudovej kontroly a štatistiky, sudcu, člena orgánu spoločenských organizácií alebo delegáta na ich sjazdy a konferencie.

(3) O výkon občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme ide najmä u svedkov, tlmočníkov a iných osôb predvolaných na konanie na národnom výbore alebo jeho zariadení, súde alebo inom štátnom orgáne, u darcov krvi, pri poskytnutí prvej pomoci, pri povinných lekárskych prehliadkach, pri opatreniach na boj proti prenosným chorobám, pri iných naliehavých opatreniach preventívnej a liečebnej starostlivosti, pri izolácii z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení a pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch.

(4) Ak vznikne pochybnosť, či ide o verejnú funkciu, o občiansku povinnosť, prípadne o iný úkon vo všeobecnom záujme, rozhodne o tom okresný národný výbor po dohode s okresnou odborovou radou.

§ 22

(1) Svedkovi a tlmočníkovi poskytne náhradu mzdy priamo národný výbor, súd alebo iný štátny orgán, ktorý ho povolal na konanie. Ak ide o predvolanie na miestny ľudový súd zriadený v obci, poskytne mu túto náhradu národný výbor, a ak ide o predvolanie na miestny ľudový súd zriadený na pracovisku, organizácia, v ktorej je miestny ľudový súd ustavený.

(2) Za čas zameškaný účasťou na konaní národného výboru, súdu alebo iného štátneho orgánu nepatrí pracovníkovi náhrada mzdy ani od organizácie, ani od štátneho orgánu, ak išlo o konanie výhradne v jeho osobnom záujme alebo ak dal naň pracovník sám podnet svojím zavinením.

(3) Pokiaľ z povahy veci alebo z dokladov predložených pracovníkom organizácii nevyplýva, že k výkonu verejnej funkcie, občianskej povinnosti alebo iného úkonu vo všeobecnom záujme muselo dôjsť v pracovnom čase, vyžiada si o tom organizácia potvrdenie od orgánu, z podnetu ktorého alebo v záujme ktorého sa pracovníkovi poskytlo pracovné voľno.

§ 23

(1) Národný výbor uhradí organizácii náhradu mzdy vyplácanú

a) poslancom miestneho národného výboru, ktorí popri svojom zamestnaní vykonávajú funkciu predsedu, jeho námestníka alebo tajomníka miestneho národného výboru, za čas zameškaný výkonom tejto funkcie v rozsahu presahujúcom 20 hodín mesačne; pokiaľ tieto funkcie vykonávajú pracovníci, ktorí sú domáckymi pracovníkmi, uhradí národný výbor organizácii náhradu mzdy, ktorú im vyplatila za celý čas zameškaný výkonom takej funkcie,

b) pracovníkom organizácie pri opatreniach na boj proti prenosným chorobám, pri iných naliehavých opatreniach preventívnej a liečebnej starostlivosti, za čas izolácie z dôvodov veterinárno-ochranných opatrení a za čas osobnej pomoci poskytnutej na výzvu národného výboru pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch.

(2) Ministerstvo financií môže po dohode s Ústrednou radou odborov určiť, v ktorých ďalších prípadoch, prípadne v akom rozsahu uhradí organizácii vyplatenú náhradu mzdy organizácia, z podnetu ktorej alebo v záujme ktorej došlo k výkonu verejnej funkcie alebo iného úkonu vo všeobecnom záujme v pracovnom čase; ak ide o činnosť pre odborovú organizáciu, určí povinnosť úhrady Ústredná rada odborov.

Služba v ozbrojených silách

§ 24

Ak je pracovník povinný ustanoviť sa osobne na vojenský úrad, najmä na odvodné konanie, na vyšetrenie zdravotného stavu, na splnenie ohlasovacej povinnosti alebo na vojenskú evidenciu, organizácia je povinná poskytnúť mu za tým účelom pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 25

(1) Pracovníkovi povolanému do služby v ozbrojených silách poskytne organizácia v poslednom týždni predo dňom určeným na nástup tejto služby potrebné pracovné voľno tak, aby si mohol vybaviť svoje osobné a rodinné veci a včas sa ustanoviť na určené miesto, najviac však jeden deň.

(2) Ak má pracovník nastúpiť službu v ozbrojených silách v mieste tak vzdialenom od svojho bydliska, že cesta dopravnými prostriedkami, ktoré je oprávnený použiť, trvá viac ako šesť hodín, má nárok na jeden cestovný deň, a ak vyžaduje taká cesta viac ako 18 hodín, na dva cestovné dni. Ak pracuje pracovník v mieste tak vzdialenom od miesta bydliska svojej rodiny, že cesta z jeho pracoviska do miesta jeho bydliska trvá viac ako šesť hodín, patrí mu ďalší cestovný deň.

(3) Na cestu z miesta, kde bol prepustený zo služby v ozbrojených silách, do miesta bydliska, prípadne pracoviska patria pracovníkovi cestovné dni za podmienok a v rozsahu uvedenom v predchádzajúcom odseku.

(4) Za čas pracovného voľna a za cestovné dni poskytnuté podľa predchádzajúcich odsekov patrí pracovníkovi, ktorému tým ujde zárobok, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, ak má nárok na náhradu mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách.

(5) Po skončení služby v ozbrojených silách je pracovník povinný nastúpiť prácu vo svojom zamestnaní najneskôr do troch dní. Uvedená lehota sa predlžuje o prípadné cestovné dni podľa odseku 3.

§ 26

(1) Náhrada mzdy pri vojenskom cvičení a ďalších druhoch služby v ozbrojených silách, s výnimkou vojenskej základnej (náhradnej) služby, patrí pracovníkovi po čas tejto služby za podmienok ustanovených v § 125 zákonníka vo výške

a) 50 % jeho priemerného zárobku, ak ide o pracovníka, ktorý sa nestará o žiadnu osobu;

b) 65 % jeho priemerného zárobku, ak ide o pracovníka, ktorý sa stará o jednu osobu;

c) 90 % jeho priemerného zárobku, ak ide o pracovníka, ktorý sa stará o dve osoby;

d) 95 % jeho priemerného zárobku, ak ide o pracovníka, ktorý sa stará o tri alebo viacej osôb.

(2) Pri priznávaní náhrady mzdy sa prihliada len na osoby, ktoré sú uznávané za osoby pracovníkom vyživované pre účely dane zo mzdy.

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 27
Pracovné voľno

(1) Ak pracovník nemôže vykonávať prácu z dôvodov uvedených v prílohe tohto nariadenia, je organizácia povinná poskytnúť mu pracovné voľno v rozsahu ustanovenom v tej istej prílohe.

(2) Organizácia môže poskytnúť pracovníkovi z týchto dôvodov v odôvodnených prípadoch ďalšie pracovné voľno, prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno aj z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných alebo majetkových vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času, ak by pracovníkovi inak vznikla ujma. V týchto prípadoch sa neposkytuje náhrada mzdy. Pracovník sa môže s organizáciou dohodnúť, že takto zameškaný čas nadpracuje.

§ 28
Náhrada mzdy

(1) Organizácia poskytne pracovníkovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za čas zameškaný pre dôležitú osobnú prekážku v práci uvedenú v prílohe tohto nariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených v tejto prílohe; domáckym pracovníkom ju poskytne len v prípadoch uvedených pod č. 4, 5 a 6 tejto prílohy.

(2) Náhrada mzdy patrí pracovníkovi, ak bol pred poskytnutím pracovného voľna v pracovnom pomere aspoň tri bezprostredne predchádzajúce mesiace. Pracovníkovi, ktorý vstúpil prvý raz do pracovného pomeru po absolvovaní školy alebo po skončení učebného pomeru, patrí náhrada mzdy, aj keď nespĺňa túto podmienku; jej splnenie netreba aj v prípadoch, keď sa nevyžaduje splnenie podmienky čakacej doby pre účely dovolenky na zotavenie (§ 100 ods. 2 zákonníka).

(3) Náhrada mzdy pracovníkovi nepatrí, ak neospravedlnene zameškal smenu alebo jej časť v posledných 30 kalendárnych dňoch pred poskytnutím pracovného voľna alebo ak sa po skončení pracovného voľna bez vážneho dôvodu včas nevráti do práce.

§ 29
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci na strane pracovníka

(1) Ak je prekážka v práci pracovníkovi vopred známa, je povinný včas požiadať organizáciu o poskytnutie pracovného voľna. Inak je pracovník povinný upovedomiť organizáciu o prekážke a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného prieťahu.

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je pracovník povinný organizácii preukázať. Organizácia smie poskytnúť pracovné voľno a náhradu mzdy len v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

(3) Náhrada mzdy za čas zameškaný pre prekážky v práci sa vypláca vo výplatných termínoch určených pre výplatu mzdy. Náhrada mzdy za prvé dva týždne vojenskej základnej alebo náhradnej služby sa vypláca najneskôr tri dni predo dňom určeným na nástup tejto služby.

(4) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie smeny alebo jej časti, rozhoduje organizácia po dohode so závodným výborom.

Priemerný zárobok

§ 30

(1) Priemerný zárobok sa zisťuje k 1. januáru z hrubého zárobku, ktorý pracovník dosiahol v organizácii v predchádzajúcom kalendárnom roku.

(2) Ak pracovný pomer vznikol v bežnom kalendárnom roku, zisťuje sa priemerný zárobok z hrubého zárobku dosiahnutého za čas od vzniku pracovného pomeru až do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému vznikla potreba ho zistiť.

(3) Ak v čase, za ktorý sa podľa predchádzajúcich odsekov zisťuje priemerný zárobok, došlo k trvalej zmene základnej mzdy pracovníka, vychádza sa len z jeho hrubého zárobku dosiahnutého od tejto zmeny.

§ 31

(1) Zistený priemerný zárobok sa používa až do konca bežného kalendárneho roka. Ak však v tomto čase došlo k trvalej zmene základnej mzdy pracovníka, zisťuje sa priemerný zárobok znova,

a to z hrubého zárobku dosiahnutého za čas od tejto zmeny až do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému vznikla potreba ho zistiť.

(2) Ak sa priemerný zárobok zisťuje za čas kratší ako tri mesiace, používa sa najdlhšie do konca budúceho kalendárneho mesiaca. Pri novom zistení sa vychádza vždy z hrubého zárobku dosiahnutého za čas od vzniku pracovného pomeru, prípadne od trvalej zmeny základnej mzdy až do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému vznikla potreba ho zistiť.

§ 32

(1) Pri zisťovaní priemerného zárobku sa neprihliada na čas, po ktorý sa pracovníkovi neposkytovala mzda, s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci.

(2) Ak nevykonával pracovník v čase, za ktorý sa zisťuje priemerný zárobok, prácu ani po čas 25 pracovných dní, vychádza sa z pravdepodobného zárobku, ktorý by dosiahol, keby pracoval; takto sa určuje priemerný zárobok najdlhšie do času, keď pracovník odpracoval aspoň 25 pracovných dní.

§ 33

(1) Do hrubého zárobku sa zahŕňajú všetky druhy mzdy, ktoré boli vyplatené v uvedených dobách a podliehajú dani zo mzdy; zahŕňa sa do neho aj mzda, ak sa z nej nevykonáva zrážka dane zo mzdy len preto, že zárobok nedosahuje zdaniteľnú výšku. Do hrubého zárobku sa však nezahŕňajú druhy mzdy, ktoré sú od dane zo mzdy celkom alebo čiastočne oslobodené. Do hrubého zárobku sa nezahŕňajú odmeny, ktoré organizácia pracovníkovi vyplatila na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(2) U funkcionárov národných výborov, ktorí sú pre výkon funkcie celkom uvoľnení zo svojho doterajšieho zamestnania, a sudcov z povolania sa do hrubého zárobku zahŕňa celá odmena, ktorá im podľa platných predpisov patrí za výkon ich funkcie.

(3) Ak dôjde k trvalej zmene základnej mzdy, zahŕňajú sa do priemerného zárobku prémie a odmeny patriace pracovníkovi za dobu od tejto zmeny.

(4) Ústredný orgán splnomocnený vládou môže pre niektoré skupiny pracovníkov upraviť spôsob výpočtu priemerného zárobku odchylne.

§ 34

Pri zisťovaní výšky náhrady za stratu na zárobku sa vychádza z priemerného zárobku pripadajúceho na jeden mesiac po odpočítaní dane zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mzdovom období, v ktorom mu vznikol nárok na náhradu; rovnako sa postupuje, ak sa vychádza z priemerných zárobkov spolupracovníkov.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

§ 35

V záujme zabezpečovania starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci organizácie sú najmä povinné

a) zabezpečovať plánom v súlade s rozvojom výroby zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zlepšovanie pracovného prostredia,

b) zriaďovať, udržiavať a zlepšovať potrebné ochranné zariadenia a vykonávať technické a organizačné opatrenia podľa predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podľa nových poznatkov vedy a techniky,

c) nahrádzať fyzicky namáhavé práce a práce v sťažených pracovných podmienkach novými pracovnými postupmi a použitím mechanizácie, automatizácie, hermetizácie a pod.,

d) sústavne oboznamovať s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s novými poznatkami bezpečnostnej techniky vedúcich pracovníkov i všetkých ostatných pracovníkov, pravidelne overovať ich znalosti týchto predpisov a sústavne vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

e) zaraďovať pracovníkov na prácu (funkciu) a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav a nepripustiť, aby pracovník vykonával práce nadčas alebo v noci, pokiaľ by to bolo v rozpore s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo s lekárskym posudkom,

f) preberať a uvádzať do prevádzky len prevádzkové priestory, stroje a zariadenia a zavádzať len technologické postupy, ktoré zodpovedajú predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a odstraňovať zistené závady,

g) uplatňovať požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj pri dojednávaní dovozu strojov, zariadení a nástrojov,

h) sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, stav technickej prevencie, a či sa počas pracovného procesu dodržiavajú zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a odstraňovať zistené závady,

ch) neodkladne zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia potrebné na nápravu,

i) organizovať najmenej raz v roku previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach organizácie po dohode so základnou organizáciou Revolučného odborového hnutia a za jej účasti; zistené nedostatky odstraňovať a potrebné opatrenia investičného charakteru zahrnúť do plánu a do kolektívnych zmlúv.

§ 36

(1) Na zaistenie bezpečnosti a bezporuchovosti prevádzky je organizácia povinná vykonávať pravidelné kontroly a revízie stavu technických zariadení, pravidelné meranie škodlivín v pracovnom ovzduší a plniť ďalšie úlohy ustanovené predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako nedeliteľnú súčasť preventívnej údržby.

(2) Na plnenie týchto povinností si vedúci organizácie ustanovuje podľa potreby kvalifikovaných pracovníkov (revíznych technikov, žeriavových referentov, protiprašných technikov, odborných referentov). Títo pracovníci súčasne pomáhajú vedúcim pracovníkom pri plnení všetkých povinností súvisiacich so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, upozorňujú ich na zistené nedostatky a podávajú im návrhy na ich odstránenie.

(3) Ak určí vedúci organizácie takých pracovníkov, aby mu pomáhali pri plnení úloh súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, nie je tým dotknutá jeho vlastná zodpovednosť ani zodpovednosť ostatných vedúcich pracovníkov pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 37

(1) Projektanti, konštruktéri a tvorcovia nových technologických postupov zodpovedajú za to, že projekty, konštrukčné diela a technologické postupy vyhovujú zásadám bezpečnosti a ochrany zdravia v predpokladaných pracovných podmienkach.

(2) Organizácie sú povinné zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri vývoji a výskume a zodpovedajú za to, že projekty a projektová dokumentácia spĺňajú požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s novými poznatkami vedy a techniky.

(3) Výrobné organizácie sú povinné zabezpečiť, že stroje, zariadenia a nástroje nimi vyrábané zodpovedajú predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 38

(1) Vedúci nadriadených organizácií sú tiež zodpovední za koordinovanie a riadenie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v podriadených organizáciách a za pravidelné vykonávanie kontroly, ako podriadené organizácie plnia úlohy na tomto úseku.

(2) Vedúci ústredných orgánov sú tiež povinní zabezpečovať, aby sa výskum a vývoj zameriaval i na otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 39

(1) Ústredný sväz výrobných družstiev ustanoví, ktoré orgány vykonávajú dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vo výrobných družstvách.

(2) Ministerstvo poľnohospodárstva, lesného a vodného hospodárstva ustanoví, ktoré orgány vykonávajú dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci v jednotných roľníckych družstvách.

(3) Pri výkone dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa predchádzajúcich odsekov majú jeho orgány rovnaké práva a povinnosti ako orgány Revolučného odborového hnutia pri výkone dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci v iných organizáciách.

§ 40
Osobné ochranné pracovné prostriedky

(1) Ak to vyžaduje ochrana života alebo zdravia pracovníkov alebo ak je to potrebné na ochranu zdravia občanov, najmä z dôvodov hygienickej a protiepidemickej starostlivosti, je organizácia povinná poskytovať pracovníkom bezplatne ochranné odevy, ochrannú obuv, iné prostriedky a pomôcky slúžiace osobnej ochrane života a zdravia pri práci, ako aj umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky.

(2) Pracovníkom v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha pri práci mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu, poskytuje organizácia aj pracovný odev a obuv ako osobné ochranné pracovné prostriedky.

(3) Organizácia je povinná osobné ochranné pracovné prostriedky udržiavať v používateľnom stave a sústavne vyžadovať a kontrolovať ich používanie.

(4) Ústredné orgány vydajú v súčinnosti so Štátnou plánovacou komisiou, s ministerstvami financií a zdravotníctva a s ústrednými výbormi odborových sväzov smernice pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov a zabezpečia dodržiavanie hygienických zásad pri ich prideľovaní pracovníkom.

Náhrada škody

§ 41
Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

(1) Plnením pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, iná činnosť vykonávaná na príkaz organizácie a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

(2) Plnením pracovných úloh je aj činnosť vykonávaná pre organizáciu na podnet spoločenskej organizácie alebo spolupracovníkov, prípadne i činnosť vykonávaná pre organizáciu z vlastnej iniciatívy, pokiaľ na ňu pracovník nepotrebuje osobitné oprávnenie alebo ju nevykonáva proti výslovnému zákazu organizácie. Za plnenie pracovných úloh sa nepovažuje činnosť súvisiaca s individuálnym obhospodarovaním záhumienka.

(3) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce obvyklé alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Nepatrí sem však stravovanie ani ošetrenie, prípadne vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, s výnimkou vyšetrenia vykonávaného na príkaz organizácie alebo ošetrenia pri prvej pomoci.

(4) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh je aj činnosť, ktorá napomáha plneniu politických, hospodárskych a sociálnych úloh organizácie. Za týchto podmienok sa považuje za činnosť v súvislosti s plnením pracovných úloh aj školenie pracovníkov organizácie organizované vedením organizácie alebo spoločenskou organizáciou, prípadne orgánom nadriadeným organizácii a školenie pre funkcionárov spoločenskej organizácie organizované vyšším orgánom tejto organizácie, ktorým sa sleduje zvyšovanie politickej a odbornej pripravenosti pracovníkov.

(5) Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý pracovník utrpel pre plnenie pracovných úloh.

§ 42
Cesta do zamestnania

(1) Cestou do zamestnania a späť sa rozumie cesta z miesta pracovníkovho bydliska (ubytovania) do miesta vstupu do závodu alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť; v poľnohospodárskych, lesných a stavebných závodoch cesta z bydliska na určené pracovisko alebo na určené zhromaždište a späť.

(2) Cesta z obce bydliska pracovníka na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, pokiaľ nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, posudzuje sa ako nevyhnutný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení.

§ 43

(1) Učňom zodpovedá za škodu, ktorá im vznikla pri výchove na povolanie alebo v priamej súvislosti s ňou, organizácia, ktorá výchovu učňa vykonávala v čase, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla. Ak vznikla škoda v učňovskej škole riadenej a spravovanej národným výborom, zodpovedá za ňu tento národný výbor.

(2) Žiakom a študentom zodpovedá za škodu vzniknutú úrazom pri vyučovaní alebo pri výchove v mimoškolských výchovných zariadeniach alebo v priamej súvislosti s tým príslušný národný výbor a študentom vysokých škôl vysoká škola. Ak došlo k úrazu pri práci vo výrobe alebo pri prevádzkovej praxi alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá študentom a žiakom organizácia, v ktorej túto prácu vykonávali.

(3) Občanom plniacim verejné funkcie pre národné výbory zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou príslušný národný výbor.

(4) Funkcionárom spoločenskej organizácie zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou spoločenská organizácia. Pokiaľ však títo funkcionári napomáhajú touto činnosťou súčasne plneniu politických, hospodárskych alebo sociálnych úloh organizácie, v ktorej sú v pracovnom pomere, zodpovedá im táto organizácia.

(5) Sudcom miestnych ľudových súdov zriadených na pracovisku zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, v ktorej je miestny ľudový súd ustavený, sudcom ostatných miestnych ľudových súdov miestny národný výbor, ostatným sudcom súd. Členom krajských združení advokátov zodpovedá príslušné krajské združenie.

§ 44

Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú v pracovnom pomere a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, zodpovedá za škodu vzniknutú úrazom pri tejto príprave organizácia, v ktorej sa príprava na povolanie vykonáva.

Dohody o hmotnej zodpovednosti

§ 45

(1) Ak nemôže organizácia odstrániť pred uzavretím dohody o hmotnej zodpovednosti alebo pri prevedení pracovníka, ktorý uzavrel túto dohodu, na inú prácu alebo na iné pracovisko alebo pri jeho preložení závady v pracovných podmienkach (§ 170 zákonníka), na ktoré pracovník upozorňuje, musí sa organizácia písomne zaviazať, že závady odstráni v určenej lehote.

(2) Ak vzniknú závady v pracovných podmienkach pracovníkov spoločne zodpovedajúcich za schodok v súvislosti s tým, že bol na ich pracovisko zaradený iný pracovník alebo ustanovený iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho, alebo s tým, že niektorý z pracovníkov od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpil, je organizácia povinná závady odstrániť.

§ 46

(1) Inventarizácia sa musí urobiť pri uzavretí dohody o hmotnej zodpovednosti, pri jej zániku, pri prevedení pracovníka na inú prácu alebo na iné pracovisko, pri jeho preložení a pri skončení pracovného pomeru.

(2) Na pracoviskách, kde pracujú pracovníci, ktorí zodpovedajú za schodok spoločne s ostatnými, musí sa inventarizácia urobiť pri uzavretí dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými pracovníkmi, pri zániku všetkých týchto dohôd, pri prevedení na inú prácu alebo na iné pracovisko alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných pracovníkov, pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu a na žiadosť ktoréhokoľvek zo spoločne zodpovedných pracovníkov pri zmene v ich kolektíve, prípadne pri odstúpení niektorého z nich od dohody o hmotnej zodpovednosti.

(3) Ak pracovník, ktorý zodpovedá za schodok spoločne s ostatnými a ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol prevedený na inú prácu alebo na iné pracovisko alebo preložený, nepožiada súčasne o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho predchádzajúcom pracovisku. Ak pracovník, ktorý je zaraďovaný na pracovisko, kde pracujú pracovníci zodpovedajúci za schodok spoločne, nepožiada súčasne o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, pokiaľ od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 47

Pri určovaní podielu náhrady jednotlivých pracovníkov, ktorí zodpovedajú za schodok spoločne, vychádza sa z ich hrubých zárobkov zúčtovaných za čas od predchádzajúcej inventúry do dňa zistenia schodku. Pritom sa započítava zárobok za celý kalendárny mesiac, v ktorom sa táto inventúra urobila, a neprihliada sa na zárobok za kalendárny mesiac, v ktorom sa schodok zistil.

Ak však pracovník bol zaradený na pracovisko počas tohto obdobia, započítava sa mu hrubý zárobok dosiahnutý odo dňa, keď bol na pracovisko zaradený, do dňa zistenia schodku. Do hrubého zárobku sa nezapočítava náhrada mzdy.

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch

§ 48

U pracovníka, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania (ďalej len „pracovný úraz“) v niekoľkých pracovných pomeroch alebo je činný aj na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa pri určení výšky náhrady za stratu na zárobku vychádza z priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovnoprávnych vzťahoch, a to po čas, po ktorý by mohli trvať. Ak došlo k poškodeniu na zdraví v hlavnom zamestnaní, poskytne organizácia náhradu za stratu na zárobku dosahovanom vo vedľajšom pracovnom pomere, prípadne na základe dohody o pracovnej činnosti, len ak o tejto ďalšej činnosti pracovníka vedela a nepožadovala jej skončenie. To platí obdobne, ak pracovník v čase pracovného úrazu pracoval súčasne v družstve.

§ 49

Pracovníkom, ktorí utrpeli pracovný úraz v pracovnom pomere dojednanom na určitý čas alebo pri výkone prác na základe dohody o pracovnej činnosti uzavretej na určitý čas, patrí náhrada za stratu na zárobku vždy len do času, keď sa mal tento pracovnoprávny vzťah skončiť. Po tomto čase patrí náhrada za stratu na zárobku, len ak možno podľa okolností dôvodne predpokladať, že postihnutý by bol i ďalej trvale zamestnaný.

§ 50

(1) Ak utrpel pracovný úraz požívateľ starobného alebo invalidného dôchodku, patrí mu náhrada za stratu na zárobku po čas, pokiaľ sám neprestal byť zamestnaný z dôvodov, ktoré nesúvisia s jeho pracovným úrazom. Ak však dôchodca ďalej nepracuje z dôvodov, ktoré súvisia s jeho pracovným úrazom, patrí mu náhrada po čas, po ktorý by vzhľadom na svoj zdravotný stav pred pracovným úrazom mohol pracovať.

(2) Odo dňa, keď sa mala skončiť školská dochádzka, výchova na povolanie v učebnom pomere alebo štúdium, patrí žiakovi, učňovi a študentovi nárok na náhradu za stratu na zárobku len

a) po čas, o ktorý sa následkom pracovného úrazu predĺžila jeho školská dochádzka, výchova na povolanie v učebnom pomere alebo štúdium,

b) po čas práceneschopnosti pre pracovný úraz,

c) ak sa stal následkom pracovného úrazu invalidným alebo čiastočne invalidným.

Priemerný zárobok pred pracovným úrazom

§ 51

Priemerný zárobok pracovníka pred pracovným úrazom je priemerný zárobok zistený podľa § 30 a nasl., pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

§ 52

U pracovníka, ktorý bol pre ohrozenie chorobou z povolania prevedený na inú prácu a u ktorého sa choroba z povolania zistila len po tomto prevedení, vychádza sa pri výpočte náhrady za stratu na zárobku, pokiaľ je to pre pracovníka výhodnejšie, z priemerného zárobku zisteného naposledy

predo dňom prevedenia na inú prácu. To isté platí, ak bola na inú prácu prevedená žena z dôvodov tehotnosti alebo materstva (§ 153 zákonníka).

§ 53

U učňa je priemerným zárobkom pred úrazom

a) po čas prípravného obdobia odmena, ktorá mu patrí podľa príslušných predpisov, vrátane hodnoty ubytovania a stravovania poskytnutých celkom alebo sčasti bezplatne,

b) po čas odborného rozvoja, keď nemohol vykonávať v rámci odborného výcviku produktívne práce, čistý zárobok, ktorý v tomto čase priemerne dosiahli v organizácii pri výkone produktívnych prác ostatní učni toho istého učebného odboru,

c) odo dňa, keď mala sa skončiť jeho výchova na povolanie v učebnom pomere, priemerný zárobok pracovníkov vykonávajúcich v organizácii prácu toho druhu, pre ktorú bol učeň vychovávaný.

§ 54

U študenta a žiaka je priemerným zárobkom pred pracovným úrazom priemerný zárobok, ktorý dosahujú kvalifikovaní pracovníci v povolaní, pre ktoré sa pripravoval. U žiaka základnej deväťročnej alebo strednej všeobecnovzdelávacej školy sa prihliadne na jeho duševné a telesné schopnosti pred pracovným úrazom a určí sa, v akom povolaní by sa mohol po skončení školskej dochádzky uplatniť.

§ 55

U občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú v pracovnom pomere a ktorých príprava na povolanie sa vykonáva podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, rozumie sa priemerným zárobkom pred úrazom základná mzda (spodná hranica rozpätia tarify) patriaca poškodenému v povolaní, pre ktoré sa príprava vykonáva, vždy však najmenej suma 800 Kčs mesačne.

§ 56

(1) U člena jednotného roľníckeho družstva, ktoré neprešlo na peňažné odmeňovanie, je základom pre zistenie priemerného zárobku pred pracovným úrazom počet pracovných jednotiek, ktoré odpracoval v čase, za ktorý sa priemerný zárobok vypočítava; ak nepracoval z vážnych dôvodov po časť tohto času, je základom počet pracovných jednotiek, ktoré by bol odpracoval so zreteľom na svoje osobné schopnosti a pracovné možnosti družstva. Odmena za pracovnú jednotku sa určí každý rok vo výške zodpovedajúcej výške odmeny za pracovné jednotky ostatných členov družstva. Odo dňa, keď družstvo prestane svojich členov odmeňovať v pracovných jednotkách, je priemerným zárobkom pred úrazom zárobok, ktorý by poškodený pravdepodobne v tom čase dosiahol pri peňažnom odmeňovaní. Náhrada za stratu na zárobku sa vypláca do výročnej členskej schôdze družstva preddavkovo, vyúčtovanie sa vykoná súčasne s vyúčtovaním odmien ostatným členom družstva.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku platí obdobne aj u občana, ktorý v družstve trvale pracuje podľa pracovných príkazov jeho orgánov a nie je dosiaľ ani jeho členom, ani v pracovnom pomere k družstvu.

§ 57

U osôb povolaných na službu v ozbrojených silách je priemerným zárobkom pred pracovným úrazom ich priemerný zárobok v pracovnom pomere alebo v členskom pomere k družstvu pred nástupom tejto služby. Ak neboli pred nástupom tejto služby z vážnych dôvodov v pracovnom pomere alebo v členskom pomere k družstvu, vychádza sa zo zárobku, ktorý by mohli dosiahnuť vzhľadom na svoju kvalifikáciu.

§ 58

Odo dňa, keď pracovník sa stal invalidným alebo čiastočne invalidným následkom pracovného úrazu, ktorý utrpel do piatich rokov po skončení učebného pomeru alebo po skončení školskej dochádzky alebo štúdia, je priemerným zárobkom pred úrazom priemerný zárobok jeho spolupracovníkov vykonávajúcich prácu toho druhu, pre ktorú bol postihnutý pracovník vychovaný, pokiaľ je to pre neho výhodnejšie.

§ 59
Zárobok po pracovnom úraze

(1) Ak organizácia, ktorá je povinná poskytovať náhradu, preukáže, že postihnutý dosahuje zo svojej viny v zamestnaní po pracovnom úraze nižší zárobok ako jeho spolupracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu toho istého druhu, považuje sa za zárobok po pracovnom úraze priemerný zárobok, ktorý dosahujú títo ostatní pracovníci.

(2) Na zníženie alebo zvýšenie zárobku pracovníka po úraze v dôsledku zmeny daňovej sadzby, ku ktorej došlo z dôvodov, ktoré nesúvisia s jeho zdravotným stavom následkom pracovného úrazu, sa pri určení výšky náhrady za stratu na zárobku neprihliada.

§ 60
Výplata náhrady za stratu na zárobku

Náhradu za stratu na zárobku vypláca organizácia pravidelne raz mesačne.

§ 61
Náklady pohrebu

(1) Náklady pohrebu sú najmä náklady účtované pohrebným ústavom, cintorínske poplatky, cestovné výdavky, náklady na zriadenie pomníka alebo pamätnej tabule a úpravu hrobu a jedna tretina skutočných nákladov na smútočné ošatenie.

(2) Náhrada nákladov na zriadenie pomníka alebo pamätnej tabule nesmie presiahnuť sumu 5000 Kčs. Náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky sa uhradia len najbližším príslušníkom rodiny a domácnosti zomretého.

§ 62
Jednorazové odškodnenie pozostalých

Jednorazové odškodnenie pozostalých sa poskytuje manželovi na základe potvrdenia o sobáši, deťom na základe dokladu o priznaní sirotského dôchodku.

Spoločné a záverečné ustanovenia

§ 63

(1) Ako výkon práce sa posudzuje čas

a) keď pracovník nepracuje pre prekážky v práci, s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť pracovníka, ak sa vopred dojednalo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,

b) dovolenky na zotavenie,

c) keď si pracovník vyberá náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,

d) keď pracovník nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy.

(2) Pre účely dovolenky na zotavenie sa však ako výkon práce neposudzuje čas výkonu vojenskej základnej (náhradnej) služby, práceneschopnosti, čas zameškaný pre iné dôležité osobné prekážky v práci, než sú uvedené v prílohe tohto nariadenia, a čas ďalšej materskej dovolenky; práceneschopnosť vzniknutá v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré organizácia zodpovedá, sa posudzuje ako výkon práce.

(3) Pre zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku, posudzuje sa pracovník, ktorý vykonáva v týždni prácu po určený pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval šesť pracovných dní, i keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni; to neplatí u pracovníka, ktorému bol na jeho žiadosť povolený kratší pracovný čas.

§ 64
Účinnosť

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Lenárt v. r.

Príloha vládneho nariadenia č. 66
1965 Zb.

DÔLEŽITÉ OSOBNÉ PREKÁŽKY V PRÁCI, PRI KTORÝCH SA POSKYTUJE PRACOVNÉ VOĽNO S NÁHRADOU MZDY

Pracovné voľno s náhradou mzdy je organizácia povinná poskytnúť v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

1. vyšetrenie alebo ošetrenie pracovníka v zdravotníckom zariadení
   pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, pokiaľ sa vyšetrenie alebo ošetrenie nemohlo vykonať mimo pracovného času;
2. narodenie dieťaťa manželke (družke) pracovníka
   pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky (družky) do zdravotníckeho zariadenia a späť a na splnenie ohlasovacích povinností súvisiacich s narodením dieťaťa;
3. sprievod rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie do zdravotníckeho zariadenia
   a) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň sa poskytne pri náhlom ochorení alebo úraze rodinného príslušníka;
   b) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň poskytne sa pri sprievode na pravidelné alebo vopred určené ošetrenie alebo liečenie rodinného príslušníka.
4. úmrtie rodinných príslušníkov
   a) pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni sa poskytne pri úmrtí manžela, druha alebo dieťaťa;
   b) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň sa poskytuje pri úmrtí rodičov a súrodencov pracovníka a jeho manžela a na dva dni, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb;
   c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najdlhšie na jeden deň, poskytne sa pri úmrtí starých rodičov pracovníka alebo starých rodičov jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným najbližším príbuzným, ale žila s pracovníkom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na dva dni, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb;
5. vlastná svadba
   a svadba detí pracovné voľno s náhradou mzdy sa pracovníkovi poskytne najviac na dva dni na vlastnú svadbu a rodičom na jeden deň na účasť na svadbe detí;
6. presťahovanie pracovníka, ktorý má svoju vlastnú domácnosť (bytové zariadenie)
   a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na dva dni, ak sa sťahuje pracovník do inej obce v dôsledku preloženia vykonaného v záujme organizácie;
   b) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak sa sťahuje pracovník z iného dôvodu, a to pri sťahovaní v tej istej obci najviac na jeden deň a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni. Náhrada mzdy sa poskytne len raz za rok;
7. náhle prerušenie prevádzky hromadných dopravných prostriedkov (s výnimkou miestnej dopravy)
   pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak nebolo prerušenie oznámené aspoň 24 hodín vopred a ak nemohol pracovník dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom;
8. nepredvídané oneskorenie hromadných dopravných prostriedkov z poveternostných dôvodov (s výnimkou miestnej dopravy)
   pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak toto oneskorenie spadá, vrátane času potrebného na cestu od dopravného prostriedku na pracovisko, do pracovného času;
9. delegácia pracovníkov na pohreb spolupracovníka

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas členom delegácie, ktorých určí závodný výbor po dohode s organizáciou;

10. vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, po čas zodpovedajúci výpovednej lehote. Toto voľno možno vo výnimočných prípadoch zlúčiť.

Pri prekážkach v práci uvedených pod písmenami a) a b) sa poskytne pracovné voľno len jednému z rodinných príslušníkov. Ak má pracovník nárok na podporu pri ošetrovaní člena rodiny z nemocenského poistenia, nepatrí mu náhrada mzdy;

4. úmrtie rodinných príslušníkov

   a) pracovné voľno s náhradou mzdy na tri dni sa poskytne pri úmrtí manžela, druha alebo dieťaťa;

   b) pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň sa poskytuje pri úmrtí rodičov a súrodencov pracovníka a jeho manžela a na dva dni, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb;

   c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najdlhšie na jeden deň, poskytne sa pri úmrtí starých rodičov pracovníka alebo starých rodičov jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným najbližším príbuzným, ale žila s pracovníkom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na dva dni, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb;

5. vlastná svadba
a svadba detí pracovné voľno s náhradou mzdy sa pracovníkovi poskytne najviac na dva dni na vlastnú svadbu a rodičom na jeden deň na účasť na svadbe detí;

6. presťahovanie pracovníka, ktorý má svoju vlastnú domácnosť (bytové zariadenie)

   a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na dva dni, ak sa sťahuje pracovník do inej obce v dôsledku preloženia vykonaného v záujme organizácie;

   b) pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak sa sťahuje pracovník z iného dôvodu, a to pri sťahovaní v tej istej obci najviac na jeden deň a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni. Náhrada mzdy sa poskytne len raz za rok;

7. náhle prerušenie prevádzky hromadných dopravných prostriedkov (s výnimkou miestnej dopravy)
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak nebolo prerušenie oznámené aspoň 24 hodín vopred a ak nemohol pracovník dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom;

8. nepredvídané oneskorenie hromadných dopravných prostriedkov z poveternostných dôvodov (s výnimkou miestnej dopravy)
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak toto oneskorenie spadá, vrátane času potrebného na cestu od dopravného prostriedku na pracovisko, do pracovného času;

9. delegácia pracovníkov na pohreb spolupracovníka
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas členom delegácie, ktorých určí závodný výbor po dohode s organizáciou;

10. vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru
pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, po čas zodpovedajúci výpovednej lehote. Toto voľno možno vo výnimočných prípadoch zlúčiť.

Poznámka: Náhrada mzdy patrí, len ak spĺňa pracovník podmienky ustanovené v § 28 ods. 2 nariadenia. Pracovné voľno patrí však v rozsahu uvedenom v tejto prílohe i pracovníkovi, ktorý nemá nárok na náhradu mzdy.

Organizácia môže poskytnúť pracovníkovi z dôvodov uvedených v tejto prílohe v odôvodnených prípadoch ďalšie pracovné voľno, prípadne mu môže poskytnúť pracovné voľno aj z iných vážnych dôvodov (§ 27 ods. 2). Náhrada mzdy sa v týchto prípadoch neposkytuje.

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.