

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1968

Vyhlásené: 10.06.1968 Časová verzia predpisu účinná od: 16.01.1992 do: 31.03.2002

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

63

VYHLÁŠKA

Ministerstva práce a sociálnych vecí

z 15. mája 1968

o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom

Vláda Československej socialistickej republiky ustanovila po dohode s Ústrednou radou odborov podľa § 83 ods. 3, § 84 ods. 2 a § 85 Zákonníka práce tieto zásady pre skracovanie pracovného času na 40, 41 $\frac{1}{4}$ a 42 $\frac{1}{2}$ hodín týždenne a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom:

Pracovný čas Dĺžka pracovného času

1. V organizáciách, ktoré si pre to vytvoria ekonomické predpoklady, môže sa skrátiť pracovný čas takto:
 - a) na 40 hodín týždenne pracovníkom v podzemí pri ťažbe uhlia, rúd a nerudných surovín, v banskej výstavbe a na banských pracoviskách geologického prieskumu a pracovníkom na výrobných pracoviskách (t. j. v priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve, lesnom a vodnom hospodárstve a v doprave) s nepretržitým a trojsmenným režimom práce,
 - b) na 41 $\frac{1}{4}$ hodín týždenne pracovníkom na výrobných pracoviskách s dvojsmenným režimom práce,
 - c) na 42 $\frac{1}{2}$ hodín týždenne pracovníkom na ostatných pracoviskách, členom závodných stráží, závodných požiarnych zborov, strážnikom a vrátnikom.
2. Pracovný čas sa skracuje podľa bodu 1 vždy naraz pre ucelenú organizačnú jednotku. O tom, či sa v jednotlivých organizáciách ucelenou organizačnou jednotkou pre účely skrátenia pracovného času rozumie celý podnik alebo závod alebo len prevádzka, prípadne cech, dielňa, farma, predajňa, závod verejného stravovania, železničná stanica, lokomotívne a vozňové depo a pod., rozhodne orgán schvaľujúci skrátenie pracovného času (body 36 a 38). Tento postup však neznamena, že pracovný čas sa vždy skracuje všetkým pracovníkom ucelenej organizačnej jednotky v tom istom rozsahu.
3. Pracovný čas skrátený na 40 alebo 41 $\frac{1}{4}$ hodín týždenne (zvýhodnený skrátený pracovný čas) sa v celej organizačnej jednotke neurčuje jednotne všetkým pracovníkom podľa režimu práce tejto jednotky, ale jednotlivým pracovníkom podľa režimu ich práce. Pracovný čas skrátený na 40 hodín týždenne možno teda určiť len pracovníkom, ktorí pracujú v podzemí pri ťažbe uhlia, rúd a nerudných surovín, v banskej výstavbe a na banských pracoviskách geologického prieskumu alebo pracovníkom, ktorí sa pravidelne striedajú v ranných, odpoľudňajších a nočných smenách. Pracovný čas skrátený na 41 $\frac{1}{4}$ hodín týždenne možno určiť len pracovníkom, ktorí sa pravidelne striedajú v ranných a odpoľudňajších smenách.
4. Týždenný pracovný čas pracovníka, ktorý sa v uvedených smenách strieda len nepravidelne, sa určí ako súčet dĺžky smien, ktoré mal v príslušnom týždni odpracovať podľa vopred určeného rozdelenia pracovného času.

Ak taký pracovník odpracoval počet smien pripadajúcich na neho v príslušnom týždni podľa vopred určeného rozdelenia pracovného času, je pre neho prácou nadčas práca vykonávaná nad pracovný čas vyplývajúci z tohto rozdelenia pracovného času pre smeny, ktoré skutočne odpracoval. Prácou nadčas je u neho ďalej práca vykonávaná v dňoch, na ktoré mu pripadá nepretržitý odpočinok v týždni.

5. Výnimočne možno z vážnych prevádzkových alebo zdravotných dôvodov určiť zvýhodnený skrátený pracovný čas pre všetkých pracovníkov ucelenej organizačnej jednotky najnižšieho stupňa (v dielni, cechu alebo prevádzke, nie však v celom závode), ak v nej pracuje na smeny aspoň 80 % pracovníkov.
6. Ustanovenia predchádzajúcich bodov sa nevzťahujú na pracovníkov, ktorých týždenný pracovný čas už bol skrátený pod uvedené hranice na základe iného opatrenia alebo ktorých dovolenka na zotavenie je dlhšia ako 6 kalendárnych týždňov v kalendárnom roku.

Pracovný čas sa podľa týchto zásad neskracuje pracovníkom, ktorým už bol pod uvedené hranice skrátený, napr. zo zdravotných dôvodov, mladistvým pracovníkom do 16 rokov veku, pracovníkom na jednosmenných pracoviskách v ťažbe uhlia, rúd a keramických surovín a na banských pracoviskách geologického prieskumu (s výnimkou pracovníkov pracujúcich pod zemou), pracovníkom na jednosmenných pracoviskách vo výrobných ucelených organizačných jednotkách s nepretržitou prevádzkou, kde sa môže zachovať 42 hodinový týždenný pracovný čas podľa vyhlášky Štátnej plánovacej komisie č. 62/1966 Zb., učiteľom a pod.

Päťdenný pracovný týždeň

7. Pri skrátení pracovného času podľa bodov 1 až 5 môže byť pre pracovníkov zavedený päťdenný pracovný týždeň s dvoma dňami pracovného voľna v týždni.

Ak to dovoľuje povaha práce, podmienky prevádzky a všeobecný záujem, majú sa pracovníkom poskytovať dva súvislé dni nepretržitého odpočinku v týždni, pokiaľ možno tak, aby pripadali na nedeľu a sobotu (dni všeobecného voľna) alebo na nedeľu a pondelok.

V ostatných prípadoch (najmä v nepretržitých výrobných prevádzkach a v odvetviach služieb) sa pracovníkom poskytujú dva súvislé alebo jednotlivé dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch.

8. Pracovníkom, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne (§ 85 Zákonníka práce), môže sa v priebehu roka nerovnomerne rozvrhnúť aj počet dní nepretržitého odpočinku v týždni pri dodržaní § 92 Zákonníka práce.

Pracovníkom na pracoviskách s nepretržitým režimom práce, pracovníkom predajní a pracovníkom prevádzkárni verejného stravovania najviac s dvoma pracovníkmi a so sedemdenným alebo šesťdenným režimom práce a pracovníkom predajní a prevádzkárni verejného stravovania so sezónnym charakterom prevádzky môže sa ročný pracovný čas rozvrhnúť tak, aby im voľné dni tvorili súvislé, spolu najviac dvojtýždenné voľno; javiskovým a umeleckým pracovníkom umeleckých zariadení so sedemdenným alebo šesťdenným režimom práce môže sa ročný pracovný čas rozvrhnúť tak, aby im voľné dni vytvorili súvislé voľno, ktoré spolu s riadnou dovolenkou a náhradným voľnom neprevyšuje osem týždňov. Takto rozvrhnúť ročný pracovný čas možno však len vtedy, ak uvedeným pracovníkom nemožno poskytnúť voľné dni iným spôsobom a ak nemožno skrátiť ani ich denný pracovný čas.

9. Ak to vyžadujú vážne prevádzkové alebo zdravotné dôvody, možno skrátiť týždenný pracovný čas skrátením dĺžky smien pri ponechaní šesťdenného pracovného týždňa.

Ekonomické predpoklady

10. Skrátený týždenný pracovný čas môže organizácia zaviesť len vtedy, ak tým nedôjde a) k spomaleniu rastu objemu a kvality výroby a služieb, ani ich hospodárnosti,

Organizácie musia vytvoriť ekonomické predpoklady pre zabezpečenie plnej úhrady odpadnutého pracovného času z vlastných zdrojov (bez zvýšenia počtu pracovníkov, mzdových a investičných prostriedkov) s výnimkou čiastočnej úhrady poskytnutej vládou výnimočne pre niektoré úseky v odvetviach služieb, bez zvýšenia mzdových nákladov na jednotku výroby alebo výkonov (služieb), pri súčasnom zabezpečení tempa rastu miezd a jeho relácie k dosiahnutým ekonomickým výsledkom podľa politicko-hospodárskych smerníc pre reguláciu miezd a bez neoprávneného vzostupu cenovej hladiny.

Úbytok pracovného času sa uhradí využitím vnútorných rezerv, najmä trvalým zvýšením technicko-organizačnej úrovne výroby a služieb a dôsledným využívaním pracovného času.

Prechodom na skrátený pracovný čas nesmie v zásade vzrásť nadčasová práca, ale naopak jej podstatné obmedzenie treba považovať za trvalú úlohu aj pri skracovaní pracovného času.

b) k narušeniu vzťahov k organizáciám v nadväzujúcich odvetviach, najmä v doprave a energetike, a vzťahov výrobných organizácií k obchodným organizáciám.

V organizáciách, ktoré vzájomne kooperujú, prípadne vykonávajú priame dodávky do maloobchodnej siete, nesmie nový prevádzkový a pracovný režim narušiť dohodnutú plynulosť kooperácie, prípadne dodávok tovaru vrátane dodržania jeho sortimentu.

Organizácie prerokujú najneskôr v období určenom pre uzavieranie zmlúv na dodávku elektriny návrhy na jej prípadné zmeny s príslušnými dodávateľmi elektriny.

Prechod na skrátený pracovný čas nesmie mať za následok nevyužívanie základných prostriedkov v doprave a nahromadenie nárokov na osobnú a nákladnú prepravu v pracovných dňoch, ani vyvolať v doprave potrebu nových pracovných síl a prostriedkov. Nakládka aj vykládka bude zabezpečená vo všetkých dňoch týždňa na základe dohody prepravcu s dopravcom.

Túto dohodu dojednáva v železničnej doprave

a) organizácia, ktorá má mesačný prísun v priemere od 20 do 100 vozňových jednotiek, s príslušnou železničnou stanicou,

b) organizácia, ktorá má mesačný prísun od 101 do 1000 vozňových jednotiek, s príslušným prevádzkovým oddielom,

c) organizácia, ktorá má mesačný prísun viac ako 1000 vozňových jednotiek, s príslušnou správou dráhy;

v cestnej a mestskej doprave

organizácia s príslušným mestským, okresným, krajským národným výborom, prípadne s Národným výborom hlavného mesta Prahy alebo Národným výborom hlavného mesta Slovenska Bratislavy (ďalej len „krajský národný výbor“).

Pri linkách presahujúcich hranice kraja postupuje príslušný krajský národný výbor po dohode so všetkými ostatnými zúčastnenými krajskými národnými výbormi; prípadné potrebné zmeny na diaľkových linkách schvaľuje na návrh zúčastnených krajských národných výborov Ministerstvo dopravy.

Prevádzkové a pracovné režimy

11. Pri skrátení pracovného času podľa bodov 1 až 5 sa zavedú prevádzkové a pracovné režimy s prihliadnutím na záujmy pracovníkov a v súlade s potrebami spoločnosti i podmienkami prevádzky.

12. Ranná smena nesmie sa zásadne začínať pred 6. hodinou rannou; výnimky sú možné len kde bude pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne (§ 85 Zákonníka práce).

Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne sa pracovný čas zásadne rozvrhne na päť pracovných dní v týždni. Ani pred voľným dňom nesmie byť kratší ako 8 hodín v rannej smene a na jednosmenných pracoviskách a 7 1/2 hodín v odpoľudňajšej a nočnej smene, pokiaľ to nebude nevyhnutné zo zdravotných dôvodov.

13. Pri určení prevádzkových a pracovných režimov musí organizácia dbať na pokyny príslušného krajského národného výboru vydané po dohode s krajskou odborovou radou (§ 93 Zákonníka práce).

V priemysle, stavebníctve, poľnohospodárstve, lesnom a vodnom hospodárstve

14. Prechod na skrátený týždenný pracovný čas a päťdenný pracovný týždeň má prispieť k trvalému úsiliu o efektívne využitie základných fondov. Základným prevádzkovým a pracovným režimom je dvojsmenná prevádzka; trojsmennú alebo nepretržitú prevádzku treba zachovať, prípadne zaviesť tam, kde je to nevyhnutné alebo účelné z technologických, kapacitných, energetických alebo dopravných dôvodov alebo kde z ekonomických dôvodov treba maximálne využiť nákladné zariadenia.
15. Odporúča sa uplatniť aj na viacsmenných výrobných pracoviskách (s prihliadnutím najmä na konkrétne miestne ekonomické, prevádzkovo - organizačné, zdravotné a dopravné podmienky) prevádzkový a pracovný režim s dlhšou rannou smenou (8 1/2 hodín) ako riešenie, ktoré v najvyššej miere umožňuje zjednotiť záujem viacsmenných i jednosmenných výrobných pracovísk na zavedení päťdenného pracovného týždňa a na tomto základe sklbiť začiatky a konce pracovného času s cestovnými poriadkami.

V odvetviach služieb

16. Skrátenie týždenného pracovného času v odvetviach služieb nesmie zhoršiť uspokojovanie potrieb obyvateľstva a organizácií. Pracovný čas v týchto odvetviach sa preto bude skracovať bez skracovania prevádzkového (otváracieho) času spravidla tak, že pracovníci sa budú cyklicky striedať.
17. Týždenný prevádzkový (otvárací) čas možno obmedziť len výnimočne, a to len na základe prieskumu dopytu, po prerokovaní s občanmi (na verejnej schôdzi občanov, resp. členov spotrebiteľného družstva) a po schválení príslušným národným výborom. Obmedzenie týždenného prevádzkového (otváracieho) času sa odporúča uplatniť len v týchto prípadoch:
 - a) skrátením otváracieho času počas dňa pri predajniach a pri závodoch verejného stravovania najviac s tromi pracovníkmi, v miestnom hospodárstve pri zberniciach a ostatných prevádzkárňach najviac s dvoma pracovníkmi s priamym stykom so zákazníkmi, pri poštách III. a IV. kategórie najviac s dvoma pracovníkmi pri priehradkách (okrem vedúceho pošty), pri lekárňach najviac s dvoma pracovníkmi a pri kultúrnych zariadeniach s jedným prevádzkovým pracovníkom;
 - b) zatváracími poldňami pri predajniach priemyslového tovaru najviac s tromi pracovníkmi, pri predajniach potravín a zeleniny a pri závodoch verejného stravovania najviac so štyrmi pracovníkmi, v miestnom hospodárstve pri zberniciach a ostatných prevádzkárňach najviac s dvoma pracovníkmi s priamym stykom so zákazníkmi a pri kultúrnych zariadeniach najviac s dvoma prevádzkovými pracovníkmi, ak nemožno poskytnúť voľné dni striedaním pracovníkov;
 - c) zatváracími dňami pri predajniach potravín a zeleniny s jedným pracovníkom v mestách a najviac s dvoma pracovníkmi na dedinách, pri predajniach priemyslového tovaru najviac s dvoma pracovníkmi, pri závodoch verejného stravovania najviac s tromi pracovníkmi v mestách a najviac s dvoma pracovníkmi na dedinách a v miestnom hospodárstve pri zberniciach a ostatných prevádzkárňach s jedným pracovníkom s priamym stykom so zákazníkmi; výnimočne pri poštách IV. až VI. kategórie a vo veľkých mestách (s viacerými poštami) určených Ústrednou správou spojov aj pri poštách III. kategórie; pri jasliach a materských školách, pokiaľ v týchto zariadeniach nie sú deti, ktorých obaja rodičia v sobotu pracujú (pri zachovaní rovnakej možnosti prijatia detí týchto rodičov do uvedených zariadení); pri lekárňach s jedným pracovníkom, alebo ak je v mieste s jednou lekárňou zabezpečený výdaj liekov iným spôsobom; pri kultúrnych zariadeniach s jedným prevádzkovým pracovníkom.Zatváracie dni v uvedených prípadoch zaviesť len v miestach, kde je v dostatočnej blízkosti zabezpečená prevádzka (predaj) v inej prevádzkovej jednotke, inak výnimočne len po dôkladnom prieskume dopytu. Na dedine však túto úpravu neuplatniť v čase rekreačnej a poľnohospodárskej sezóny. Na poštách zabezpečovať doručovanie zásielok a základnej poštovej služby aj v zatváracích dňoch.
18. Rozvrhnutie prevádzkového času i pracovné režimy v priebehu týždňa a z toho vyplývajúca pracovná kapacita organizácií v odvetviach služieb musia byť prispôbené intenzite dopytu a

potrebám obyvateľstva a organizácií v jednotlivých dňoch týždňa i v jednotlivých denných hodinách a musia sa dohodnúť s príslušným národným výborom.

V dňoch špičkovej intenzity prevádzky (v umeleckých, kultúrnych a športových zariadeniach, maloobchode, verejnom stravovaní a službách miestneho hospodárstva) nesmú príslušné zariadenia, predajne a prevádzkárne oslabovať svoju kapacitu ani obmedzovaním prevádzkového (otváracieho) času, ani znížením počtu pracovníkov.

V ostatných odvetviach sa v súlade s uvedenými zásadami odporúča postupovať takto:

Verejná osobná doprava zabezpečí aj v sobotu v potrebnom rozsahu prepravu pracujúcich, ktorí budú v sobotu pracovať, žiakov do škôl i rekreačnú prepravu. Na poštách bude pracovná kapacita v sobotu zodpovedať intenzite prevádzky; pritom ani na poštách IV. až VI. kategórie nebude kapacita slabšia ako v nedeľu; v každom prípade bude zabezpečené doručovanie zásielok a základné poštové služby. V lôžkových zdravotníckych zariadeniach bude v sobotu predpoludním zabezpečený potrebný rozsah liečebných a ostatných služieb, ich plynulosť a kvalita. V ambulantných zdravotníckych zariadeniach nebude pracovná kapacita v sobotu oslabená o viac, než to zodpovedá zistenej frekvencii pacientov cez voľné soboty, aby sa ambulantná liečebná starostlivosť v sobotu predpoludním nezmenila len na pohotovostnú službu. Výdaj liekov bude v sobotu zachovaný v zásade v bežnom rozsahu.

Na ústredných orgánoch štátnej správy, na národných výboroch a na ostatných štátnych orgánoch

19. Pri skrátení týždenného pracovného času musí byť v plnom rozsahu zabezpečené plnenie úloh príslušného štátneho orgánu i jeho styk s občanmi, a to bez zvýšenia nárokov na spoločenské zdroje.
20. Týždenný pracovný čas na týchto orgánoch sa v zásade rozvrhne na päť pracovných dní tak, aby dni pracovného voľna pripadali na sobotu a nedeľu, a ak to vyžadujú miestne potreby a podmienky, aby sa pritom pracovný čas v jeden pracovný deň v týždni (spravidla v stredu) končil neskôr ako v ostatné dni, nie však neskôr ako o 18,00 hod. V dňoch pracovného voľna pritom treba zabezpečiť podľa miestnych podmienok a potrieb nevyhnutnú pracovnú pohotovosť na tých pracoviskách, ktoré zabezpečujú styk s občanmi alebo s podriadenými organizáciami. Začiatok pracovného času na štátnych orgánoch sa určí v rozmedzí od 6,30 do 7,30 hod.; v Prahe môže byť s ohľadom na dopravné pomery určený začiatok pracovného času na štátnych orgánoch v rozmedzí od 6,30 do 8,00 hodín.
21. Ostatnými štátnymi orgánmi sa pre postup podľa týchto zásad rozumejú orgány štátnej správy podriadené ústredným orgánom štátnej správy alebo národným výborom, súdy a prokuratúry.

Mzdové otázky Úhrada odpadnutého pracovného času

22. Zrušený od 16. 1. 1992.

Úhrada mzdy za odpadnutý pracovný čas

23. Zrušený od 16. 1. 1992.
24. Zrušený od 16. 1. 1992.
25. Zrušený od 16. 1. 1992.
26. Zrušený od 16. 1. 1992
27. Zrušený od 1. 1. 1969.

Odmena pracovníkov s mesačnou mzdou za prácu nadčas

28. Zrušený od 16. 1. 1992.

Pracovnoprávne otázky a nemocenské

29. Ak pracovník čerpá dovolenku na zotavenie vcelku alebo v kalendárnych týždňoch, dostane príslušný počet týždňov dovolenky bez ohľadu na to, či do uvedenej dovolenky pripadne alebo nepripadne voľný deň.

Ak pracovník čerpá dovolenku výnimočne v častiach kratších ako týždeň, patrí mu toľko pracovných dní, koľko by ich spravidla dostal, keby si vyberal dovolenku vcelku.

To znamená, že

a) pri jednom päťdennom pracovnom týždni počas štyroch týždňov si môže vybrať pracovník, ktorý má nárok na

dvojtýždennú dovolenku	12 pracovných dní,
trojtýždennú dovolenku	17 pracovných dní,
štvortýždennú dovolenku	23 pracovných dní,

b) pri dvoch päťdenných pracovných týždňoch počas štyroch týždňov môže si vybrať pracovník, ktorý má nárok na

dvojtýždennú dovolenku	11 pracovných dní,
trojtýždennú dovolenku	17 pracovných dní,
štvortýždennú dovolenku	22 pracovných dní,

c) pri troch päťdenných pracovných týždňoch počas štyroch týždňov môže si vybrať pracovník, ktorý má nárok na

dvojtýždennú dovolenku	11 pracovných dní,
trojtýždennú dovolenku	16 pracovných dní,
štvortýždennú dovolenku	21 pracovných dní,

d) pri štyroch päťdenných pracovných týždňoch počas štyroch týždňov môže si vybrať pracovník, ktorý má nárok na

dvojtýždennú dovolenku	10 pracovných dní,
trojtýždennú dovolenku	15 pracovných dní,
štvortýždennú dovolenku	20 pracovných dní.

Ak si pracovník vyberá dovolenku čiastočne po týždňoch a čiastočne po dňoch, taktiež platí, že mu patrí v úhrne najviac toľko pracovných dní dovolenky, koľko by ich dostal podľa predchádzajúceho výpočtu.

Pri určení pomernej časti dodatkovej dovolenky sa vychádza vždy zo zásady, že jedna dvanástina dodatkovej dovolenky tvorí polovicu pracovného dňa bez ohľadu na rozsah skrátenia týždenného pracovného času.

Spôsob čerpania dovoleniek v organizáciách, v ktorých je pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne v priebehu celého kalendárneho roka (§ 85 Zákonníka práce), môže primerane podľa týchto zásad upraviť príslušný ústredný orgán po dohode s ústredným výborom odborového zväzu a so súhlasom Ústrednej rady odborov; pritom môže určiť aj vhodný postup pri poskytovaní náhrady mzdy za dovolenku.

30. Náhradu mzdy za dovolenku dostane pracovník za toľko pracovných dní, koľko mu ich podľa harmonogramu smien v čase jeho dovolenky odpadlo, či už vyberá dovolenku vcelku, po týždňoch alebo po kratších častiach. Náhrada mzdy za dovolenku patrí vo výške priemerného zárobku.

31. Voľný deň v týždni, ktorý pracovník získa skrátením pracovného času (úpravou prevádzkových a pracovných režimov), sa posudzuje ako deň nepretržitého odpočinku pracovníka v týždni.

32. Skrátenie týždenného pracovného času sa pre výpočet priemerného zárobku (§ 275 Zákonníka práce a § 30 až 34 vládneho nariadenia č. 66/1965 Zb.) nepovažuje za trvalú zmenu základnej mzdy.
33. Skrátenie týždenného pracovného času sa ani pre účely nemocenského poistenia nepovažuje za trvalú zmenu základnej mzdy. Denná výška nemocenského (podpory pri ošetrovaní člena rodiny) sa v organizácii zisťuje podľa záväzných tabuliek vydaných Ústrednou radou odborov.*) Pri výpočte nemocenského (podpory pri ošetrovaní člena rodiny) sa postupuje takto:
- a) Pri skrátení pracovného času na 40 hodín týždenne rozvrhnutého do piatich pracovných dní pracovníkom pod zemou pri ťažbe uhlia, rúd a nerudných surovín, v banskej výstavbe a na banských pracoviskách geologického prieskumu sa pre výpočet používa „Tabuľka III b, c pre súbor pracovníkov so 40 hodinovým týždenným pracovným časom rozvrhnutým do piatich pracovných dní“.
- Pritom
1. pracovníkom, ktorým sa nemocenské určí z priemernej hrubej hodinovej mzdy (časť A tabuľky), sa zvýši priemerná hrubá hodinová mzda zistená v rozhodujúcom období koeficientom, výška ktorého zodpovedá pomeru týždenného pracovného času, ktorý platil v rozhodujúcom období, k skrátenému 40 hodinovému týždennému pracovnému času;
 2. pracovníkom, ktorým sa nemocenské určí z priemernej hrubej mesačnej mzdy (časť B tabuľky), sa základ pre určenie dávky nemení;
 3. pracovníkom, ktorým sa nemocenské určí z priemernej hrubej dennej mzdy (časť C tabuľky), treba priemernú hrubú dennú mzdu určiť znova, a to v zásade tak, že sa započítateľný zárobok v rozhodujúcom období delí takým počtom pracovných dní, ktoré by v rozhodujúcom období boli pre pracovníka pracovnými dňami, keby v ňom už platil skrátený 40 hodinový týždenný pracovný čas rozvrhnutý do piatich pracovných dní.
- b) Pri skrátení pracovného času na 40 hodín týždenne s päťdenným pracovným týždňom pracovníkom na výrobných pracoviskách s nepretržitým a trojmenným režimom práce alebo pri skrátení pracovného času na $41 \frac{1}{4}$ hodín týždenne s päťdenným pracovným týždňom pracovníkom na výrobných pracoviskách s dvojsmenným režimom práce, alebo pri skrátení pracovného času na $42 \frac{1}{2}$ hodín týždenne s päťdenným pracovným týždňom pracovníkom na ostatných pracoviskách sa pre výpočet používa „Tabuľka VII/b pre súbor pracovníkov so $42 \frac{1}{2}$ hodinovým týždenným pracovným časom rozvrhnutým do piatich pracovných dní“. Pracovníkom, ktorým sa nemocenské určí z priemernej hrubej hodinovej mzdy (časť A tabuľky), sa zvýši priemerná hrubá hodinová mzda zistená v rozhodujúcom období koeficientom, ktorého výška zodpovedá pomeru týždenného pracovného času, ktorý platil v rozhodujúcom období, k skrátenému $42 \frac{1}{2}$ hodinovému týždennému pracovnému času; ak v rozhodujúcom období už platil uvedený skrátený týždenný pracovný čas, nezahŕňa sa do započítateľného zárobku percentný príplatok k mzdovej tarife pre druhú a tretiu smenu. U pracovníkov, ktorým sa nemocenské určí z priemernej hrubej mesačnej mzdy (časť B tabuľky) alebo z priemernej hrubej dennej mzdy (časť C tabuľky), sa postupuje obdobne ako v prípadoch uvedených pod písmenom a); ak však v rozhodujúcom období už platil uvedený skrátený týždenný pracovný čas a ak sa nemocenské určí z priemernej hrubej dennej mzdy, percentný príplatok k mzdovej tarife pre druhú a tretiu smenu sa do započítateľného zárobku zahŕňa.
34. Pracovníkom, u ktorých vznikla pracovná neschopnosť pred dňom zavedenia nového rozvrhnutia pracovného času a trvala aj po tom, sa pri výpočte a poskytovaní nemocenského postupuje až do jej skončenia doterajším spôsobom, t. j. tak, že aj po zavedení skráteného týždenného pracovného času (úpravy prevádzkových a pracovných režimov) sa dávka poskytuje v rovnakej výške a za všetky pracovné dni (platené sviatky), ktoré by boli pracovnými dňami pracovníka, keby nedošlo k novej úprave pracovného času. U pracovníkov, u ktorých vznikla pracovná neschopnosť po úprave pracovného času, postupuje sa podľa všeobecných predpisov o nemocenskom poistení a podľa týchto zásad.

Organizácia prechodu na 40, 41 $\frac{1}{4}$ a 42 $\frac{1}{2}$ hodinový týždenný pracovný čas s päťdenným pracovným týždňom

35. Organizácie môžu zaviesť skrátený týždenný pracovný čas po vytvorení ekonomických predpokladov v zásade buď k 1. januáru, alebo k poslednej nedeli v máji alebo k poslednej nedeli v septembri (termíny spojené s úpravami cestovných poriadkov v každom roku), a to začínajúc 29. septembrom 1968.
36. Organizácie môžu zaviesť týždenný pracovný čas skrátený podľa týchto zásad len po predchádzajúcom schválení príslušným ústredným orgánom a organizácie riadené národnými výbormi len po predchádzajúcom schválení príslušným krajským národným výborom. Schvaľujúce orgány pritom postupujú po dohode s príslušnými odborovými orgánmi. Pred schválením sú povinné preveriť, či sú pre zavedenie skráteného pracovného času splnené ustanovené predpoklady, či nové prevádzkové a pracovné režimy sú dohodnuté so všetkými zúčastnenými orgánmi (bod 10) a či sú najmä v súlade s pokynmi príslušného krajského národného výboru (bod 13).

Schválenie nezavaruje organizáciu zodpovednosti za to, že pre zavedenie skráteného pracovného času boli vytvorené ekonomické predpoklady a že skrátenie pracovného času nebude mať nepriaznivé ekonomické dôsledky.

37. V prechodnom období od zavedenia skráteného týždenného pracovného času v organizáciách spravidla do konca nasledujúceho kalendárneho roka schvaľujúci orgán sleduje dosahované ekonomické výsledky. Ak zistí nedostatky, zabezpečí nápravu. V odôvodnených prípadoch organizácii uloží návrat k pôvodnému týždennému pracovnému času.
38. Právomoc schvaľovať prechod jednotlivých organizácií na skrátený týždenný pracovný čas (bod 36) a rozhodovať podľa bodu 37 môžu ústredné orgány preniesť až na generálne (odborové) riaditeľstvá, prípadne im na roveň postavené orgány a krajské národné výbory na okresné národné výbory pri organizáciách riadených národnými výbormi.
39. Krajské národné výbory v spolupráci s príslušnými orgánmi energetiky a dopravy a po dohode s krajskou odborovou radou (§ 93 Zákonníka práce) koordinujú uplatnenie prevádzkových a pracovných režimov vo všetkých organizáciách na území kraja najmä z týchto hľadísk:
- zladujú určenie začiatku a konca pracovného času v súlade s týmito zásadami tak, aby sa čo najviac obmedzili straty času pracovníkov pri čakaní na dopravné prostriedky. Odchýlky od všeobecnej úpravy cestovných poriadkov umožňujú len tak, aby sa nenarušila verejná doprava prednostne prispôbená tejto úprave. Pritom dbajú na to, aby sa ranná smena zásadne nezačínala pred 6. hodinou rannou, pokiaľ to nie je nevyhnutne potrebné z dôvodov uvedených v bode 12;
 - pri výrobných organizáciách, ktoré si zatiaľ nevytvoria predpoklady pre skrátenie týždenného pracovného času v plnom rozsahu podľa bodov 1 až 5 a zavedú od 29. septembra 1968 na prechodný čas iba tri voľné soboty v priebehu štyroch týždňov, koordinujú prevádzkové a pracovné režimy tak, aby zostávajúca pracovná sobota pripadala na týždne, ktorých poradie od začiatku roka je deliteľné štyrmi;
 - určujú termín pre začatie skracovania pracovného času v odvetviach služieb v súlade s bodom 35 a koordinujú prevádzkové a pracovné režimy v organizáciách tak, aby bolo zabezpečené zásobovanie a činnosť služieb aj cez voľné soboty v súlade s potrebami obyvateľstva.

Záverčné ustanovenia

40. Do zavedenia skráteného týždenného pracovného času podľa týchto zásad sa postupuje podľa vyhlášky č. 62/1966 Zb.
41. Táto vyhláška nadobúda účinnosť dňom vyhlásenia.

Minister:

Štancel v. r.

Príloha č. 1 vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. - Zrušený od 16. 1. 1992.

Príloha č. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. - Zrušená od 16. 1. 1992.

*) Nemocenské sa podľa § 2 zákona č. 67/1965 Zb. o niektorých zmenách v nemocenskom poistení a § 23 až 25 vyhlášky ÚRO č. 143/1965 Zb. o poskytovaní peňažných dávok v nemocenskom poistení poskytuje za pracovné dni. Záväzné tabuľky vydala Ústredná rada odborov podľa § 12 cit. vyhlášky; organizáciám sú k dispozícii na okresných správach nemocenského poistenia okresných odborových rád.

