

ZBIERKA  **ZÁKONOV**
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1969

Vyhlásené: 23.12.1969 Časová verzia predpisu účinná od: 01.01.1970 do: 31.03.2002

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

153

ZÁKON

z 18. decembra 1969,

ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce

Federálne zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

Čl. I

Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 88/1968 Zb. sa mení a dopĺňa takto:

1. Paragraf 3 ods. 1 znie:

„(1) Pracovné vzťahy členov výrobných družstiev sa spravujú Zákonníkom práce v rozsahu ustanovenom v ďalších ustanoveniach.“

Na základe tejto zmeny sa v doterajšom odseku 1 vypúšťajú slová „a pracovné vzťahy členov výrobných družstiev“.

Doterajšie odseky 1, 2 a 3 sa označujú ako odseky 2, 3 a 4.

2. V paragrafe 4 sa za slová „na príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti“ vkladajú slová „na príslušníkov zborov nápravnej výchovy“.

3. Paragraf 11 ods. 1 znie:

„(1) Spôsobilosť občana mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, začiatkom kalendárneho roka, v ktorom občan dokončí povinnú školskú dochádzku; organizácia však s ním nesmie dojednať ako deň nástupu do práce do učebného pomeru deň, ktorý by predchádzal dňu, keď tento občan ukončí povinnú školskú dochádzku.“

4. V § 13 sa slová „pred rozhodcovským orgánom“ nahrádzajú slovami „pred komisiou pre pracovné spory“.

5. Paragraf 20 ods. 3 znie:

„(3) Kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky sa dojednávajú písomne. Pred podpisom ich musí schváliť príslušný odborový orgán. Organizácia je povinná uschovávať kolektívnu zmluvu ešte po dobu päť rokov od uplynutia doby jej platnosti.“

6. V § 20 ods. 5 sa pripája táto veta:

„V kolektívnych zmluvách možno dohodnúť, aké dôsledky sa budú vyvodzovať z neplnenia záväzkov organizácie, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, ako aj zloženie orgánu, ktorý rieši spory vzniknuté z neplnenia týchto záväzkov.“

7. V § 20 sa pripája nový odsek 6, ktorý znie:

„(6) Ministerstvá práce a sociálnych vecí Československej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky môžu ustanoviť po dohode s príslušnými odborovými orgánmi podrobnosti o uzavieraní a obsahu kolektívnych zmlúv.“

8. Paragraf 21 znie:

„§ 21

Ústredné orgány vytvárajú po dohode s príslušnými odborovými orgánmi podmienky pre rozvoj tvorivej pracovnej iniciatívy, najmä v socialistickej súťaži, a podporujú rozvoj mnohotvárných foriem účasti pracovníkov na riadení.“

9. Paragraf 23 znie:

„§ 23

(1) Ústredné orgány, ktoré vydávajú na základe tohto zákona alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy pre jednotlivé odvetvia, robia tak po dohode s príslušným Ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušným odborovým orgánom; na vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebná aj dohoda s príslušným úradom bezpečnosti práce.

(2) Pripravované návrhy zákonov a návrhy ostatných právnych predpisov týkajúcich sa dôležitých záujmov pracujúcich, najmä hospodárskych, výrobných, pracovných, mzdových, zdravotných, kultúrnych a sociálnych podmienok, prerokujú federálne ústredné orgány s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia; ústredné orgány Českej socialistickej republiky prerokujú tieto návrhy s Českou radou odborových zväzov, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky so Slovenskou radou odborových zväzov.“

10. Paragraf 25 ods. 2 písm. d) znie:

„d) ak platnosť rozviazania doterajšieho pracovného pomeru pracovníka je predmetom súdneho sporu; ak však uplatňuje neplatnosť rozviazania pracovného pomeru organizácia, možno dojednať nový pracovný pomer iba na dobu do právoplatného ukončenia sporu.“

11. V § 26 ods. 1 sa pripája ďalšia veta:

„Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou radou odborových zväzov a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou radou odborových zväzov môžu uložiť organizáciám, prípadne aj občanom povinnosti nevyhnutné na splnenie týchto úloh, najmä povinnosť hlásiť národnému výboru potrebné skutočnosti.“

12. Paragraf 32 znie:

„§ 32

(1) Organizácia je povinná uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Ak však o dojednanie pracovného pomeru na dobu kratšiu ako jeden mesiac, je povinná tak urobiť, len ak o to pracovník požiada alebo ak ide o pracovníka, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená.

(2) Jedno vyhotovenie písomnej pracovnej zmluvy je organizácia povinná vydať pracovníkovi.“

13. Paragraf 37 ods. 1 písm. e) znie:

„e) ak bola daná pracovníkovi výpoveď preto, že nespĺňa predpoklady určené pre výkon dojedanej práce, alebo preto, že je nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho

pracovného pomeru, pretože nespĺňa požiadavky na túto prácu kladené, alebo výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom, prípadne z dôvodu, pre ktorý možno zrušiť pracovný pomer okamžite, a ak nie je ponechanie pracovníka na jeho pôvodnej práci do uplynutia výpovednej lehoty možné."

14. Paragraf 41 ods. 3 druhá veta znie:

„Vláda Československej socialistickej republiky môže však po dohode s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia upraviť účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchyľne."

15. Paragraf 46 ods. 1 písm. e) a f) znie:

„e) ak pracovník nespĺňa predpoklady určené pre výkon dojednanej práce alebo ak je nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, pretože nespĺňa požiadavky na túto prácu kladené, najmä ak svojou činnosťou narušil socialistický spoločenský poriadok a nemá preto dôveru potrebnú na zastávanie doterajšej funkcie alebo svojho doterajšieho pracovného miesta, alebo ak bez viny organizácie vykazuje neuspokojivé pracovné výsledky; pre neuspokojivé pracovné výsledky možno však dať pracovníkovi výpoveď, len ak bol na nedostatky v práci v posledných 12 mesiacoch písomne upozornený a pracovník ich v primeranom čase neodstránil;

f) ak sú u pracovníka dané dôvody, pre ktoré by s ním organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer alebo ak pracovník porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať pracovníkovi výpoveď, ak mu už predtým bolo uložené kárne opatrenie alebo ak bol na možnosť výpovede aspoň upozornený pri predchádzajúcom porušení pracovnej disciplíny."

16. V § 46 sa pripája nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Ak je konanie pracovníka, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, predmetom vyšetrovania iného orgánu, začína sa jednomesačná lehota uvedená v predchádzajúcom odseku dňom, keď sa organizácia o výsledku tohto vyšetrovania dozvedela. Ak je na výpoveď potrebný súhlas okresného národného výboru (§ 50) alebo ak si organizácia vyžaduje na výpoveď súhlas vyššieho odborového orgánu (§ 59 ods. 3), nepočíta sa do tejto lehoty doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď rozhodnutie národného výboru nadobudlo právoplatnosť alebo keď bolo organizácii doručené rozhodnutie príslušného vyššieho odborového orgánu."

17. V § 50 sa za slová „na plný starobný dôchodok" vkladajú slová „alebo účastníkovi odboja".¹⁾

18. V § 53 ods. 1 sa pripája nové ustanovenie písmena c), ktoré znie:

„c) ak pracovník narušil svojou činnosťou socialistický spoločenský poriadok tak závažným spôsobom, že jeho zotrvanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné bez ohrozenia riadneho plnenia úloh organizácie."

19. Paragraf 53 ods. 2 znie:

„(2) Organizácia môže okamžite zrušiť pracovný pomer iba do 15 dní odo dňa, keď zistila dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí pätnásťdennej lehoty obdobne platí ustanovenie § 46 odsek 4. Ak si organizácia vyžaduje na okamžité zrušenie pracovného pomeru súhlas vyššieho odborového orgánu (§ 59 ods. 3), nepočíta sa do lehoty 15 dní doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď je doručené rozhodnutie tohto orgánu."

20. Paragraf 59 ods. 1 tretia veta znie:

„Vláda Československej socialistickej republiky môže na návrh Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia upraviť pôsobnosť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchyľne."

21. Paragraf 60 znie:

„§ 60**Potvrdenie o zamestnaní a pracovné posudky**

(1) Pri skončení pracovného pomeru je organizácia povinná vydať pracovníkovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä dobu jeho trvania, dosiahnutú kvalifikáciu pracovníka, skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie jeho nároku na dovolenku na zostavenie a na dávky nemocenského poistenia, a či, v akej výške, v akom poradí a v či prospech sa vykonávajú z pracovníckej mzdy zrážky.

(2) Ak organizácia podáva inej organizácii alebo štátnemu orgánu posudok o pracovnej činnosti pracovníka za trvania pracovného pomeru alebo i po jeho skončení, musí pracovníka oboznámiť s jeho obsahom a na požiadanie mu vydať jeho odpis. Pri skončení pracovného pomeru musí organizácia vydať pracovníkovi posudok o jeho pracovnej činnosti.

(3) Ak pracovník nesúhlasí s obsahom potvrdenia o zamestnaní alebo posudku o jeho pracovnej činnosti, môže sa domáhať do troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, v komisii pre pracovné spory, aby organizácii bolo uložené primerane ich upraviť."

22. V § 64 sa vypúšťajú slová „a nároky z toho vyplývajúce“.

23. V § 70 sa doterajšie odseky 2 a 3 nahrádzajú týmto novým odsekom 2:

„(2) Organizácia môže uzavrieť s pracovníkom, ktorý je už v pracovnom pomere v inej organizácii, vedľajší pracovný pomer len po predchádzajúcom písomnom súlade tejto organizácie. Pokiaľ by práca vo vedľajšom pracovnom pomere bránila pracovníkovi riadne plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z jeho doterajšieho pracovného pomeru alebo by bola na ujmu jeho zdravia, môže mu táto organizácia uložiť, aby vedľajší pracovný pomer ukončil. Pracovník je potom povinný vedľajší pracovný pomer riadne ukončiť.“

Doterajšie odseky 4, 5 a 6 sa označujú ako odseky 3, 4 a 5.

24. V § 75 ods. 1 sa pripája táto veta:

„Organizácia je povinná prerokovať s pracovníkom hodnotenie jeho pracovných výsledkov a na požiadanie vydať mu jeho odpis.“

25. V § 77 sa vypúšťa odsek 2.

26. V § 79 ods. 1 sa pripája táto veta:

„Ak je konanie pracovníka, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, predmetom vyšetrovania iného orgánu, začína sa jednomesačná lehota pre uloženie kárneho opatrenia dňom, keď sa organizácia o výsledku tohto vyšetrovania dozvedela.“

27. Paragraf 81 znie:

„§ 81

(1) Proti rozhodnutiu, ktorým bolo uložené pokarhanie, môže pracovník podať do 15 dní odo dňa jeho doručenia námietky organizácii, ktorej pracovník kárne opatrenie uložil; podanie námietok nemá odkladný účinok. Pracovník, ktorý pokarhanie uložil, môže námietkam v plnom rozsahu vyhovieť, inak ich postúpi svojmu bezprostredne nadriadenému, ktorý rozhodnutie o uložení pokarhania potvrdí alebo zruší s konečnou platnosťou; ak pokarhanie uložil vedúci organizácie, patrí mu rozhodnúť aj o námietkach.

(2) Ak pracovník nesúhlasí s rozhodnutím, ktorým mu bolo uložené niektoré z kárnych opatrení uvedených v § 77 písm. b) až d), môže do 15 dní od jeho doručenia podať komisii

pre pracovné spory návrh, aby ho zrušila. Podanie návrhu nemá odkladný účinok, len ak ide o kárne opatrenia uvedené v § 77 ods. 1 písm. c).

(3) Komisia pre pracovné spory návrh prejedná a rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia potvrdí alebo zruší. To isté platí vtedy, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia preskúmava súd (§ 211 a 212). Účastníkmi konania sú organizácia, ktorej pracovník kárne opatrenie uložil, a pracovník, ktorému bolo kárne opatrenie uložené.

(4) Ak nadobudne právoplatnosť rozhodnutie komisie pre pracovné spory, ktorým rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia bolo zrušené, môže vedúci organizácie uložiť nové kárne opatrenie len do 15 dní odo dňa, keď rozhodnutie o zrušení nadobudlo právoplatnosť; pritom je viazaný právnym názorom komisie pre pracovné spory. To isté platí vtedy, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia zrušil súd."

28. Paragraf 83 ods. 3 znie:

„(3) Rozsah skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy a zásady pre jeho uskutočňovanie ustanoví po prerokovaní s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia vláda Československej socialistickej republiky. Vlády Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou radou odborových zväzov a Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou radou odborových zväzov rozhodnú o postupe pri zavádzaní skráteného pracovného času a ustanovia podrobnejšie podmienky, podľa ktorých môžu organizácie skrátený pracovný čas zaviesť."

29. V § 83 sa pripája nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Zavedenie skráteného pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pod rozsah ustanovený podľa odseku 3 povoľujú ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode s ministerstvami zdravotníctva a príslušnými odborovými orgánmi podľa zásad ustanovených federálnym Ministerstvom práce a sociálnych vecí po dohode s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia."

30. Paragraf 84 znie:

„§ 84

(1) O rozvrhnutí týždenného pracovného času rozhoduje podľa zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.

(2) Týždenný pracovný čas sa rozvrhuje tak, aby pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času nepresiahol v jednotlivých dňoch deväť hodín. Pri rozvrhnutí pracovného času prihliada vedúci organizácie na možnosti zabezpečenia plynulej dopravy pracujúcich do zamestnania, zásobovanie elektrinou, plynom, výhrevnou parou a na to, aby rozdelenie pracovného času nebolo v rozpore s hľadiskami bezpečnej a zdravej práce a so záujmami obyvateľstva a aby nebola narušená činnosť nadväzujúcich organizácií."

31. Paragraf 85 znie:

„§ 85

(1) Ak nedovoľuje povaha práce alebo podmienky prevádzky, aby sa pracovný čas rozvrhol podľa predchádzajúceho ustanovenia rovnomerne na jednotlivé týždne, môže vedúci organizácie rozvrhnúť pracovný čas odchylne; priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždennom, presahovať hranicu určenú

pre týždenný pracovný čas. Obdobne sa môže rozvrhnúť pracovný čas pre určité závody alebo druhy prác, ak to vyžadujú zvláštne podmienky prevádzky alebo z iných závažných dôvodov.

(2) Podľa smerníc vydaných ústredným orgánom po dohode s príslušným odborovým orgánom môžu vedúci organizácií rozvrhnúť pracovný čas tak, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval hranicu určenú pre týždenný pracovný čas

- a) v období celého kalendárneho roka, pokiaľ ide o pracovné činnosti, v ktorých sa v priebehu kalendárneho roka prejavuje rozdielna potreba práce,
- b) v období sezóny alebo kampane pri sezónnych alebo kampaňových prácach.

(3) Pracovníkom v doprave môžu po dohode s príslušnými odborovými orgánmi rozvrhnúť pracovný čas orgány splnomocnené Ministerstvom dopravy Českej socialistickej republiky a Ministerstvom dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej socialistickej republiky."

32. V § 87 sa vypúšťa odsek 4 a odsek 3 znie:

„(3) Pracovný čas tej istej smeny môže vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase závodného výboru rozdeliť na dve časti; v poľnohospodárstve, doprave a v spojoch môže byť pracovný čas tej istej smeny takto rozdelený i na viac častí. Vedúci organizácie pritom prihliada na možnosti zabezpečenia plynulej dopravy pracujúcich do zamestnania, zásobovanie elektrinou, plynom, výhrevnou parou a na to, aby tieto rozdelenia pracovného času neboli v rozpore so záujmami obyvateľstva."

33. Paragraf 88 znie:

„§ 88

(1) Pracovník je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

(2) Ústredné orgány nadriadené organizáciám zamestnávajúcim baníkov pracujúcich pod zemou môžu po dohode s príslušnými ministerstvami financií a plánovania a s príslušnými odborovými orgánmi určiť, aký čas z času potrebného na osobnú očistu po skončení práce možno započítať pracovníkom pracujúcim na pracoviskách pod zemou do pracovného času."

34. Paragraf 90 ods. 3 znie:

„(3) Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, energetiky, pôšt a telekomunikácií môžu po dohode s príslušnými odborovými orgánmi určiť, v ktorých prípadoch možno pracovníkom skrátiť odpočinok medzi dvoma smenami až na šesť hodín, prípadne u ktorých pracovníkov s nepravidelným nástupom do práce a s nerovnomernou dĺžkou smien možno tento odpočinok medzi smenami skrátiť i pod túto hranicu. Dĺžka tohto odpočinku sa však musí rovnať najmenej dĺžke predchádzajúcej smeny, pokiaľ táto smena bola kratšia ako šesť hodín. Prerušenie práce kratšej ako tri hodiny sa za odpočinok nepovažuje."

35. Paragraf 91 ods. 2 znie:

„(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po predchádzajúcom súhlase závodného výboru."

36. Paragraf 92 ods. 3 znie:

„(3) Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou radou odborových zväzov a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou radou odborových

zväzov môžu ustanoviť,

- a) že nepretržitý odpočinok v týždni môže byť vo výnimočných prípadoch skrátený až na 24 hodín; u pracovníkov s kratším pracovným časom až na 18 hodín a u pracovníkov v spojoch a na námorných lodiach aj pod tieto hranice,
- b) v ktorých prípadoch sa môže pracovníkom v poľnohospodárstve poskytovať nepretržitý odpočinok v týždni raz za dva týždne."

37. Paragraf 96 ods. 1 prvá veta znie:

„Prácou nadčas je práca vykonávaná pracovníkom na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom nad týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozdelenia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných smien (§ 84 a 85 a § 87 ods.2)."

38. V § 96 sa pripája nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, energetiky, pôšt a telekomunikácií môžu po dohode s príslušným odborovým orgánom pre pracovníkov v doprave s nepravidelným nástupom do práce a s nerovnomernou dĺžkou smien a pre niektorých pracovníkov v spojoch a v energetike vymedziť prácu nadčas odchyľne od ustanovenia odseku 1 s tým, že aj v týchto prípadoch možno za prácu nadčas považovať len prácu vykonávanú na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom."

39. Paragraf 97 ods. 2 prvá veta znie:

„Práca nadčas nesmie u pracovníka byť dlhšia ako osem hodín v jednotlivých týždňoch."

40. Za § 99 sa vkladá nový paragraf 99a, ktorý znie:

„§ 99a

Vláda Československej socialistickej republiky môže po dohode s Ústrednou radou Československého odborového hnutia upraviť pre niektoré skupiny pracovníkov pôsobnosť závodných výborov pri hromadných úpravách pracovného času odchyľne od ustanovení obsiahnutých v tejto hlave."

41. Paragraf 100 ods. 4 znie:

„(4) Organizácia môže pracovníkovi, ktorý bol prijatý na jej podnet, výnimočne poskytnúť po dohode so závodným výborom pomernú časť dovolenky, aj keď nespĺňa podmienky pre vznik nároku na dovolenku."

42. V § 101 sa pripája nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) Ak čerpá pracovník s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne dovolenku po častiach kratších ako jeden týždeň, patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko by ich v celoročnom priemere pripadlo na dobu jeho dovolenky čerpanej vcelku. Pre pracovníkov v doprave, energetike, spojoch a v poľnohospodárstve s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka určia počet pracovných dní pripadajúcich na dobu ich dovolenky ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, energetiky, pôšt a telekomunikácií, poľnohospodárstva a výživy."

43. Paragraf 103 znie:

„§ 103

(1) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava, pokiaľ spadá do doby po 18. roku veku pracovníka, doba

- a) keď sa žena trvale starala o dieťa vo veku do troch rokov,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zboroch nápravnej výchovy,
- c) úspešne ukončeného štúdia,
- d) vedeckej (umeleckej) aspirantúry,
- e) členstva v jednotnom roľníckom družstve alebo vo výrobnom družstve a doba, po ktorú bol občan trvale pracovne činný v jednotnom roľníckom družstve a nebol ani jeho členom ani v pracovnom pomere v družstve, pokiaľ táto činnosť zakladala účasť na sociálnom zabezpečení družstevných roľníkov,
- f) starostlivosti o invalidného rodinného príslušníka, ktorý potreboval stálu starostlivosť a nebol umiestnený v ústave sociálnej starostlivosti, a doba prípravy na povolanie podľa predpisov o sociálnom zabezpečení,
- g) doba, po ktorú pracovník poberal príspevok pred umiestnením, prípadne pred nástupom nového zamestnania podľa príslušných predpisov,
- h) doba väzby (doba výkonu trestu odňatia slobody), ak bolo trestné stíhanie proti pracovníkovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní, a doba výkonu trestu odňatia slobody vykonávaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorá presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní.

(2) Doby uvedené v predchádzajúcom odseku sa nezapočítavajú, pokiaľ spadajú do doby trvania pracovného pomeru; ak sa kryjú navzájom, započítavajú sa len raz.

(3) Iné doby možno pracovníkovi do doby trvania pracovného pomeru na účely dovolenky započítať so súhlasom ústredného orgánu daným po dohode s príslušným odborovým orgánom.

(4) Doba trvania pracovného pomeru v cudzine, prípadne iné započítateľné doby strávené v cudzine sa započítavajú do doby rozhodujúcej pre dĺžku dovolenky, len ak sa pracovník zdržiaval mimo územia Československej socialistickej republiky s povolením príslušných štátnych orgánov; výnimky môžu povoliť ústredné orgány."

44. Paragraf 104 vrátane nadpisu znie:

**„§ 104
Zápočet dôb pred 1. januárom 1966**

Do doby trvania pracovného pomeru sa započítavajú všetky doby pracovného pomeru a doby uvedené v § 103 ods. 1 a 3, aj keď spadajú do doby pred 1. januárom 1966."

45. V § 106 ods. 5 sa pripája táto veta:

„Ak pracovníčka požiada organizáciu o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), je organizácia povinná jej žiadosti vyhovieť."

46. V § 108 sa pripája nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Ak zmení zamestnanie pracovník, ktorý v organizácii splnil podmienku čakacej doby, môže mu ktorákoľvek zo zúčastnených organizácií poskytnúť celú dovolenku, prípadne jej zvyšujúcu časť, ak o to pracovník požiada najneskôr pri rozviazaní pracovného pomeru a zúčastnené organizácie sa dohodnú na úhrade náhrady mzdy za dovolenku (jej časť), na ktorú pracovníkovi v organizácii poskytujúcej dovolenku (jej časť) nárok nevznikol."

47. V § 110 sa pripájajú nové odseky 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí môže po dohode so zúčastnenými ústrednými a odborovými orgánmi ustanoviť podmienky,

- a) za ktorých môžu členovia posádok lodí určených výhradne alebo čiastočne pre plavbu na mori čerpať dovolenku až do konca budúceho kalendárneho roka,
- b) poskytovania dovolenky v tuzemsku pracovníkom, ktorí nastupujú na pracovisko mimo územia Československej socialistickej republiky alebo sa z takého pracoviska vracajú.

(3) Spôsob výpočtu a výšku náhrady mzdy za dobu dovolenky pre pracovníkov v doprave, energetike, v spojoch a v poľnohospodárstve s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka určia ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, energetiky, pôšt a telekomunikácií, poľnohospodárstva a výživy."

48. Paragraf 112 ods. 2 znie:

„(2) Organizácia nesmie poskytovať pracovníkom v súvislosti s pracovným pomerom popri mzde iné plnenia peňažnej hodnoty, pokiaľ to osobitné predpisy nedovoľujú."
Doterajší odsek 2 sa označuje ako odsek 3.

49. V § 115 ods. 5 sa slová „šesť mesiacov" nahrádzajú slovami „jedného roka odo dňa prevedenia".

50. V § 122 ods. 1 sa pripájajú nové ustanovenie písmena i), ktoré znie:

„i) sumy materského príspevku, ktoré je pracovníčka povinná vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa zákona o materskom príspevku."

51. V § 123 sa v prvej vete slová „pokiaľ Ústredná rada odborov neupraví" nahrádzajú slovami „pokiaľ vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia neupraví" a v druhej vete sa slová „Ústredná rada odborov sa splnomocňuje" nahrádzajú slovami „Vláda Československej socialistickej republiky môže po dohode s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia."

52. V § 124 sa vypúšťa odsek 4.

53. Paragraf 131 ods. 2 znie:

„(2) Predpisy na vykonanie predchádzajúceho odseku vydávajú ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi a príslušnými odborovými orgánmi, a to pokiaľ ide o náhrady cestovných, stahovacích a iných výdavkov, podľa zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia."

54. Paragraf 136 znie:

„§ 136

Spoločenská kontrola Československého revolučného odborového hnutia

(1) Orgány Československého revolučného odborového hnutia majú právo vykonávať spoločenskú kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v jednotlivých organizáciách. Pritom majú najmä právo

- a) kontrolovať, ako organizácie plnia svoje povinnosti pri starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvárajú podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, a pravidelne preverovať pracoviská a závodné zariadenia pre pracujúcich,

- b) kontrolovať, či organizácie riadne vyšetrujú pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich samy vyšetrovať,
- c) požadovať od organizácie na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia pracovníkov zakázať ďalšiu prácu,
- d) zakázať prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vstupovať na pracoviská a do závodných zariadení pre pracujúcich a vyžadovať si potrebné informácie a podklady.

(2) O opatreniach vykonaných podľa predchádzajúceho odseku písmena c) alebo d) sú odborové orgány povinné bez meškania upovedomiť orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce. Ak požiada organizácia orgán štátneho odborového dozoru o preskúmanie opatrenia odborového orgánu, je tento orgán povinný tak urobiť; až do jeho rozhodnutia platí opatrenie odborového orgánu.

(3) Náklady vzniknuté Československému revolučnému odborovému hnutiu výkonom spoločenskej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci uhradza štát."

55. Nadpis v § 137 znie:

„Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v družstvách“.

56. V § 137 ods. 1 sa za slová „v jednotných roľníckych družstvách“ vkladajú slová „v bytových družstvách a v družstvách vzájomnej občianskej pomoci“.

Paragraf 137 ods. 4 znie:

„(4) Organizáciu a výkon spoločenskej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách upravia vlády Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky alebo orgány nimi splnomocnené.“

57. Paragraf 143 znie:

„§ 143

(1) Organizácia môže s pracovníkom uzavrieť dohodu, ktorou sa organizácia zaväzuje umožniť pracovníkovi získanie alebo zvýšenie kvalifikácie a pracovník sa zaväzuje po jej získaní alebo zvýšení zotrvať v organizácii po určitý čas v pracovnom pomere alebo uhradiť organizácii náklady spojené so získaním alebo so zvýšením jeho kvalifikácie.

(2) Dohoda sa musí uzavrieť písomne a musia sa v nej uviesť

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej získania alebo zvýšenia,
 - b) doba, po ktorú sa pracovník zaväzuje zotrvať v organizácii v pracovnom pomere po získaní alebo zvýšení tejto kvalifikácie,
 - c) druhy nákladov, ktoré bude pracovník povinný organizácii uhradiť, ak nesplní svoj záväzok v organizácii v pracovnom pomere zotrvať, a najvyššia celková suma, do ktorej možno od neho túto náhradu požadovať,
- inak je dohoda neplatná.

(3) Ak pracovník nesplní svoj záväzok iba čiastočne, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži. V odôvodnených prípadoch môže organizácia povinnosť na náhradu nákladov pracovníkovi úplne odpustiť.

(4) Povinnosť na náhradu nákladov zaniká úplne, ak sa pracovný pomer skončil

- a) výpoveďou danou organizáciou, pokiaľ nejde o výpoveď pre zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodov, pre ktoré možno okamžite zrušiť pracovný pomer,
- b) výpoveďou danou pracovníkom podľa § 51 ods. 1 písm. c) , d) alebo e),
- c) okamžitým zrušením pracovného pomeru pracovníkom (§ 54).

(5) Ak pracovník prejde do inej organizácie v naliehavom záujme spoločnosti, môže táto organizácia prevziať za pracovníka povinnosť uhradiť úplne alebo čiastočne náklady spojené so získaním alebo zvýšením jeho kvalifikácie, pokiaľ s prevzatím tohto záväzku jej nadriadený orgán súhlasí; prevzatím záväzku novou organizáciou záväzok pracovníka zaniká."

58. Paragraf 147 znie:

„§ 147

(1) Ak sa vráti do práce pracovník po skončení výkonu verejnej funkcie alebo inej činnosti pre spoločenskú organizáciu, po školení alebo skončení služby v ozbrojených silách, s výnimkou základnej služby, alebo pracovníčka po skončení materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), alebo ak sa vráti do práce pracovník po skončení dočasnej práceneschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je organizácia povinná zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca odpadla alebo pracovisko bolo zrušené, musí ich organizácia zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve alebo aspoň ich kvalifikácii.

(2) Ak sa vráti do práce pracovník po skončení základnej vojenskej služby alebo pracovníčka po skončení ďalšej materskej dovolenky (§ 157 ods. 2), je organizácia povinná zaradiť ich na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Ak to nie je možné, pretože dojednaný druh práce odpadol, musí organizácia zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácii.

(3) Ak nemožno podľa lekárskeho posudku pracovníka zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko, je organizácia povinná zabezpečiť mu inú vhodnú prácu."

59. V § 157 ods. 2 v prvej vete sa slová „jedného roka" nahrádzajú slovami „dvoch rokov"; v § 159 ods. 1 a § 160 ods. 2 sa slová „jeden rok" nahrádzajú slovami „dva roky".

60. Paragraf 162 ods. 2 znie:

„(2) Ustanovenia tejto hlavy platia s výnimkou § 152 a 154 obdobne pre vojačky z povolania, príslušníčky Zboru národnej bezpečnosti a príslušníčky zborov nápravnej výchovy. Podrobnosti určia Ministerstvo národnej obrany, federálne Ministerstvo vnútra a ministerstvá spravodlivosti."

61. V § 166 ods. 1 sa pripája táto veta:

„Výnimočne môžu mladiství starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné pre ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných smien na denný čas."

62. V § 168 ods. 1 písm. b) sa slová "Ministerstvo zdravotníctva po dohode s Ústrednou radou odborov" nahrádzajú slovami "ministerstvá zdravotníctva po dohode s Českou radou odborových zväzov alebo so Slovenskou radou odborových zväzov."

63. V § 171 sa slovo „má" nahrádza slovami „je povinný".

64. V § 175 prvá veta znie:

„Od pracovníka, ktorý vedome ani neupozornil vedúceho pracovníka na hroziacu škodu ani nezakročil proti hroziacej škode (§ 171), hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže organizácia požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, pokiaľ ju nemožno uhradiť inak.“

65. Paragraf 183 ods. 1 znie:

„(1) Ak bola škoda spôsobená z nedbanlivosti, môže organizácia alebo súd určiť výšku náhrady škody nižšou sumou ako je skutočná škoda, prípadne ako je trojnásobok priemerného mesačného zárobku pracovníka. Ak škoda bola spôsobená v opilosti alebo na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov, môže byť náhrada škody takto znížená len súdom alebo v zmieri, ktorý schválila komisia pre pracovné spory. Výška náhrady musí však tvoriť najmenej jednu tretinu skutočnej škody, a ak škoda presahuje trojnásobok priemerného mesačného zárobku pracovníka, najmenej sumu rovnajúcu sa jeho priemernému mesačnému zárobku.“

66. V § 187 sa vypúšťa odsek 3.

67. Paragraf 189 ods. 1 znie:

„(1) Organizácia je povinná nahradiť pracovníkovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, pokiaľ škodu neodčini uvedením do predošlého stavu. Ak ide o škodu na zdraví, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.“

68. V § 194 sa slová „pred pracovným úrazom alebo pred zistením choroby z povolania“ nahrádzajú slovami „pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.“

69. Paragraf 195 znie:

„§ 195

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti alebo pri uznaní plnej (čiastočnej) invalidity sa poskytne pracovníkovi v takej výške, aby spolu s jeho zárobkom po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania s pripočítaním prípadného invalidného alebo čiastočného invalidného dôchodku poskytovaného z toho istého dôvodu sa rovnala jeho priemernému zárobku pred vznikom škody. Na zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť ani na jeho zníženie podľa predpisov o sociálnom zabezpečení sa neprihliada.

(2) Náhrada za stratu zárobku spolu so zárobkom postihnutého pracovníka s prípadným invalidným alebo čiastočným invalidným dôchodkom poskytovaným pri pracovnom úraze nesmie presiahnuť sumu 2 500 Kčs mesačne. U pracovníkov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody na zdraví bol vyšší ako 2 500 Kčs, sa táto suma zvyšuje o 50% rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 2 500 Kčs. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená úmyselne alebo ak ju spôsobila výhradne organizácia porušením predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(3) Pracovníkovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť prácu, ktorá mu bola zabezpečená (§ 147), patrí náhrada za stratu na zárobku podľa predchádzajúcich odsekov iba vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovníkovi úrazom alebo chorobou z povolania a priemerným zárobkom, ktorý mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola zabezpečená.

(4) Ministerstvá zdravotníctva určia po dohode s Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov, pri ktorých chorobách z povolania patrí náhrada za

stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti len po dobu, než bude postihnutý pracovník schopný dosahovať zárobok zodpovedajúci jeho kvalifikácii."

70. Paragraf 199 ods. 2 prvá veta znie:

„Pri výpočte tejto náhrady sa vychádza z priemerného zárobku zomretého; náhrada nákladov na výživu všetkých pozostalých nesmie však úhrnom prevýšiť sumu, do ktorej by patrila zomretému náhrada za stratu na zárobku podľa § 195 ods. 2."

71. V § 201 ods. 2 sa vypúšťajú slová „v pracovnom pomere".

72. V § 203 ods. 2 sa slová „Ministerstvo zdravotníctva, Štátny úrad sociálneho zabezpečenia a Ústredná rada odborov určia po dohode" nahrádzajú slovami „Ministerstvá zdravotníctva určia po dohode s Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov".

73. Paragraf 206 znie:

„§ 206

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú aj na občanov vykonávajúcich verejné funkcie a na ostatné osoby, o ktorých to určí vláda Československej socialistickej republiky alebo orgán ňou splnomocnený.

(2) Ustanovenia § 190 až 203 sa vzťahujú aj na členov jednotných roľníckych družstiev, na občanov, ktorí v družstve sústavne pracujú podľa pracovných príkazov orgánov družstva a nie sú doteraz ani jeho členmi ani v pracovnom pomere v družstve, na príslušníkov ozbrojených síl v činnnej službe a na príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti a na príslušníkov zborov nápravnej výchovy; potrebné odchýlky v odboroch svojej pôsobnosti môžu určiť Ministerstvo národnej obrany, federálne Ministerstvo vnútra a ministerstvá spravodlivosti."

74. Ustanovenia deviatej hlavy znejú:

„DEVIATA HLAVA PRACOVNÉ SPORY

§ 207

(1) Spory medzi organizáciou a pracovníkom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy. Komisia pre pracovné spory (ďalej len „komisia“) uskutočňuje zmierovacie konanie, pokiaľ o to žiada jeden z účastníkov.

(2) Spory o obsah potvrdení o zamestnaní (§ 60 ods. 1), posudkov o pracovnej činnosti (§ 60 ods. 2) a o návrhu na zrušenie kárneho opatrenia (§ 81 ods. 2) musí však pred podaním návrhu súdu prejednať komisia; to neplatí, ak komisia nebola v organizácii zriadená.

§ 208

Komisie sa zriaďujú v organizáciách; ich členov volí a odvoláva kolektív pracovníkov, ktorému tiež zodpovedajú za svoju činnosť. Volby organizuje vedúci organizácie spoločne s príslušným odborovým orgánom.

§ 209

(1) Účelom prejednávania sporu pred komisiou je urovanie sporu zmiernom. Ak dôjde k zmiernu, komisia ho schváli, ak neodporuje platným predpisom.

(2) Ak ide o spory uvedené v § 207 ods. 2 a ak nedôjde k zmiernu, komisia po prejednaní o spore rozhodne.

§ 210

(1) Komisia musí dbať na to, aby sa pri prejednaní zistil skutočný stav vecí čo najúčelnejšie a najrýchlejšie a aby dojednaný zmier, prípadne rozhodnutie o spore boli v súlade s platnými predpismi.

(2) Pred schválením zmiernu, prípadne pred vydaním rozhodnutia o spore vyžiada si komisia od účastníkov sporu potrebné podklady a prizve na prejednanie účastníkov sporu a podľa potreby aj ďalšie osoby, ktoré môžu prispieť na objasnenie veci. Tieto osoby sú povinné prísť na prejednanie, vypovedať pravdu a nič nezamlčovať.

(3) Ak je účastníkom konania mladistvý pracovník, prizve komisia na prejednanie aj jeho zákonného zástupcu, a ak ide o pracovníka, ktorému súd ustanovil opatrovníka, aj jeho opatrovníka.

§ 211

(1) Ak do 30 dní od podania návrhu v sporoch podľa § 207 ods. 2 nebolo vydané rozhodnutie alebo schválený zmier a niektorý z účastníkov navrhol, aby spor bol postúpený súdu, je komisia povinná tomuto návrhu neodkladne vyhovieť. Ak komisia túto povinnosť nesplní, môže sa navrhovateľ obrátiť priamo na súd.

(2) V ostatných sporoch môže sa účastník obrátiť na súd, aby s spore rozhodol kedykoľvek pred schválením dojednaného zmiernu.

§ 212

Organizácia i pracovník môžu podať do 15 dní od doručenia písomného rozhodnutia komisie v sporoch podľa § 207 ods. 2 návrh súdu, aby o spore rozhodol.

§ 213

(1) Zmier schválený komisiou nadobúda právoplatnosť a je záväzný pre účastníkov sporu i pre všetky orgány. To isté platí aj o rozhodnutí komisie, ak nebol podaný návrh, aby o spore rozhodol súd (§ 212).

(2) Ak nebola splnená v určenej lehote povinnosť prevzatá schváleným zmiernom alebo uložená právoplatným rozhodnutím komisie, môže sa oprávnený domáhať na súde súdneho výkonu tohto zmiernu alebo rozhodnutia.

§ 214

(1) Schválenie zmiernu, prípadne rozhodnutie komisie môže zrušiť súd, ak sa dodatočne zistí, že sú v rozpore s právnymi predpismi. Súd v tomto prípade rozhodne vo veci samej.

(2) Návrh na zrušenie môže podať účastník sporu, štátny orgán alebo spoločenská organizácia najneskôr do troch rokov od nadobudnutia právoplatnosti.

§ 215

(1) Komisia zruší návrh ktoréhokoľvek účastníka sporu schválenie zmiernu alebo svoje právoplatné rozhodnutie, ak sa dodatočne zistili mimoriadne závažné okolnosti, ktoré tento účastník nemohol bez svojej viny použiť a ktoré odôvodňujú podstatne priaznivejšie rozhodnutie v jeho prospech.

(2) Návrh na zrušenie zmluvy alebo právoplatného rozhodnutia môže účastník podať iba do troch mesiacov odo dňa, keď sa dozvedel o okolnostiach odôvodňujúcich navrhovanú zmenu, najneskôr do troch rokov od právoplatnosti zmluvy alebo rozhodnutia.

§ 216

Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s ministerstvami spravodlivosti, Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia, Českým zväzom výrobných družstiev a Slovenským zväzom výrobných družstiev ustanovia, v ktorých organizáciách sa komisie zriaďujú, ako sa ustavujú a kto uhrádza náklady spojené s ich činnosťou, a podrobnejšie upravia konanie pred nimi."

75. Paragraf 219 ods. 2 znie:

„(2) Podrobnosti o právach a povinnostiach učňov určuje učňovský poriadok, ktorý vydá organizácia po dohode so závodným výborom podľa vzorových učňovských poriadkov vydaných ministerstvami školstva po dohode s Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov.“

76. Paragraf 227 vrátane nadpisu znie:

„Povinnosti organizácie pri skončení učebného pomeru

§ 227

(1) Po úspešnom vykonaní záverečnej učňovskej skúšky, prípadne po uplynutí učebnej doby je organizácia povinná uzavrieť s učňom pracovnú zmluvu a umožniť mu v kolektíve ostatných pracovníkov ďalší odborný rast. Dojednaný druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom pomere. Uzavretie pracovnej zmluvy môže organizácia odmietnuť len so súhlasom závodného výboru, ak nemá pre učňa vhodnú prácu, pretože sa menia jej úlohy, alebo pre pracovnú nespôsobilosť učňa. Pracovnú zmluvu môže organizácia s učňom uzavrieť aj pred skončením učebného pomeru, najskôr však v druhom roku učebného pomeru.

(2) Ak sa skončí učebný pomer na základe výpovede alebo okamžitého zrušenia, je okresný národný výbor v spolupráci s organizáciou povinný zabezpečiť učňovi možnosť výchovy v učebnom pomere v inej organizácii, s výnimkou prípadov, v ktorých bol učeň prijatý na štúdium. Ak nemožno z vážnych dôvodov takto zabezpečiť pokračovanie učňa, zabezpečí mu okresný národný výbor prácu v pracovnom pomere."

77. Za § 227 sa vkladá nový § 227a, ktorý znie:

„§ 227a

(1) Pri uzavieraní pracovnej zmluvy môže organizácia s učňom uzavrieť dohodu, v ktorej sa učeň zaviazuje, že po vykonaní záverečnej učňovskej skúšky, prípadne po uplynutí učebnej doby zotrvá v organizácii v pracovnom pomere po určitý čas, najdlhšie však 3 roky; do tejto doby sa nezapočítava doba základnej (náhradnej) vojenskej služby. Dohoda sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.

(2) Ak iná organizácia uzavrie s pracovníkom v čase trvania jeho záväzku pracovnú zmluvu, je povinná organizácii, v ktorej bol pracovník v učebnom pomere, na jej žiadosť nahradiť primerané náklady vynaložené na jeho výchovu v učebnom pomere. Federálne Ministerstvo financií môže po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi určiť druhy týchto nákladov a určiť výšku ich náhrady paušálnymi sumami.

(3) Povinnosť organizácie uhrádzať náklady podľa predchádzajúceho odseku sa pomerne zníži, ak pracovník nesplnil záväzok podľa odseku 1 iba čiastočne. Povinnosť organizácie uhrádzať tieto náklady nevzniká, ak organizácia, v ktorej bol pracovník v učebnom pomere, netrvá na splnení záväzku vyplývajúceho z uzavretej dohody alebo ak pracovník rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 51 ods. 1 písm. c) alebo d) alebo ak zruší pracovný pomer okamžite (§ 54)."

78. V § 228 ods. 4 znie:

„(4) Ministerstvá školstva vydávajú po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov predpisy o záverečných učňovských skúškach; môžu aj určiť, ktorú inú dobu než dobu trvania predchádzajúceho učebného pomeru a v akom rozsahu možno započítať do učebnej doby."

79. V § 230 ods. 2 prvá veta znie:

„Učni dostanú odmenu, ktorá sleduje výchovné ciele a ktorej podmienky a výšku určia ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov."

80. V § 230 ods. 3 v druhej vete sa slová „Ministerstvo školstva a kultúry po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Ústrednou radou odborov" nahrádzajú slovami „ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Českou radou odborových zväzov alebo Slovenskou radou odborových zväzov."

81. Paragraf 235 ods. 2 znie:

„(2) Organizácia zodpovedá pracovníkovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzavretej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako pracovníkom v pracovnom pomere; rodinným príslušníkom zodpovedá však organizácia za úraz len podľa Občianskeho zákonníka."

82. Paragraf 236 znie:

„§ 236

Spory vyplývajúce z týchto dohôd sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru."

83. Paragraf 237 ods. 3 prvá veta znie:

„Organizácia môže uzavrieť s pracovníkom, ktorý je v pracovnom pomere v inej organizácii, dohodu o pracovnej činnosti len s jej predchádzajúcim písomným súhlasom."

84. Paragraf 239 znie:

„§ 239

Ústredné orgány po dohode s príslušnými odborovými orgánmi môžu určiť zásady pre odmeňovanie pracovníkov činných podľa týchto dohôd a bližšie podmienky pre ich uzavieranie. Odmeňovanie prác vykonávaných podľa týchto dohôd a vyskytujúcich sa vo viacerých odvetviach upravujú ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky."

85. V § 243 ods. 3 Zákonníka práce vypustiť celú časť vety za bodkočiarkou.

86. V § 260 ods. 2 sa slovo „manželku" nahrádza slovom „manžela".

87. Paragraf 261 znie:

„§ 261

(1) Nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil v komisii pre pracovné spory alebo na súde v lehote v tomto zákonníku ustanovenej. Na premlčanie sa prihliadne, len ak sa ten, voči komu sa nárok uplatňuje, premlčania dovoľá; v takom prípade nemožno premlčaný nárok účastníkovi, ktorý ho uplatňuje, priznať.

(2) Právo zaniká pre neuplatnenie v ustanovenej lehote len v prípadoch uvedených v § 46 ods. 3, § 52, § 53 ods. 2, § 60 ods. 3, § 64, § 79 ods. 1, § 101 ods. 4 a § 204 ods. 3. Ak bolo právo uplatnené po uplynutí ustanovenej doby, prihliadne komisia pre pracovné spory i súd na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

(3) Ak účastník uplatní svoje právo a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia doba počas konania neplynie. To isté platí aj o práve, ktoré bolo právoplatne priznané a pre ktoré bol na súde navrhnutý výkon rozhodnutia.

(4) Od podania návrhu na prejednanie sporu komisiou pre pracovné spory premlčacia lehota neplynie počas tohto prejednávania, najdlhšie však po dobu troch mesiacov."

88. V § 263 ods. 3 v druhej vete sa slová „však zanikne" nahrádzajú slovami „sa však premlčí".

89. Paragraf 264 ods. 1 a 2 znie:

„(1) Ak patrí nárok na základe právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmiernu, musí ten, koho nárok sa má uspokojiť, požiadať o výkon rozhodnutia do 10 rokov odo dňa, keď sa nárok mal podľa právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmiernu uspokojiť. Ak bolo plnenie rozložené na splátky, začína lehota na požiadanie o výkon rozhodnutia pri jednotlivých splátkach plynúť odo dňa ich splatnosti. Ak sa stane neplnením niektorej zo splátok splatným celým nárokom, začne plynúť desaťročná lehota od splatnosti nesplnenej splátky.

(2) Nároky na jednotlivé opakujúce sa plnenie patriace na základe právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmiernu sa premlčujú, ak sa nepožiadalo o výkon rozhodnutia do troch rokov odo dňa ich splatnosti."

90. V § 265 ods. 1 sa slová „na rozhodcovskom orgáne" nahrádzajú slovami „v komisii pre pracovné spory".

91. Za § 266 sa vkladá nový § 266a, ktorý znie:

„§ 266a**Doručovanie**

(1) Písomnosti organizácie týkajúce sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a zániku povinností pracovníka vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, ako aj rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia musia byť doručené pracovníkovi do vlastných rúk. To platí obdobne o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Písomnosti sa pracovníkovi doručujú na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý; ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou.

(2) Písomnosti doručované poštou organizácia zasiela na poslednú adresu pracovníka, ktorá je jej známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk".

(3) Povinnosť organizácie doručiť písomnosť sa splní, len čo pracovník písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila odosielajúcej organizácii ako nedoručiteľnú a

pracovník svojím konaním doručenie písomnosti zmaril. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak pracovník prijatie písomnosti odmietne."

92. Za § 267 sa vkladá nový paragraf 267a, ktorý znie:

„§ 267a

(1) Pre pracovné vzťahy členov výrobných družstiev platia ustanovenia § 1, § 6 až 17, § 23, § 25, § 36 až 40, § 60 až 64, § 69 až 243, § 244 s výnimkou odseku 3, § 246 až 250, § 252 až 266a, § 267, § 270, § 272 až 275 s týmito odchýlkami:

- a) kde tento zákon hovorí o pracovnom pomere, rozumie sa tým členský pomer člena výrobného družstva v družstve, a kde hovorí o vedľajšom pracovnom pomere, rozumie sa tým aj členský pomer s vedľajším pracovným úväzkom. Kde sa v tomto zákone hovorí o pracovnej zmluve, rozumie sa tým dohoda o pracovných podmienkach, ktorú člen výrobného družstva uzavrel s družstvom. Miestom výkonu práce sa rozumie miesto, v ktorom sa člen družstva zaviazal vykonávať práce, a ak také miesto nie je výslovne dojednané, miesto, ktoré vyplýva z povahy práce; kde sa hovorí o vedúcom organizácie, rozumie sa tým predstavenstvo družstva, prípadne orgán alebo funkcionár družstva splnomocnený predstavenstvom;
- b) pokiaľ tento zákon zveruje ústredným orgánom pôsobnosť pri vykonávaní niektorých ustanovení vo vzťahu k organizáciám nimi riadeným, vykonáva túto pôsobnosť vo vzťahu k výrobným družstvám Český zväz výrobných družstiev a Slovenský zväz výrobných družstiev. Ustanovenia tohto zákona o spolurozhodovaní, prípadne o súčinnosti odborových orgánov sa na členské vzťahy vo výrobných družstvách nevzťahujú; pokiaľ tento zákon vyžaduje pri niektorých opatreniach účasť vyšších odborových orgánov, vykonáva túto pôsobnosť Český zväz výrobných družstiev a Slovenský zväz výrobných družstiev, ak ide o opatrenia týkajúce sa výrobných družstiev;
- c) povinnosť na náhradu nákladov na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie zaniká u členov výrobných družstiev zrušením členstva výpoveďou z dôvodov, ktoré sú obdobné dôvodom uvedeným v § 143 a § 227a, alebo okamžitým zrušením členského pomeru členom podľa stanov družstva;
- d) vedľajšia činnosť (§ 71) sa môže vo výrobnom družstve vykonávať len v pracovnom pomere alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru;
- e) pracovný poriadok družstva schvaľuje členská schôdza družstva. V pracovnom poriadku sa najmä určí, ktorý orgán družstva ukladá kárne opatrenia a rozhoduje o námietkach proti uloženiu pokarhania;
- f) v prípadoch, v ktorých tento zákon umožňuje upraviť aj niektoré pracovné alebo mzdové podmienky kolektívnou zmluvou, možno vo výrobných družstvách takú úpravu urobiť uznesením členskej schôdze;
- g) Český zväz výrobných družstiev a Slovenský zväz výrobných družstiev môžu určiť, v ktorých ďalších prípadoch patrí pracovníkom pri dôležitých osobitných prekážkach v práci pracovné voľno s náhradou mzdy."

93. Za § 270 sa vkladá nový § 270a, ktorý znie:

„§ 270a

(1) Okresný národný výbor je oprávnený uložiť organizácii za porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, pokutu až do sumy 100 000 Kčs a pri opätovnom porušení povinností, za nedodržanie ktorých bola už

pokuta uložená, pokutu až do sumy 500 000 Kčs. Pokuty idú do príslušného štátneho rozpočtu.

(2) Pokutu nemožno uložiť, ak bola organizácii za to isté porušenie predpisov uložená už pokuta alebo iná majetková sankcia iným orgánom podľa osobitných predpisov.

(3) Federálne Ministerstvo financií po dohode s federálnym Ministerstvom práce a sociálnych vecí a Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia ustanoví, z akých prostriedkov sa pokuty uhrádzajú.

(4) Pri ukladaní pokút sa postupuje podľa všeobecných predpisov o správnom konaní."

94. Paragraf 272 ods. 2 znie:

„(2) Za predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa považujú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané ústrednými orgánmi, orgánmi nadriadenými organizáciám alebo organizáciami s predchádzajúcim súhlasom príslušného orgánu štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení a príslušného odborového orgánu.“

95. Paragraf 273 znie:

„§ 273

Invalidným dôchodkom, čiastočným invalidným dôchodkom a dôchodkom pozostalých sa rozumejú tieto dôchodky po odpočítaní prípadnej osobitnej dane z dôchodku.“

Čl. II

(1) Zmeny vyplývajúce z tohto zákona sa nevzťahujú, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, na nároky vzniknuté z pracovnoprávnych vzťahov do 31. decembra 1969 a na právne úkony urobené pred 1. januárom 1970, aj keď ich právne účinky nastanú po tomto dni.

(2) Pre narušenie socialistického spoločenského poriadku možno dať pracovníkovi výpoveď [§ 46 ods. 1 písm. e)], prípadne okamžite s ním zrušiť pracovný pomer [§ 53 ods. 1 písm. c)] i vtedy, ak k takej činnosti došlo pred začiatkom účinnosti tohto zákona.

(3) Po dobu od nadobudnutia účinnosti tohto zákona do konca roku 1971 nie je okamžité zrušenie pracovného pomeru pre narušenie socialistického spoločenského poriadku podľa § 53 ods. 1 písm. c) viazané lehotami uvedenými v § 53 ods. 2.

(4) Sumy obmedzujúce podľa skorších predpisov spôsob výpočtu a poskytovanie náhrady za stratu na zárobku a náhrady nákladov na výživu pozostalých sa pre náhrady patriace za dobu od 1. januára 1970 zvyšujú na jednotnú sumu 2 500 Kčs. Invalidným dôchodkom, čiastočným invalidným dôchodkom a dôchodkom pozostalých sa od 1. januára 1970 rozumejú tieto dôchodky po odpočítaní prípadnej osobitnej dane z dôchodku. Na žiadosť poškodeného sa prípadná úprava náhrady urobí aj tam, kde o uvedených náhradách sa už právoplatne rozhodlo alebo kde ich výška sa už dohodla.

(5) Pracovné spory, pokiaľ neboli do 31. decembra 1969 právoplatne ukončené v konaní pred odborovými orgánmi, postúpia tieto orgány na ďalšie konanie okresnému súdu, v obvode ktorého majú sídlo. Ak bude podaný návrh na zrušenie právoplatného rozhodnutia vydaného v pracovnom spore odborovým orgánom alebo na jeho zmenu alebo na zrušenie schválenia zmiernu týmto orgánom, rozhodne o návrhu súd.

(6) Pokiaľ lehoty ustanovené na uplatnenie nárokov začali plynúť pred 1. januárom 1970, posudzujú sa od tohto dňa ako premlčacie lehoty s výnimkou lehôt ustanovených v § 46 ods. 3, § 52, § 53 ods. 2, § 60 ods. 2, § 64, § 79 ods. 1, § 101 ods. 4 a § 204 ods. 3.

Čl. III

Predsedníctvo Federálneho zhromaždenia sa sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov vyhlásilo úplné znenie Zákonníka práce, ako vyplýva z neskorších predpisov.

Čl. IV

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januárom 1970.

Svoboda v. r.

Dr. Hanes v. r.

Ing. Černík v. r.

1) Pozri zákon č. 255/1946 Zb. o príslušníkoch československej armády v zahraničí a o niektorých iných účastníkoch národného boja za oslobodenie a zákon č. 462/1919 Zb. o prepožičiavaní miest legionárom v znení zákona č. 196/1946 Zb."

