ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1975

Vyhlásené: 30.09.1975 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

103

ZÁSADY
vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov

pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv, schválené uznesením vlády Československej socialistickej republiky z 10. júla 1975 č. 210

Kolektívne zmluvy sú dôležitým politicko-ekonomickým a právnym nástrojom a významnou formou účasti pracujúcich pri zabezpečovaní plánovitého rozvoja organizácie. Vytyčujú záväzné konkrétne opatrenia a záväzky na splnenie plánovaných úloh organizácie, na uplatňovanie socialistických zásad v odmieňaní za prácu a na zlepšovanie pracovných, zdravotníckych, sociálnych a kultúrnych podmienok pracujúcich. Prispievajú k prehlbovaniu socialistickej demokracie, uvedomelej pracovnej disciplíny a vzájomných súdružských vzťahov v organizáciách.

V záujme jednotného postupu pri zostavovaní, uzavieraní a kontrole kolektívnych zmlúv ustanovuje vláda Československej socialistickej republiky a Ústredná rada odborov tieto zásady:

ČASŤ I
Uzavieranie kolektívnych zmlúv

1. Kolektívna zmluva sa uzaviera medzi kolektívom pracovníkov a organizáciou. V mene pracovníkov ju uzaviera závodný výbor Revolučného odborového hnutia, podnikový výbor, koordinačná porada predsedov závodných výborov Revolučného odborového hnutia, prípadne ďalší príslušný odborový orgán (ďalej len „závodný výbor“) a v mene organizácie jej vedúci.
2. Kolektívne zmluvy sa uzavierajú vo všetkých štátnych hospodárskych a príspevkových organizáciách. Kolektívne zmluvy v rozpočtových a ostatných organizáciách sa uzavierajú na základe dohody závodného výboru s vedúcim organizácie, najmä ak to odporučí príslušný národný výbor odborového zväzu po dohode s orgánom nadriadeným organizácii.
3. Vo väčších organizáciách a organizáciách s členitou organizačnou štruktúrou alebo miestne odlúčenými závodmi uzaviera na základe dohody závodný výbor v mene pracovníkov závodu a vedúci organizácie alebo ním poverený vedúci závodu v mene organizácie kolektívnu zmluvu závodu, najmä ak to odporučí príslušný ústredný výbor odborového zväzu po dohode s orgánom nadriadeným organizácii.
4. Ustanovenia a záväzky kolektívnej zmluvy organizácie sa vzťahujú na závod a jeho pracovníkov, pokiaľ kolektívna zmluva závodu neustanovuje niečo iné.
5. Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj generálne riaditeľstvá výrobných hospodárskych jednotiek s príslušnými vyššími odborovými orgánmi podľa pokynov ústredného výboru odborového zväzu a ústredných orgánov nadriadených organizáciám.
6. Kolektívna zmluva sa pripravuje súbežne s návrhom plánu organizácie a schvaľuje sa súčasne s jeho potvrdením; musí byť schválená najneskôr do 15. februára príslušného roka. Uzaviera sa na obdobie jedného kalendárneho roka; ak je to účelné, kolektívnu zmluvu možno uzavrieť aj na dlhšie obdobie.

7. Ak dôjde k závažným zmenám v činnosti organizácie, najmä pri zmene plánu organizácie, alebo ak sú k tomu iné závažné dôvody, vykoná sa zmena alebo doplnenie kolektívnej zmluvy v doplnku ku kolektívnej zmluve.
8. Kolektívna zmluva, jej zmeny a doplnky sa uzavierajú písomne.
9. Všetky záväzky v kolektívnej zmluve sa musia terminovať a musí sa menovite určiť, kto má zodpovednosť za ich plnenie.

ČASŤ II
Obsah kolektívnych zmlúv

Zabezpečenie plánovaných úloh organizácie

10. Kolektívna zmluva obsahuje spravidla stručnú charakteristiku hlavných úloh plánu a spôsob rozdelenia hospodárskeho výsledku (prostriedkov) organizácie po splnení určených odvodov a iných povinností do príslušných fondov podniku. Na zabezpečenie úloh plánu, prípadne rozpočtu organizácie kolektívna zmluva obsahuje najmä konkrétne záväzky organizácie a pracovníkov zamerané predovšetkým na:
    a) zabezpečenie rovnomerného plnenia úloh plánu predovšetkým odhaľovaním a využitím rezerv vo zdrojoch rastu produktivity práce a zefektívnenia výrobného procesu, zdokonaľovaním vnútropodnikového riadenia a organizácie práce;
    b) plné využívanie novej techniky a technológie a urýchlené zavádzanie výsledkov vedecko-technického pokroku do výroby, modernizáciu a optimálne využitie základných fondov;
    c) zvyšovanie kvality výrobkov a služieb, rozširovanie sortimentu výrobkov, ich obmenu v záujme plnenia plánovaných dodávok na vnútorný trh, vývoz a investičnú výstavbu;
    d) efektívne využívanie surovín, materiálu a všetkých druhov energií, znižovanie rozpočtových, režijných a vlastných nákladov a zvyšovanie rentability výroby a služieb;
    e) upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, lepšie využívanie fondu pracovného času, stabilizáciu pracovníkov, znižovanie absencie a nežiadúcej fluktuácie, lepšie využitie a rozmiestnenie pracovníkov, zabezpečovanie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve;
    f) účasť pri príprave, zabezpečovaní a kontrole podmienok vnútropodnikového súťaženia aj výrobných porád a spôsob propagácie a popularizácie výsledkov aj skúseností dosiahnutých všetkými formami pracovnej i tvorivej iniciatívy;
    g) prípravu, spracovanie a kontrolu plnenia programov komplexnej socialistickej racionalizácie pri ďalšom rozvoji komplexných racionalizačných brigád, na usmerňovanie a podporu činnosti zlepšovateľov a vynálezcov;
    h) program akcií zameraný na podnecovanie a propagáciu hnutia vynálezcov a zlepšovateľov, na zvyšovanie ich technických poznatkov, zabezpečený finančne príslušnými účelovými prostriedkami po dohode s pobočkou Československej vedecko-technickej spoločnosti;
    i) opatrenia smerujúce na znižovanie nadčasovej práce a obmedzovanie nočnej práce žien.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

11. Na zvyšovanie výchovnej činnosti v záujme ďalšieho prehlbovania poznatkov a vedomostí pracujúcich obsahuje kolektívna zmluva záväzky zamerané predovšetkým na:
    a) zvyšovanie kvalifikácie pracujúcich, najmä mládeže a žien v súlade s potrebami organizácie v podnikových a ostatných formách vzdelávania;
    b) zvyšovanie politických a ekonomických poznatkov pracujúcich v školách socialistickej práce a na pracoviskách a výber propagandistov podľa potrieb odborovej organizácie;
    c) posilňovanie výchovného vplyvu v kolektívoch pracovníkov na upevňovanie pracovnej a technologickej disciplíny, lepšie využívanie fondu pracovného času a zabezpečovanie ochrany majetku v socialistickom vlastníctve prostredníctvom všetkých foriem školenia;
    d) sústavné upevňovanie právneho vedomia pracujúcich formou právnej propagandy so zreteľom na konkrétne podmienky organizácie, poskytovanie porád pracujúcim z oblasti pracovnoprávneho, sociálneho, prípadne občianskoprávneho zákonodarstva.

Hmotná zainteresovanosť

12. V súlade s právnymi predpismi o usmerňovaní mzdového vývoja a o odmieňaní práce kolektívna zmluva obsahuje najmä:

    a) celkový objem mzdových prostriedkov vyplývajúci podľa pravidiel určených pre usmerňovanie mzdového vývoja z plánovaného objemu výkonov a zisku, prípadne iných ukazovateľov, ako aj výšku priemernej mzdy; v rozpočtových a príspevkových organizáciách celkovú plánovanú výšku mzdových prostriedkov s vyčlenením prostriedkov na odmeny a výšku priemernej mzdy. Súčasne sa uvedie plánované účelové použitie fondu odmien;

    b) konkrétne opatrenia na zlepšenie diferenciácie priemerných miezd medzi vnútropodnikovými útvarmi, skupinami pracovníkov, prípadne hlavnými profesiami, ktoré budú za tým účelom uskutočnené v určených obdobiach;

    c) ustanovenia o vykonávaní rozborov ekonomickej účinnosti používaných mzdových foriem za účelom zvýšenia ich pobádavosti a zamerania na rozhodujúce úlohy organizácie, najmä na uplatňovanie vedecko-technického pokroku, dosahovanie materiálových úspor a iných nákladov a na zlepšovanie ďalších kvalitatívnych výsledkov výroby a práce;

    d) vecné a politicko-organizačné opatrenia na zabezpečenie pokrokovej úrovne noriem spotreby práce a postup pri vykonávaní ich zmien;

    e) dohodnutý postup v prípade obmedzenia výplaty miezd v organizácii na úhrn miezd zaručených jednotlivým pracovníkom, ktorý je zvýšený v súlade s príslušnými predpismi;

    f) informáciu, kde pracovníci organizácie môžu nazrieť do mzdových predpisov používaných v organizácii, do prémiových poriadkov, konkrétnych podmienok pre poskytovanie odmien a zriaďovanie a používanie fondu vedúcich a pod.

13. Podľa splnomocnenia v právnych predpisoch kolektívna zmluva určuje najmä:

    a) podrobné podmienky pre poskytovanie podielov na hospodárskych výsledkoch;[1])

    b) postup a podmienky priznávania odmien pri významných pracovných a životných výročiach za dlhoročné úspešné výsledky práce.[2])

14. Ak niektoré podmienky odmieňania nie sú upravené právnymi predpismi, kolektívna zmluva:

    a) určuje podľa splnomocnenia uvedeného v právnych predpisoch najmä:
    - výšku príplatkov za prácu v nočných smenách;
    - spôsob a rozsah mzdového zvýhodnenia za prácu cez soboty a nedele a podmienky pre jeho poskytovanie;

    b) môže určiť podľa splnomocnenia uvedeného v mzdových predpisoch najmä:
    - jednotný príplatok za prácu nadčas vo dne, v noci a v deň nepretržitého odpočinku v týždni, ak je to odôvodnené povahou práce;
    - výnimočné poskytovanie primeranej paušálnej sumy za prácu nadčas;
    - v ktorých prípadoch prislúcha výnimočne pracovníkom, ktorým sa určila mzda s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja namiesto náhradného voľna základná mzda s príslušným príplatkom;
    - časové obdobie na výplatu prémií a odmien, pokiaľ má byť dlhšie ako jeden mesiac.

Starostlivosť o pracujúcich

15. V záujme zlepšenia pracovných, zdravotných, sociálnych, kultúrnych a ďalších životných podmienok pracujúcich obsahuje kolektívna zmluva konkrétne záväzky najmä na zabezpečenie zámerov komplexných programov starostlivosti o pracovníkov na príslušný rok, zamerané predovšetkým na:

    a) sústavné utváranie podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a pre predchádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania, najmä zlepšovanie pracovného prostredia klimatizačnými zariadeniami, osvetlením, znižovaním prášivosti, hluku, vibrácií, výskytu zdraviu škodlivých látok a zlepšovaním celkového estetického vzhľadu pracovísk, vybavovaním pracujúcich prostriedkami osobnej ochrany podľa zoznamu profesií a pracovísk, celkovou liečebno-preventívnou starostlivosťou, vybavenie a prevádzku zdravotníckeho strediska, kúpeľnú starostlivosť a pod.;

b) opatrenia smerujúce na zabezpečovanie harmonogramu úloh na odstraňovanie fyzicky namáhavej práce, najmä pracujúcich žien;

c) účasť odborových orgánov na spracovaní a kontrole plnenia ročného plánu ozdravných opatrení;

d) sociálne hygienické zariadenia, ich zriaďovanie, modernizáciu a vybavovanie (detské zariadenia, jasle, materské školy, šatne, umyvárne, sprchy, ohrievárne, sušiarne pracovných odevov a obuvi, miestnosti pre osobnú hygienu žien a i.);

e) spôsob zabezpečovania rozvoja závodného stravovania pracujúcich (vo vlastnej závodnej jedálni, závodnej jedálni inej organizácie, dovozom jedál, príp. formou náhradného stravovania, výstavbou, modernizáciou vybavenia a prevádzky závodných jedální, kuchýň, kantín a pomocného hospodárstva, zabezpečovaním stravovania aj pre druhú a tretiu smenu, rozširovaním sortimentu a zvyšovaním kvality jedál, úrovne obsluhy, zlepšovaním prostredia v jedálňach, rozvojom socialistického súťaženia v závodných jedálňach atď.);

f) účasť pracujúcich na zlepšovaní životného a najmä pracovného prostredia formou socialistických záväzkov (úprava a vzhľad pracovísk z estetického hľadiska, čistoty ovzdušia, vôd a pôdy);

g) pomoc pri riešení a zlepšovaní bytovej úrovne pracujúcich (podniková, družstevná a individuálna bytová výstavba, finančná, odborná technická a iná pomoc organizácie, výstavba, vybavenie a prevádzka hromadných ubytovní, správa a údržba podnikového bytového fondu a spôsob poskytovania pôžičiek na bytové účely z prostriedkov organizácie a z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb);

h) zlepšovanie dopravy pracujúcich do zamestnania a späť;

i) rozširovanie možností pre vyššiu úroveň využívania voľného času na obnovu pracovných schopností (výberová, podniková, detská rekreácia, kultúrna a záujmová činnosť, turistická a telovýchovná činnosť), včítane spôsobu výberu, organizovania a financovania rekreácie a zájazdov z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, príp. z prostriedkov ROH;

j) zabezpečovanie rôznych služieb v závode aj mimo závodu (zriaďovanie práčovní, čistiarní, zberní bielizne, odevov a obuvi na opravu a čistenie, predajní potravinárskeho, priemyselného tovaru a pod.);

k) zlepšenie starostlivosti o ženy (najmä ťarchavé ženy, matky, osamelé ženy s deťmi), mladú generáciu (mladistvých, učňovský dorast, mladých novomanželov), novoprijatých pracovníkov, pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou, dôchodcov a podľa podmienok organizácie aj ďalšie skupiny pracovníkov;

l) účelné združovanie prostriedkov organizácie z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a prostriedkov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia na zlepšovanie pracovných a životných podmienok pracujúcich na budovanie spoločných zdravotníckych, kultúrnych, školských, rekreačných zariadení, závodného stravovania a na podporu plnenia volebných programov Národného frontu.

Tvorba a čerpanie fondu kultúrnych a sociálnych potrieb

16. Na účelné využívanie prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb v súlade s právnymi predpismi kolektívna zmluva obsahuje najmä ustanovenia:

a) o výške prídelu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb nad minimálny prídel v príslušnom roku;

b) o rozpočtovaní prostriedkov fondu kultúrnych a sociálnych potrieb organizácie na jednotlivé závody;

c) o možnosti vylúčiť pracovníkov s neospravedlnenou absenciou a pracovníkov, ktorým sa uložilo disciplinárne opatrenie, z výhod poskytovaných z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb.

17. Rozpočet fondu kultúrnych a sociálnych potrieb je súčasťou obsahu kolektívnej zmluvy organizácie a závodu.

ČASŤ III

Právna záväznosť kolektívnych zmlúv

18. Návrh kolektívnej zmluvy musí prerokovať a schváliť členská schôdza alebo konferencia delegátov základnej organizácie ROH (základných organizácií ROH), inak je kolektívna zmluva neplatná. To isté platí pre uzavieranie zmien a doplnkov kolektívnej zmluvy.

19. Kolektívna zmluva sa stáva pre obe zmluvné strany záväznou podpisom zástupcov oboch zmluvných strán. Obe strany sú povinné ju od toho času dodržiavať a akékoľvek zmeny a doplnky vykonávať len so vzájomným súhlasom a predpísaným spôsobom.

20. Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá, a končí sa uplynutím tohto obdobia.

21. Ustanovenia a záväzky v kolektívnych zmluvách, ktoré sú v rozpore s právnymi predpismi alebo so záujmami spoločnosti, sú neplatné.

22. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnych zmlúv jednotlivým pracovníkom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky pracovníkov z pracovného pomeru.

23. Vedúcich pracovníkov organizácie, ktorí neplnia povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy alebo zaviňujú prieťahy v plnení ustanovení a záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve, upozorňuje závodný výbor na nedostatky a žiada ich odstránenie. Závodný výbor môže navrhnúť príslušným orgánom, aby v rámci platných predpisov použili voči týmto pracovníkom vhodné opatrenia, ako napríklad odňatie alebo krátenie prémií, uloženie disciplinárneho opatrenia alebo aj odvolanie z funkcie.

24. Vedúci organizácie a závodu je povinný sústavne sledovať, ako vedúci pracovníci plnia povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy. Zavinené neplnenie týchto povinností posudzuje ako porušenie pracovnej disciplíny a vyvodzuje z neho dôsledky.

25. Spory, ktoré vzniknú medzi závodným výborom a vedúcim organizácie, týkajúce sa neplnenia povinností organizácie vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, rieši príslušný vyšší orgán odborového zväzu po dohode s orgánom nadriadeným organizácii.

26. V kolektívnej zmluve sa možno dohodnúť, aké dôsledky sa budú vyvodzovať z neplnenia záväzkov organizácie, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, ako aj na zložení orgánu, ktorý rieši spory vzniknuté z neplnenia týchto záväzkov. Zloženie tohto orgánu sa určuje spravidla tak, aby v ňom boli prevažne zástupcovia orgánov nadriadených organizácii a príslušného vyššieho orgánu odborového zväzu.

27. Pri kontrole plnenia kolektívnej zmluvy možno dohodnúť, aké náhradné plnenie poskytne organizácia pri nezavinenom nesplnení záväzkov.

ČASŤ IV

Prílohy kolektívnej zmluvy

28. Súčasťou kolektívnej zmluvy sú jej prílohy. Tvoria ich:
- zmeny a doplnky kolektívnej zmluvy,
- zápisnice o verejnej kontrole plnenia kolektívnej zmluvy, včítane záväzkov (opatrení) na odstránenie nedostatkov schválených členskou schôdzou alebo konferenciou delegátov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia;
- ďalšie nevyhnutne potrebné prílohy podľa pokynov príslušného ústredného orgánu a ústredného výboru odborového zväzu.

ČASŤ V

Evidencia a kontrola plnenia kolektívnych zmlúv

29. Uzavreté kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky evidujú orgány bezprostredne nadriadené organizácii a príslušné vyššie orgány odborového zväzu, ktoré tiež konzultujú o obsahu návrhov kolektívnych zmlúv. Vedúci organizácie, vedúci závodu a závodný výbor zašlú kolektívnu zmluvu na evidenciu ihneď po jej podpísaní.

30. Obe zmluvné strany v kolektívnej zmluve sa dohodnú na spôsobe vykonávania kontroly jej plnenia z hľadiska:

a) pravidelnej bežnej kontroly plnenia, ktorá umožňuje vedúcemu organizácie, vedúcemu závodu a závodnému výboru sústavne sledovať utváranie predpokladov pre dôslednú a včasnú realizáciu všetkých ustanovení a záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve;

b) zabezpečenia polročnej verejnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy za účasti všetkých pracujúcich, organizovanej dvakrát do roka podľa spoločného plánu organizačného opatrenia. Najneskoršie do 15. septembra bežného roka a do konca februára nasledujúceho roka treba prerokovať výsledky a závery verejnej kontroly na členských schôdzach alebo konferenciách delegátov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia a výsledky a závery polročnej kontroly využiť pri príprave a uzavieraní novej kolektívnej zmluvy a pri rozboroch hospodárskej činnosti organizácie.

ČASŤ VI

Úlohy organizácií, nadriadených orgánov a odborových orgánov pri uplatňovaní zásad

31. Vedúci organizácie, vedúci závodu a závodný výbor sú povinní:

a) oboznámiť pracujúcich s návrhmi plánu a námetmi do kolektívnej zmluvy, sústrediť ich pripomienky z pracovísk, prerokovať ich na výrobných poradách, odborových úsekoch, členských schôdzach základných organizácií Revolučného odborového hnutia a uplatniť ich pri spresňovaní návrhu novej kolektívnej zmluvy;

b) zabezpečiť aktívnu účasť pracujúcich, hospodárskych pracovníkov, funkcionárskeho aktívu Revolučného odborového hnutia, Socialistického zväzu mládeže, Československej vedecko-technickej spoločnosti na verejnej polročnej kontrole kolektívnej zmluvy. Hodnotenie spojiť s kontrolou plnenia plánu, s rozborom činnosti organizácie a kontrolou komplexných programov starostlivosti o pracujúcich a využiť ho na ďalšie skvalitňovanie činnosti;

c) oboznamovať pracovníkov s obsahom, zmenami a doplnkami kolektívnej zmluvy.

32. Orgány nadriadené organizáciám zabezpečujú spolu s príslušnými orgánmi odborového zväzu najmä:

a) pomoc pri príprave a kontrole plnenia kolektívnych zmlúv v nimi riadených organizáciách;

b) polročné hodnotenie dosiahnutých výsledkov plnenia kolektívnych zmlúv, ich foriem a metód práce spolu s rozborom hospodárskej činnosti organizácie za rok, výmenu skúseností medzi nimi riadenými organizáciami a prijatie opatrení na odstránenie prípadných nedostatkov.

33. Ústredné orgány spolu s príslušnými ústrednými výbormi odborových zväzov:

a) prijímajú politicko-organizačné opatrenia na realizáciu týchto zásad vo svojom odvetví, najmä z hľadiska poskytovania metodickej pomoci pri príprave a kontrole plnenia kolektívnych zmlúv v nimi riadených organizáciách a na overovanie dosiahnutých výsledkov;

b) hodnotia výsledky polročnej verejnej kontroly plnenia kolektívnych zmlúv v mesiaci októbri v bežnom roku. Do 15. apríla nasledujúceho roku zhodnotia realizáciu a účinnosť týchto zásad, včítane vlastných politicko-organizačných opatrení so závermi na odstránenie prípadných nedostatkov.

ČASŤ VII

Záverečné ustanovenia

34. Výklad ustanovení týchto zásad vykonáva Ústredná rada odborov s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

35. Zrušujú sa zásady vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov zo 14.1.1971 č. 3/1971 Zb.

36. Tieto zásady nadobúdajú účinnosť 1. januárom 1976. Platia však už pre prípravu, uzavieranie a obsah kolektívnych zmlúv na rok 1976.

1) § 27 vyhlášky č. 158/1970 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce v znení vyhlášky č. 165/1971 Zb.

2) Vyhláška č. 159/1970 Zb. o poskytovaní odmien pri významných pracovných a životných výročiach.

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.