ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1975

Vyhlásené: 09.06.1975 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

54

NARIADENIE VLÁDY
Československej socialistickej republiky
z 23. apríla 1975,
ktorým sa vykonáva Zákonník práce

Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov nariaďuje na vykonanie Zákonníka práce (ďalej len „zákonník“):
Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru

Záznamy o pracovných vzťahoch v občianskych preukazoch

§ 1

(1) Vznik a skončenie pracovného (učebného) pomeru sa zaznamenávajú v občianskom preukaze.

(2) Záznam sa neurobí, ak ide o vznik alebo skončenie pracovného pomeru

a) vedľajšieho (§ 70 zákonníka),

b) dojednaného na čas prechodnej potreby nepresahujúci šesť pracovných dní,

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

d) dojednané pracovníkom, ktorého organizácia dočasne uvoľnila na výkon práce v inej organizácii,

e) dojednaného na určitý čas pracovníkom, ktorý je požívateľom starobného dôchodku,

f) dojednaného študentom v dennom štúdiu,

g) dojednaného medzi občanmi.

(3) Súbežné pracovné pomery, s výnimkou vedľajšieho pracovného pomeru, sa zaznamenávajú v občianskom preukaze, pokiaľ ich pracovník uzavrel s rôznymi organizáciami.

§ 2

V občianskom preukaze sa zaznamenáva aj vznik a skončenie pracovného pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu.

§ 3

Záznamy o vzniku a skončení pracovného (učebného), prípadne členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu sú povinné robiť organizácie. Pracovník (člen) je povinný predložiť organizácii svoj občiansky preukaz na vykonanie týchto záznamov.

§ 4

Pri vstupe do pracovného (učebného) pomeru, prípadne do členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu preukazuje pracovník (člen), pokiaľ bol už prv činný v niektorom z týchto pracovných vzťahov, jeho skončenie (§ 25 zákonníka) záznamom v občianskom preukaze; výnimočne ho možno preukázať aj iným spôsobom.

§ 5
Preloženie

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

§ 6
Potvrdenie o zamestnaní

V potvrdení o zamestnaní vydanom organizáciou pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru (členovi družstva pri skončení členského pomeru) treba okrem údajov o zamestnaní, druhu vykonávaných prác a dosiahnutej kvalifikácii ešte tiež uviesť:

a) aký čas sa pracovníkovi započítal na účely dovolenky na zotavenie, koľko pracovných dní pracovník vyčerpal zo svojej dovolenky za bežný kalendárny rok, prípadne za koľko dní dostal náhradu za nevyčerpanú dovolenku alebo o koľko pracovných dní sa mu dovolenka skrátila a z akého dôvodu,

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

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

d) či sa z pracovníkovej mzdy vykonávajú zrážky, v čí prospech, aká vysoká je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky vykonávať, aká je výška dosiaľ vykonaných zrážok a aké je poradie pohľadávky,

e) pokiaľ sa s pracovníkom uzavrela dohoda o zotrvaní v organizácii v pracovnom pomere po určitý čas po vykonaní záverečnej učňovskej skúšky, prípadne po uplynutí učebnej doby a tento čas sa dosiaľ neskončil, údaje o tejto dohode a o tom, kedy sa tento čas skončí (§ 227a zákonníka).

Pracovná disciplína

§ 7
Postup pri ukladaní kárnych opatrení

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

(2) Pred uložením kárneho opatrenia treba vypočuť pracovníka a celý prípad podrobne objasniť vypočutím ďalších osôb, písomnými podkladmi a pod.

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

§ 8

Do doby výkonu kárnych opatrení sa nezapočítava čas, po ktorý pracovník z akéhokoľvek dôvodu nepracoval.

§ 9
Evidencia kárnych opatrení

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

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

Pracovný čas a čas odpočinku

§ 10
Prestávky v práci a nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami

(1) Pracovné prestávky na jedenie a oddych sa započítavajú do pracovného času v rozsahu 15 minút za smenu.

(2) Pracovníkovi, ktorý sa vrátil z pracovnej cesty po 24. hodine a nepoužil lôžkový (ležadlový) vozeň, sa poskytne nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce po čas 8 hodín, a pokiaľ tento čas spadá do pracovného času pracovníka, aj náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 11
Dni pracovného pokoja

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

a) pri sezónnych a kampaňových prácach,

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

(2) V spojoch sa môže nepretržitý odpočinok v týždni skrátiť na poštách bez turnusovej prevádzky, pri doručovaní tlače a vodičom kurzových jázd až na 18 hodín.

(3) Pri prácach, pri ktorých je pracovný čas nerovnomerne rozvrhnutý na obdobie celého kalendárneho roka, a v poľnohospodárstve môže vedúci organizácie rozvrhnúť na základe smerníc ústredného orgánu (§ 85 ods. 2 zákonníka) pracovný čas tak, že nepretržitý odpočinok v trvaní najmenej 32 hodín pripadne na jednotlivých pracovníkov raz za dva týždne.

§ 12
Práca nadčas

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

a) pri naliehavých opravných prácach,

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

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

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

e) ak hrozilo nebezpečenstvo pre život alebo zdravie.

Dovolenka na zotavenie

§ 13

Za pracovníkov, ktorí vykonávajú zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé práce, sa považujú pracovníci, ktorí

a) trvale pracujú v zdravotníckych zariadeniach alebo na ich pracoviskách, kde sa ošetrujú chorí s nákazlivou formou tuberkulózy, a v Bangových izolátoch,

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

c) sú pri práci vystavení vo významnej miere nepriaznivým účinkom ionizujúceho žiarenia,

d) pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhe duševne chorých,

e) ako vychovávatelia vychovávajú mládež za sťažených podmienok alebo ako zdravotnícki pracovníci pracujú v zdravotníckej službe zborov nápravnej výchovy,

f) pracujú nepretržite aspoň jeden rok v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach,

g) vykonávajú mimoriadne namáhavé práce, pri ktorých sú vystavení pôsobeniu škodlivých fyzikálnych alebo chemických vplyvov v takom rozsahu, že môžu vo významnej miere nepriaznivo pôsobiť na zdravie pracovníka.

§ 14

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

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

(3) Pracovník, ktorý dovŕšil jeden rok nepretržitej práce v tropických alebo iných zdravotne obťažných oblastiach, má nárok na dodatkovú dovolenku už za tento rok.

§ 15

(1) Pomerná časť dovolenky na zotavenie sa určí tak, že sa za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru poskytne jedna dvanástina dovolenky. To platí, i keď pracovník v kalendárnom mesiaci zmenil zamestnanie; v tom prípade mu patrí pomerná časť dovolenky od organizácie, v ktorej bol v pracovnom pomere dlhšie ako polovicu mesiaca. Ak pracovník zmenil zamestnanie v polovici mesiaca, poskytne mu pomernú časť dovolenky za tento mesiac nová organizácia. Ako zmena v polovici mesiaca sa posudzuje aj to, ak na skončenie zamestnania pred polovicou mesiaca bezprostredne nadväzujú dni pracovného pokoja a na ne nástup nového zamestnania po polovici mesiaca.

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

(3) Ak bol pracovník dočasne uvoľnený na výkon prác pre inú organizáciu, poskytne mu za čas tohto uvoľnenia dovolenku (jej pomernú časť), ktorú nevyčerpal pred uvoľnením, organizácia, pre ktorú bol uvoľnený, aj keď v nej nespĺňa podmienky pre vznik nároku na dovolenku; za čas uvoľnenia mu nepatrí dovolenka v organizácii, ktorá ho uvoľnila.

§ 16

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

(2) Za každú zameškanú smenu (pracovný deň) alebo za jej prevažnú časť, keď organizácia po dohode so závodným výborom základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (ďalej len „závodný výbor“) neospravedlní neprítomnosť pracovníka v práci, kráti mu dovolenku o jeden až tri dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých smien možno sčítať a rovnakým spôsobom krátiť pracovníkovi dovolenku, ak tieto zameškania pracovného času presahujú vcelku polovicu priemernej dĺžky smeny.

(3) Pri krátení dovolenky podľa predchádzajúcich odsekov musí sa pracovníkovi, ak jeho pracovný pomer v tej istej organizácii trval po celý kalendárny rok, vždy poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, a ak ide o mladistvého pracovníka, v dĺžke dvoch týždňov. Ak pracovník dosahuje mimoriadne pracovné výsledky, môže mu organizácia so súhlasom závodného výboru krátenie dovolenky pre skoršiu neospravedlnenú neprítomnosť v práci odpustiť.

(4) Pracovníkovi, ktorý zameškal prácu pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 25 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka o jednu dvanástinu. Rovnako sa kráti dovolenka pre väzbu, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu pracovníka.

(5) Ak pracovník dovolenku už vyčerpal alebo ak mu nevznikol na ňu nárok, je organizácia povinná pre zameškanie práce z dôvodov uvedených v odsekoch 2 až 4 krátiť mu dovolenku spôsobom uvedeným v týchto odsekoch v budúcom kalendárnom roku. Ak nemôže krátenie previesť na budúci rok pre skončenie pracovného pomeru, je pracovník povinný vrátiť vyplatenú

náhradu mzdy pripadajúcu na časť dovolenky, o ktorú sa mu mala dovolenka skrátiť. Organizácia je oprávnená zraziť si príslušnú sumu pri výplate pracovníkovej mzdy.

§ 17

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

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

§ 18

(1) Pracovníkom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na obdobie celého kalendárneho roka, prípadne ďalším pracovníkom, pokiaľ ich práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, patrí za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce určenom príslušným ústredným orgánom po dohode s príslušným odborovým orgánom ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní, najviac však jeden týždeň.

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

Začiatok dňa pracovného pokoja

§ 19

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

Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdavkov

§ 20
Poradie zrážok zo mzdy

(1) Zo mzdy sa zrazí najprv daň zo mzdy. Ak bolo pracovníkovi uložené nápravné opatrenie, zrazí sa pred vykonaním ostatných zrážok suma prepadajúca štátu.

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

(3) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach nemocenského poistenia, sociálneho

zabezpečenia a materského príspevku sa spravuje poradie dňom, keď organizácii bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

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

(5) Pri nevyúčtovaných preddavkoch na náhradu cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, pri náborovom príspevku a pri ostatných príspevkoch, ktoré boli pracovníkovi vyplatené v nábore, pri náhrade mzdy za dovolenku a pri preddavkoch na mzdu (jej zložku), ktoré je pracovník povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky pre ich priznanie, sa spravuje poradie dňom, keď sa začalo s vykonávaním zrážok.

(6) Ak pracovník nastúpi do pracovného pomeru v inej organizácii, zostáva poradie, ktoré získali pohľadávky podľa odsekov 2 a 3, zachované aj u nového platcu mzdy. Povinnosť vykonávať zrážky vzniká novému platcovi už dňom, keď sa od pracovníka alebo od doterajšieho platcu mzdy dozvie, že boli vykonávané zrážky zo mzdy a pre aké pohľadávky. To isté platí aj o vykonávaní zrážok zo mzdy podľa odseku 4, pokiaľ v dohode o zrážkach zo mzdy nebol tento účinok výslovne vylúčený.

Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu

§ 21

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

(2) Výkonom verejnej funkcie sa rozumie napríklad výkon povinností vyplývajúcich z funkcie poslanca Federálneho zhromaždenia, Českej národnej rady a Slovenskej národnej rady alebo národného výboru, člena komisie národného výboru, člena alebo spolupracovníka orgánu ľudovej kontroly, sudcu, člena orgánu spoločenských a družstevných organizácii alebo delegáta na ich zjazdy a konferencie.

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

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

§ 22

Svedkovi a tlmočníkovi poskytne náhradu mzdy priamo národný výbor, súd alebo iný štátny orgán, ktorý ho povolal na pojednávanie.

§ 23

(1) Pokiaľ z povahy veci alebo z dokladov predložených pracovníkom organizácii nevyplýva, že k výkonu verejnej funkcie, občianskej povinnosti alebo iného úkonu vo všeobecnom záujme muselo

dôjsť v pracovnom čase, vyžiada si o tom organizácia potvrdenie od orgánu, z podnetu ktorého alebo v záujme ktorého sa pracovníkovi pracovné voľno poskytlo.

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

Služba v ozbrojených silách

§ 24

Ak je pracovník povinný dostaviť sa osobne v súvislosti s plnením brannej povinnosti na orgán vojenskej správy alebo na vyšetrenie, je organizácia povinná poskytnúť mu pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 25

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

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

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

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

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

§ 26

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

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

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

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

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

(2) Pri priznávaní náhrady mzdy sa prihliada len na osoby, ktoré sa uznávajú na účely dane zo mzdy za osoby vyživované pracovníkom, a to bez ohľadu na to, či sa mu na ne priznáva zníženie dane zo mzdy; prihliada sa však aj na deti, na ktoré patria prídavky na deti alebo výchovné, i keď sa na účely zníženia dane zo mzdy nepovažujú za vyživované osoby.[1])

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 27
Pracovné voľno

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

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

§ 28
Náhrada mzdy

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

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

(3) Náhrada mzdy pracovníkovi nepatrí, ak neospravedlnene zameškal smenu alebo jej prevažnú časť v kalendárnom mesiaci, keď sa mu poskytlo pracovné voľno, alebo ak sa po skončení pracovného voľna bez vážneho dôvodu nevráti včas do práce.

Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci na strane pracovníka

§ 29

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

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

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

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

Priemerný zárobok

§ 30
Zisťovanie priemerného zárobku

(1) Priemerný zárobok sa zisťuje z hrubého zárobku (§ 31) zúčtovaného na výplatu v rozhodnom období (§ 32) a z času odpracovaného v tomto období.

(2) Priemerný zárobok, ktorý bol prvý raz zistený v bežnom kalendárnom roku, sa používa do konca tohto roka, pokiaľ sa ďalej neustanovuje inak.

§ 31
Hrubý zárobok

(1) Do hrubého zárobku sa zahŕňa mzda,[2]) ktorá bola pracovníkovi v rozhodnom období zúčtovaná v organizácii na výplatu a podlieha dani zo mzdy, s výnimkami ustanovenými v odseku 3 a 4. Do hrubého zárobku sa zahŕňa aj mzda, ak sa z nej nevykonáva zrážka dane zo mzdy len preto, že zárobok nedosahuje zdaniteľnú výšku. Mzda, prípadne odmena za vedľajšiu činnosť (§ 71 zákonníka) sa posudzuje samostatne.

(2) Do hrubého zárobku sa nezahŕňajú druhy mzdy, ktoré sú od dane zo mzdy úplne alebo čiastočne oslobodené,[3]) a ďalej tieto druhy miezd:

a) stabilizačné odmeny za odpracované roky a stabilizačné náborové odmeny,[4])

b) podiely na hospodárskych výsledkoch,[5])

c) ročné odmeny vedúcim pracovníkom,[6])

d) naturálne pôžitky a iné obdobné plnenia, ktoré pracovníkovi patria aj za čas neprítomnosti v práci.

(3) Do hrubého zárobku sa však zahŕňajú, aj keď sú oslobodené od dane zo mzdy,

a) mzdy a odmeny nevidomým pracovníkom,

b) odmeny členom záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre rizikové pracoviská a

c) mzdy, z ktorých sa daň zo mzdy nezráža podľa medzinárodných dojednaní o zamedzení dvojakého zdanenia.

(4) U poslancov národných výborov, ktorí sú na výkon funkcie dlhodobe uvoľnení zo svojho doterajšieho zamestnania, sa do hrubého zárobku zahŕňa celá odmena, ktorá im patrí za výkon ich funkcie.[7])

(5) Do hrubého zárobku sa nezahŕňajú doplnkové odmeny členov výrobných družstiev.

(6) Pri zisťovaní priemerného zárobku pre poskytovanie náhrady mzdy pri prekážkach v práci kratších než jedna smena sa do hrubého zárobku nezahŕňa u pracovníkov odmeňovaných hodinovou mzdou mzda za prácu nadčas, včítane príplatkov za túto prácu; u pracovníkov odmeňovaných mesačnou mzdou sa pri týchto prekážkach v práci poskytuje náhrada mzdy vo výške pomernej časti základnej mesačnej mzdy.

§ 32
Rozhodné obdobie

(1) Pokiaľ sa v ďalších ustanoveniach neustanovuje inak, rozhodným obdobím je predchádzajúci kalendárny rok. Priemerný zárobok sa zisťuje k 1. januáru bežného kalendárneho roka.

(2) Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu predchádzajúceho kalendárneho roka je rozhodným obdobím čas od vzniku pracovného pomeru do konca predchádzajúceho kalendárneho roka.

(3) Ak neodpracoval k 1. januáru bežného kalendárneho roka v rozhodnom období podľa predchádzajúcich odsekov pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na 5 pracovných dní aspoň 70 dní alebo pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na viac než 5 pracovných dní 80 dní, predlžuje sa rozhodné obdobie do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému treba priemerný zárobok zistiť.

(4) Pri vzniku pracovného pomeru v bežnom kalendárnom roku je rozhodným obdobím čas od vzniku pracovného pomeru do konca zúčtovacieho obdobia predchádzajúceho dňu, ku ktorému treba priemerný zárobok zistiť.

(5) Rovnaké rozhodné obdobie ako pri vzniku pracovného pomeru je

a) pri nástupe do práce po skončení sústavnej prípravy na budúce povolanie,

b) pri zmene spôsobu odmeňovania spočívajúcej v tom, že pracovník, ktorý bol dosiaľ odmeňovaný hodinovou mydou, je odmeňovaný mesačnou mzdou alebo naopak,

c) pri opätovnom nástupe do práce po skončení výkonu verejnej funkcie, ktorý trval aspoň jeden rok, po skončení základnej (náhradnej) vojenskej služby, ďalšej materskej dovolenky a výkonu trestu odňatia slobody.

(6) Do rozhodného obdobia sa nezahŕňajú kalendárne mesiace, za ktoré sa pracovníčke poskytol vyrovnávací príspevok v ťarchavosti a materstve[8]) a za ktoré sa pracovníkovi poskytovalo mzdové vyrovnanie.[9])

(7) Pri trvalej zmene základnej mzdy sa zisťuje priemerný zárobok

a) pracovníkov s mesačnou mzdou z novej základnej mzdy a oddelene z ostatných zložiek mzdy,

b) pracovníkov s hodinovou mzdou z priemeru nového bežne mesačne zúčtovávaného zárobku a oddelene z ostatných zložiek mzdy.

Pre zistenie priemeru nového mesačne bežne zúčtovávaného zárobku pracovníkov s hodinovou mzdou sa začína rozhodné obdobie od trvalej zmeny základnej mzdy a končí sa rovnako ako rozhodné obdobie podľa predchádzajúcich odsekov. Pre zistenie priemeru ostatných zložiek mzdy uvedených pod písmenami a) a b) je rozhodným obdobím čas ustanovený v predchádzajúcich odsekoch bez ohľadu na trvalú zmenu základnej mzdy.

§ 33
Pravdepodobný zárobok

(1) Pravdepodobný zárobok sa používa miesto priemerného zárobku zisťovaného podľa § 30 až 32, ak v rozhodnom období pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na 5 pracovných dní neodpracoval aspoň 70 dní alebo pracovník s týždenným pracovným časom rozvrhnutým na viac ako 5 pracovných dní 80 dní.

(2) Pravdepodobný zárobok sa zisťuje ku dňu, keď vznikla potreba ho zistiť. Ak táto potreba vznikne opäť v ďalšom zúčtovacom období, zisťuje sa znovu.

(3) Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo zárobku, ktorý pracovník dosiahol, prípadne zo zárobku upraveného podľa priemerného zárobku zisteného u pracovníkov vykonávajúcich v organizácii rovnakú alebo obdobnú prácu; pravdepodobný zárobok sa úmerne kráti pre neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

§ 34
Priemerný zárobok používaný v niektorých osobitných prípadoch

(1) Priemerným zárobkom pracovníka pre určenie náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru a na účely náhrady škody je, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, priemerný zárobok zistený podľa predchádzajúcich ustanovení s tou odchýlkou, že sa do základu pre jeho výpočet zahŕňajú aj tie druhy miezd, ktoré sa inak podľa § 31 ods. 2 písm. b) a c) a § 31 ods. 5 zo zápočtu vylučujú; pokiaľ neboli zúčtované, zahrnú sa do základu pre výpočet priemerného zárobku v skutočne dosiahnutej, prípadne v pravdepodobnej výške.

(2) Pri zisťovaní výšky náhrady za stratu na zárobku sa vychádza z priemerného, prípadne pravdepodobného zárobku prepočítaného na jeden mesiac po odčítaní dane zo mzdy podľa sadzby príslušnej pre pracovníka v mzdovom období, v ktorom vznikol nárok na náhradu; rovnako sa postupuje, ak sa vychádza z priemerných zárobkov spolupracovníkov.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

§ 35

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

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

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

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

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

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

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

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

h) sústavne kontrolovať úroveň starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a odstraňovať zistené závady, ako aj príčiny porúch a havárií technických zariadení,

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

i) organizovať najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach organizácie po dohode so závodným výborom a za jeho

účasti; zistené nedostatky odstraňovať a potrebné opatrenia investičného charakteru zahrnúť do plánu a do kolektívnych zmlúv.

§ 36

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

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

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

§ 37

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

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

§ 38

Výrobné organizácie sú povinné zabezpečiť, aby stroje, zariadenia a nástroje nimi vyrábané zodpovedali predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 39

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

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

§ 40
Osobné ochranné pracovné prostriedky

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

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

Náhrada škody

§ 41
Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

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

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

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

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

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

§ 42
Cesta do zamestnania

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

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

Zodpovednosť organizácie v niektorých osobitných prípadoch

§ 43

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

(2) Žiakom a študentom zodpovedá za škodu vzniknutú úrazom pri vyučovaní alebo pri výchove v mimoškolských výchovných zariadeniach alebo v priamej súvislosti s tým príslušný národný výbor a študentom vysokých škôl vysoká škola. Ak došlo k úrazu pri práci vo výrobe alebo pri

prevádzkovej praxi alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá žiakom a študentom organizácia, v ktorej túto prácu vykonávali.

(3) Občanom plniacim verejné funkcie zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú boli v čase úrazu činní.

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

(5) Sudcom zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou príslušný súd. Členom krajských združení advokátov zodpovedá príslušné krajské združenie.

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

§ 44

(1) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú aj príslušníci verejných alebo závodných dobrovoľných jednotiek požiarnej ochrany a príslušníci banskej záchrannej služby, ktorí utrpia úraz pri výkone služby. To isté platí aj o osobách, ktoré na výzvu miestneho národného výboru alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáhajú pri zásahu proti požiaru alebo inej živelnej udalosti alebo pri odstraňovaní ich následkov alebo pri cvičení jednotky požiarnej ochrany a pri tom utrpia úraz. Príslušníkom závodných dobrovoľných jednotiek požiarnej ochrany a banskej záchrannej služby zodpovedá v týchto prípadoch organizácia, v ktorej je jednotka alebo služba zriadená; príslušníkom ostatných dobrovoľných jednotiek požiarnej ochrany a iným uvedeným osobám zodpovedá príslušný národný výbor.

(2) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú občania, ktorí dobrovoľne v rámci akcie organizovanej národným výborom alebo inou organizáciou vypomáhajú pri plnení dôležitých úloh v záujme spoločnosti, napr. občania, ktorí dočasne vypomáhajú pri zveľaďovaní obcí alebo v jednotnom roľníckom družstve alebo na štátnom majetku alebo ktorí vypomáhajú pri svojpomocnej družstevnej bytovej výstavbe v rozsahu výpomoci vymedzenej národným výborom v rozhodnutí o prípustnosti stavby alebo pri stavebných akciách uskutočňovaných na zveľadenie prevádzkární spotrebných družstiev. Za škodu vzniknutú pracovným úrazom im zodpovedá organizácia, pre ktorú v čase pracovného úrazu pracovali. Dobrovoľná výpomoc organizovaná v rámci patronátnej činnosti sa však považuje za plnenie pracovných úloh; za škodu v tomto prípade zodpovedá organizácia, v ktorej je postihnutý v pracovnom pomere.

(3) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú ďalej autori vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru, ktorí utrpia úraz pri skúšaní, rozpracovaní alebo zavádzaní vynálezu, zlepšovacieho návrhu alebo priemyselného vzoru pre organizáciu alebo po dohode s ňou. Rovnaký nárok majú členovia ľudových spotrebných družstiev, ľudových bytových družstiev a družstiev vzájomnej občianskej pomoci, ktorí utrpia úraz pri výkone funkcie alebo pri činnosti pre družstvo, zdravotníci Československého červeného kríža, darcovia krvi, členovia Horskej služby, ako aj občania, ktorí na jej výzvu a podľa jej pokynov osobne pomáhajú pri záchrannej akcii v teréne, dobrovoľní pracovníci opatrovateľskej služby sociálneho zabezpečenia a iní občania, ktorých organizácia poverila určitou funkciou alebo činnosťou, ak utrpeli úraz pri plnení úloh súvisiacich s výkonom príslušnej funkcie alebo činnosti. Za škodu im zodpovedá organizácia, pre ktorú boli v čase úrazu činní.

Dohody o hmotnej zodpovednosti

§ 45

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

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

§ 46

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

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

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

§ 47

Pri určovaní podielu náhrady jednotlivých pracovníkov, ktorí zodpovedajú za schodok spoločne, sa vychádza z ich hrubých zárobkov zúčtovaných za obdobie od predchádzajúcej inventúry do dňa zistenia schodku. Pritom sa započítava zárobok za celý kalendárny mesiac, v ktorom bola táto inventúra vykonaná, a neprihliada sa na zárobok za kalendárny mesiac, v ktorom bol schodok zistený. Ak bol však pracovník zaradený na pracovisko počas tohto obdobia, započítava sa mu hrubý zárobok dosiahnutý odo dňa, keď bol na pracovisko zaradený, do dňa zistenia schodku. Do hrubého zárobku sa nezapočítava náhrada mzdy.

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch

§ 48

U pracovníka, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania (ďalej len „pracovný úraz“) v niekoľkých pracovných pomeroch alebo je činný aj na základe dohody o pracovnej činnosti, sa pri určení výšky náhrady za stratu na zárobku vychádza z priemerných

zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovnoprávnych vzťahoch, a to po čas, po ktorý by mohli trvať. Ak došlo k poškodeniu na zdraví v hlavnom zamestnaní, poskytne organizácia náhradu za stratu na zárobku dosahovanom vo vedľajšom pracovnom pomere, prípadne na základe dohody o pracovnej činnosti, len ak na túto ďalšiu činnosť pracovníka dala súhlas a nepožiadala o jej skončenie. To platí obdobne, ak pracovník v čase pracovného úrazu pracoval súčasne v družstve.

§ 49

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

§ 50

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

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

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

b) po čas práceneschopnosti pre pracovný úraz,

c) ak sa stal následkom pracovného úrazu invalidným,

d) ak sa stal následkom pracovného úrazu čiastočne invalidným alebo ak bol uznaný za občana so zmenenou pracovnou schopnosťou, pokiaľ vlastnou vinou nezameškáva príležitosť na zárobok vykonávaním práce preňho vhodnej.

Priemerný zárobok pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom

§ 51

Priemerným zárobkom pracovníka pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom je priemerný zárobok zistený podľa § 34, s výnimkou prípadov, keď priemerný zárobok sa zisťuje pre náhradu za stratu na zárobku po čas práceneschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania (§ 194 zákonníka), a prípadov, keď je ďalej ustanovené inak.

§ 52

U pracovníka, ktorý bol pre ohrozenie chorobou z povolania prevedený na inú prácu a u ktorého sa choroba z povolania zistila až po tomto prevedení, vychádza sa pri výpočte náhrady za stratu na zárobku, pokiaľ je to pre pracovníka výhodnejšie, z priemerného zárobku zisteného naposledy predo dňom prevedenia na inú prácu. To isté platí, ak bola na inú prácu prevedená žena z dôvodov ťarchavosti alebo materstva (§ 153 zákonníka).

§ 53

U učňa je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom

a) po čas prípravného obdobia odmena, ktorá mu patrí podľa príslušných predpisov, včítane hodnoty ubytovania a stravovania poskytnutého úplne alebo čiastočne bezplatne,

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

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

§ 54

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

§ 55

U občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú v pracovnom pomere a ktorých príprava na povolanie sa uskutočňuje podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, rozumie sa priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom mzdová tarifa ustanovená na odmeňovanie za výkon povolania podľa kvalifikácie získanej prípravou, a ak je mzdová tarifa ustanovená rozpätím, jeho dolná hranica, vždy však najmenej vo výške 1000,- Kčs mesačne.

§ 56

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

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

§ 57

U osôb povolaných na službu v ozbrojených silách je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom pravdepodobný zárobok určený podľa § 34 a § 51. Ak pred nástupom tejto služby neboli z vážnych dôvodov v pracovnom pomere alebo v členskom pomere k družstvu, vychádza sa zo zárobku, ktorý by mohli dosiahnuť vzhľadom na svoju kvalifikáciu.

§ 58

Odo dňa, keď sa pracovník stal invalidným alebo čiastočne invalidným následkom pracovného úrazu, ktorý utrpel do piatich rokov po skončení učebného pomeru alebo po skončení školskej

dochádzky alebo štúdia, je priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom priemerný zárobok jeho spolupracovníkov vykonávajúcich prácu toho druhu, pre ktorý bol postihnutý pracovník vychovaný, pokiaľ je to preňho výhodnejšie.

§ 59
Zárobok po pracovnom úraze

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

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

(3) Náhradu za stratu na zárobku vypláca organizácia pravidelne raz za mesiac.

§ 60
Náklady pohrebu a jednorazové odškodnenie pozostalých

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

(2) Náhrada nákladov na postavenie pomníka alebo dosky nesmie presiahnuť sumu 5000 Kčs. Náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky sa uhrádzajú iba najbližším príslušníkom rodiny a domácnosti zomretého.

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

Odchýlky v pôsobnosti závodných výborov

§ 61

Ustanovenia Zákonníka práce a uznesenia IV. všeodborového zjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie v máji 1965 o pôsobnosti závodných výborov platia aj pre závodné výbory v štátnych orgánoch a v spoločenských organizáciách, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

§ 62

(1) Závodné výbory na ministerstvách, v iných ústredných orgánoch štátnej správy a v iných štátnych orgánoch pri plnení svojich úloh nezasahujú do činnosti, ktorú tieto orgány vykonávajú ako nositelia a vykonávatelia štátnej moci, prípadne správy, a túto ich činnosť ani nekontrolujú.

(2) Ak sa pracovník prevádza na inú prácu, prekladá do iného miesta alebo ak sa s ním rozväzuje pracovný pomer výpoveďou alebo sa okamžite zrušuje v súvislosti s odvolaním z funkcie a robí to Predsedníctvo Federálneho zhromaždenia, Predsedníctvo Snemovne ľudu alebo Predsedníctvo Snemovne národov, prezident republiky, Česká národná rada alebo jej predsedníctvo, Slovenská národná rada alebo jej predsedníctvo, vláda Československej socialistickej republiky, vláda Českej socialistickej republiky a vláda Slovenskej socialistickej

republiky, prípadne predsedníctva týchto vlád, nevyžaduje sa na tieto úkony súčinnosť orgánov Revolučného odborového hnutia.

(3) Na hromadné úpravy pracovného času vydávané štátnymi orgánmi pre ich pracovníkov sa vyžaduje predchádzajúce prerokovanie so závodným výborom.

(4) Závodné výbory v štátnych orgánoch v odbore vojenskej správy, Zboru národnej bezpečnosti a zborov nápravnej výchovy sa nevyjadrujú k určeniu celkového počtu pracovníkov, k jeho zloženiu a rozmiestneniu.

§ 63

(1) Závodné výbory v spoločenských organizáciách nezasahujú do činnosti, ktorú tieto organizácie vykonávajú podľa svojich stanov, a ani túto ich činnosť nekontrolujú.

(2) Závodné výbory v spoločenských organizáciách sa nevyjadrujú k určeniu celkového počtu pracovníkov, k jeho zloženiu a rozmiestneniu, ani nekontrolujú ich prijímanie do pracovného pomeru a ich pracovné a mzdové zaradenie. Ak rozväzuje výpoveďou alebo ak ruší okamžite pracovný pomer spoločenská organizácia, je na to potrebné predchádzajúce prerokovanie so závodným výborom. Na prevedenie na inú prácu a na preloženie do iného miesta sa u politických pracovníkov ustanovovaných do ich funkcií orgánmi spoločenských organizácií nevyžaduje súčinnosť orgánov Revolučného odborového hnutia. U iných pracovníkov treba toto opatrenie prerokovať so závodným výborom.

(3) Závodné výbory v zariadeniach spoločenských organizácií nekontrolujú prijímanie a pracovné a mzdové zaradenie politických pracovníkov, ktorých do ich funkcie ustanovujú orgány týchto organizácií; na rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením s týmito pracovníkmi je potrebné predchádzajúce prerokovanie so závodným výborom. Na prevedenie týchto pracovníkov na inú prácu a na ich preloženie do iného miesta sa súčinnosť orgánov Revolučného odborového hnutia nevyžaduje.

(4) Na hromadné úpravy pracovného času vydávané orgánmi spoločenských organizácií sa vyžaduje predchádzajúce prerokovanie so závodným výborom.

Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

§ 64

(1) Ako výkon práce sa posudzuje čas,

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

b) dovolenky na zotavenie,

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

d) keď pracovník nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy, prípadne za ktorý sa mu jeho mesačná mzda (plat) nekráti.

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

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

§ 65

Zrušuje sa vyhláška č. 84/1966 Zb., ktorou sa ustanovujú odchýlky pre výpočet priemerného zárobku pre niektoré skupiny pracovníkov.

§ 66

Pri zisťovaní priemerného zárobku platia pre nároky vzniknuvšie do konca roka 1975 doterajšie predpisy.

§ 67

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. júlom 1975.

Dr. Štrougal v. r.

Príloha nariadenia vlády ČSSR č. 54/1975 Zb.

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

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

1. vyšetrenie alebo ošetrenie pracovníka v zdravotníckom zariadení

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, pokiaľ vyšetrenie alebo ošetrenie sa nemohlo vykonať mimo pracovného času;

2. narodenie dieťaťa manželke (družke) pracovníka

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky (družky) do zdravotníckeho zariadenia a späť;

3. sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie do zdravotníckeho zariadenia

a) pracovné voľno s náhradou mzdy sa na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, poskytne pri náhlom ochorení alebo úraze rodinného príslušníka;

b) pracovné voľno s náhradou mzdy sa na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, poskytne pri sprevádzaní na pravidelné alebo vopred určené ošetrenie alebo liečenie rodinného príslušníka.

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

4. úmrtie rodinných príslušníkov

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

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

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

5. vlastná svadba a svadba detí

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

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

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

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

7. náhle prerušenie prevádzky hromadných dopravných prostriedkov (s výnimkou miestnej dopravy)

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, ak prerušenie nebolo oznámené aspoň 24 hodín vopred a ak pracovník nemohol dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

8. nepredvídané meškanie hromadných dopravných prostriedkov z poveternostných dôvodov (s výnimkou miestnej dopravy)

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak toto meškanie, včítane času potrebného na cestu od dopravného prostriedku na pracovisko, spadá do pracovného času;

9. delegácia pracovníkov na pohreb spolupracovníka

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

10. vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden polodeň v týždni, po čas zodpovedajúci výpovednej lehote (§ 45 ods. 2 zákonníka). Toto voľno možno vo výnimočných prípadoch zlúčiť.

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

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

1) § 1 ods. 1 vyhlášky č. 96/1968 Zb. o niektorých opatreniach na úseku daní platených obyvateľstvom.

2) § 113 Zákonníka práce.

3) Článok 4 vyhlášky č. 24/1967 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o dani zo mzdy.

4) Napr.:
- úprava Ústrednej správy spojov zo 17. 6. 1968 č. 11 611/1968 PAM o poskytovaní náborovej stabilizačnej odmeny pracovníkom spojov (reg. čiastka 34/1968 Zb.);
- úprava Federálneho ministerstva dopravy z 1. februára 1973 č. 27 238/72-03 o poskytovaní stabilizačných odmien pracovníkom železničnej, vodnej a leteckej dopravy (reg. čiastka č. 12/1973 Zb.);
- úprava Ministerstva dopravy z 20. júla 1968 č. 7887/68-21 o poskytovaní náborových stabilizačných odmien niektorým pracovníkom železničnej dopravy (reg. čiastka č. 35/1968 Zb.).

5) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 158/1970 Zb. o usmerňovaní mzdového vývoja a o zásadách odmeňovania práce v znení vyhlášky č. 165/1971 Zb. (§ 27).

6) Úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 24. 2. 1971 č. II/3-262/71-7313/Ko o hmotnej zainteresovanosti vedúcich hospodárskych pracovníkov (reg. čiastka 6/1971 Zb.).

7) Vládne nariadenie č. 12/1968 Zb. o úprave odmien a náhrad a niektorých ďalších pomerov poslancov národných výborov a členov komisií a aktívov národných výborov v znení nariadenia vlády ČSR č. 127/1971 Zb. a nariadenia vlády SSR č. 128/1971 Zb.

8) Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

9) Vyhláška č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení.

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.