ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1975

Vyhlásené: 18.06.1975 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

55

PREDSEDNÍCTVO FEDERÁLNEHO ZHROMAŽDENIA

vyhlasuje úplné znenie Zákonníka práce zo 16. júna 1965 č. 65 Zb., ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zákonom z 27. júna 1968 č. 88 Zb., zákonom z 18. decembra 1969 č. 153 Zb., z úprav vykonaných zákonom zo 17. novembra 1970 č. 100 Zb. a zo zmien a doplnení vykonaných zákonom z 26. marca 1975 č. 20 Zb.

ZÁKONNÍK PRÁCE

Víťazstvo socialistického spoločenského poriadku v našej krajine vytvorilo pevnú východiskovú základňu pre úsilie pracujúceho ľudu upevňovať a ďalej rozvíjať pod vedením Komunistickej strany Československa našu socialistickú spoločnosť. Oslobodená ľudská práca sa stala základným zdrojom rozvoja našej spoločnosti a blahobytu všetkého ľudu. O ňu sa opiera rozvoj národného hospodárstva a rastúca hmotná a kultúrna úroveň všetkých občanov. Práca v socializme vytvára predpoklady pre upevňovanie súladu záujmov jednotlivca so záujmami spoločnosti. Ako člen socialistickej spoločnosti zúčastňuje sa každý pracujúci na plnení úloh socialistickej výstavby a podieľa sa na výsledkoch spoločnej práce. Socialistický poriadok zabezpečuje, aby práca každého jednotlivca slúžila na prospech celku, a tým súčasne i na prospech každého pracujúceho. Socialistický štát určuje podmienky práce, upravuje vzájomné vzťahy medzi pracovníkmi a socialistickými organizáciami, vytyčuje ich vzájomné povinnosti a zaručuje práva pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami. Pre ďalší rozvoj a upevňovanie spoločenských pracovných vzťahov treba na základe zásad zakotvených v našej socialistickej ústave novo a súhrnne upraviť vzťahy v oblasti spoločenskej práce jednotným Zákonníkom práce, ktorý prispeje k dobudovaniu socialistického právneho poriadku a k upevňovaniu socialistickej zákonnosti. Zákonník práce sa stáva základným prameňom pracovného práva Československej socialistickej republiky. Vyjadruje vôľu pracujúceho ľudu upraviť socialistické pracovné vzťahy v súlade so záujmami spoločnosti, a tým i každého jednotlivca, upevňovať a postupne rozvíjať ich prechod na vzťahy komunistické. Súčasne sa stáva aktívnym činiteľom v rozvoji socialistických výrobných vzťahov. Napomáha tomu, aby pracujúci statočne a čestne pracovali pre spoločnosť, dôsledne dodržiavali pracovnú disciplínu, plne využívali pracovný čas a výrobné prostriedky a uvedomele upevňovali hospodársku základňu nášho štátu - socialistické vlastníctvo výrobných prostriedkov. Dodržiavanie Zákonníka práce všetkými pracujúcimi, štátnymi, hospodárskymi a odborovými orgánmi i ostatnými spoločenskými organizáciami je nástrojom upevňovania socialistického právneho poriadku a prispieva k rozvíjaniu účasti pracujúcich na riadení a správe národného hospodárstva. Vychádzajúc z týchto skutočností Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Čl. I

Všetci občania majú právo na prácu. V spoločnosti pracujúcich môže jednotlivec dospieť k plnému rozvinutiu svojich schopností a k uplatneniu svojich oprávnených záujmov len aktívnou účasťou na rozvoji celej spoločnosti, predovšetkým náležitým podielom na spoločenskej práci. Práca v prospech spoločnosti a podľa jej potrieb je preto prvoradou povinnosťou a súčasne prvoradým právom i vecou cti každého občana.

Čl. II

Spoločenské zriadenie Československej socialistickej republiky vylučuje vykorisťovanie človeka človekom v akejkoľvek forme.

Čl. III

Pracovnoprávne vzťahy, v ktorých sa pracovníci zúčastňujú na spoločenskej práci podľa tohto zákonníka, môžu vzniknúť len so súhlasom občana a socialistickej organizácie. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami socialistického spolužitia.

Čl. IV

Pracovníci majú právo na odmenu za vykonanú prácu podľa jej množstva, akosti a spoločenského významu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci. Socialistické organizácie sú povinné vytvárať pracovné podmienky, ktoré pracovníkom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a znalostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a zvyšovanie kvalifikácie a ktoré prispievajú k stálosti pracovnoprávnych vzťahov.

Čl. V

Pracovníci majú právo i prvoradú povinnosť voči spoločnosti zúčastniť sa na rozvoji, riadení a kontrole činnosti socialistickej organizácie a napomáhať rozvoj a upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci. Socialistické organizácie sú povinné vytvárať a zlepšovať podmienky umožňujúce neustále rozširovať túto účasť.

Čl. VI

Pracovníci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a z funkcie, ktorou boli v socialistickej organizácii poverení, a tým upevňovať a prehlbovať socialistickú pracovnú disciplínu.

Čl. VII

Ženy majú právo na rovnaké postavenie v práci ako muži. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci nielen s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, ale najmä s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve, pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Čl. VIII

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečujú sa im pracovné podmienky umožňujúce úspešný rozvoj ich telesných a duševných schopností.

Čl. IX

Socialistické organizácie sú povinné robiť opatrenia v záujme ochrany zdravia pracovníkov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákonníka za škody spôsobené pracovníkom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Pracovníkom je zabezpečená bezplatná preventívna a liečebná starostlivosť, ako i právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotnosťou a materstvom. Pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovníkom, ktorí splnili podmienky pre nárok na starobný dôchodok, vytvárajú sa predpoklady pre ich ďalšiu pracovnú aktivitu. Pracovnoprávne vzťahy sú v dobe neschopnosti pracovníkov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, ťarchavosti alebo materstva chránené zákonom vo zvýšenej miere.

Čl. X

Účasť Revolučného odborového hnutia v pracovných vzťahoch upravených týmto zákonníkom je nedeliteľnou súčasťou týchto vzťahov.

PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA
PÔSOBNOSŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE

§ 1

Pri účasti občanov na spoločenskej práci vznikajú medzi občanmi a socialistickými organizáciami pracovnoprávne vzťahy. Tieto vzťahy upravuje predovšetkým Zákonník práce.

§ 2

(1) Na vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie, na ktorú boli občania povolaní pracujúcim ľudom, sa Zákonník práce vzťahuje, pokiaľ to výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanovy spoločenských organizácií a uznesenia vydané podľa nich ústrednými orgánmi týchto organizácií.

(2) Ak sa verejná funkcia vykonáva v pracovnom pomere, spravuje sa tento pracovný pomer Zákonníkom práce.

§ 3

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

(2) Pracovné vzťahy členov jednotných roľníckych družstiev a občanov, ktorí v družstve trvale pracujú podľa pracovných príkazov orgánov družstva a nie sú dosiaľ jeho členmi, ani nie sú v pracovnom pomere k družstvu sa posudzujú podľa Zákonníka práce, len pokiaľ to tento zákonník výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy.

(3) Pokiaľ jednotné roľnícke družstvá a výrobné družstvá môžu podľa stanov alebo podľa osobitných predpisov dojednávať pracovné pomery s nečlenmi družstva alebo pokiaľ uzavierajú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 232 a nasl.), spravujú sa tieto pracovnoprávne vzťahy Zákonníkom práce.

(4) Zákonník práce sa vzťahuje aj na učňov jednotných roľníckych družstiev a výrobných družstiev.

§ 4

Na pracovnoprávne vzťahy prokurátorov a vyšetrovateľov prokuratúry a na príslušníkov ozbrojených síl v činnej službe sa Zákonník práce vzťahuje, len pokiaľ to výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy.

§ 5

Na žiakov a študentov pri ich práci vo výrobe a pri prevádzkovej praxi, na vedeckých (umeleckých) ašpirantov, na členov krajských združení advokátov a na pracovnoprávne vzťahy

členov posádok československých námorných lodí sa Zákonník práce vzťahuje, pokiaľ osobitné predpisy neustanovujú inak.

§ 6

Pracovnoprávne vzťahy medzi občanmi a cudzozemskými organizáciami, ako i medzi cudzincami pracujúcimi na území Československej socialistickej republiky a tuzemskými organizáciami sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ predpisy o medzinárodnom súkromnom práve neustanovujú inak.

§ 7

Cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti smú sa do pracovného pomeru prijať, len ak im bolo udelené povolenie na pobyt na území Československej socialistickej republiky.

DRUHÁ HLAVA
ÚČASTNÍCI PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

Socialistické organizácie

§ 8

(1) Socialistickými organizáciami sú štátne, družstevné a spoločenské organizácie, ako aj iné organizácie, ktorých činnosť prispieva k rozvoju socialistických vzťahov (ďalej len „organizácia“).

(2) Organizácie vystupujú v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a majú zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

(3) Organizácie sú povinné starať sa o utváranie a rozvíjanie pracovnoprávnych vzťahov v súlade s týmto zákonníkom, s ostatnými právnymi predpismi a s pravidlami socialistického spolužitia.

§ 9

(1) Právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch robí v mene organizácie predovšetkým jej štatutárny orgán. Iní pracovníci organizácie, najmä vedúci jej organizačných útvarov sú oprávnení ako orgány organizácie robiť v mene organizácie právne úkony vyplývajúce z ich funkcií ustanovených organizačnými predpismi.

(2) Organizácia môže v medziach svojej pôsobnosti písomne poveriť ďalších svojich pracovníkov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch v jej mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnení povereného pracovníka.

(3) Vedúci pracovníci organizácie, ktorými sa rozumejú jej orgány (odsek 1), ako aj jej ďalší pracovníci, ktorí sú poverení vedením na jednotlivých stupňoch riadenia organizácie, sú oprávnení určovať a ukladať podriadeným pracovníkom organizácie pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

§ 10

(1) Právne úkony orgánov, prípadne poverených pracovníkov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú organizáciu, ktorá tiež z týchto úkonov nadobúda práva.

(2) Ak orgán alebo poverený pracovník prekročil právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony organizáciu, pokiaľ pracovník musel vedieť, že tento

orgán alebo poverený pracovník svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil pracovník organizácie, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Pracovníci

§ 11

(1) Spôsobilosť občana mať v pracovnoprávnych 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 alebo do učebného pomeru deň, ktorý by predchádzal dňu, keď tento občan ukončí povinnú školskú dochádzku.

(2) Pracovník môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti (§ 176) len po dovŕšení osemnástich rokov.

§ 12

(1) Spôsobilosť na právne úkony podľa predchádzajúceho ustanovenia môže pracovník stratiť len rozhodnutím súdu. Právne úkony, na ktoré nie je spôsobilý, robí za neho jeho zástupca; nemôže však za neho uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti.

(2) Súd spôsobilosť pracovníka na právne úkony obmedzí a určí v rozhodnutí rozsah tohto obmedzenia, ak pracovník pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopný robiť len niektoré právne úkony.

(3) Ak občan pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopný robiť právne úkony, súd ho spôsobilosti na právne úkony pozbaví.

(4) Súd pozbavenie alebo obmedzenie spôsobilosti zmení alebo zruší, ak sa zmenia alebo ak odpadnú dôvody, ktoré k nim viedli.

§ 13

Pracovník môže pred komisiou pre pracovné spory ako účastník samostatne konať (procesná spôsobilosť) v tom rozsahu, v akom má spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti.

Zastúpenie

§ 14

(1) Zastúpenie vzniká na základe dohody o splnomocnení alebo rozhodnutím súdu. Zástupca koná v mene zastúpeného a zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

(2) Zastupovať iného nemôže ten, kto sám nie je spôsobilý na právne úkony, ani ten, koho záujmy sú v rozpore so záujmami zastúpeného.

(3) Zástupca musí konať osobne; ďalšieho zástupcu si môže ustanoviť, len ak je to právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté. I z právnych úkonov ďalšieho zástupcu vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému.

(4) Ak zástupca prekročí rozsah svojho oprávnenia, je tým zastúpený viazaný, len pokiaľ takýto úkon schváli alebo na jeho základe koná.

§ 15

(1) Pracovník i organizácia sa môžu dať zastúpiť iným občanom alebo inou organizáciou.

(2) Na zastúpenie je potrebné písomné plnomocenstvo, v ktorom musí byť uvedený rozsah zástupcovho oprávnenia, inak je neplatné.

(3) Ak nie je v plnomocenstve udelenom niekoľkým zástupcom určené inak, musia všetci konať spoločne.

§ 16

(1) Splnomocnenie zanikne, ak ho zastúpený odvolá alebo ak ho zástupca vypovie. Odvolanie alebo vypovedanie splnomocnenia musí sa urobiť písomne, inak je neplatné. Splnomocnenie zanikne aj smrťou niektorého z nich, prípadne zánikom organizácie.

(2) Pre iného než zástupcu a zastúpeného je zánik splnomocnenia účinný len vtedy, až sa o ňom dozvie.

(3) Ak zomrie zastúpený alebo ak vypovie zástupca splnomocnenie, je zástupca povinný urobiť ešte všetko, čo nepripúšťa odklad, aby zastúpený neutrpel na svojich právach ujmu. Takto urobené úkony majú rovnaké právne následky, ako keby zastúpenie ešte trvalo, pokiaľ neodporujú tomu, čo zariadil ešte zastúpený alebo jeho dedičia.

§ 17

(1) Zástupcom pracovníka, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená, je súdom ustanovený opatrovník.

(2) Súd môže ustanoviť opatrovníka aj tomu, koho pobyt nie je známy, ak to treba na ochranu jeho záujmov alebo záujmov spoločnosti.

(3) Ak dôjde k stretnutiu záujmov opatrovníka so záujmami zastúpeného alebo k stretnutiu záujmov tých, ktorí sú zastúpení tým istým opatrovníkom, ustanoví súd osobitného opatrovníka.

TRETIA HLAVA
ÚČASŤ PRACOVNÍKOV NA ROZVOJI, RIADENÍ A KONTROLE ČINNOSTI ORGANIZÁCIE

§ 18

(1) Účasť pracovníkov a ich kolektívov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie je neoddeliteľnou črtou socialistickej demokracie a predpokladom úspešnej činnosti organizácie; zameriava sa predovšetkým na zabezpečovanie rentability, technického rozvoja, na zvyšovanie produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitné plnenie úloh organizácie, na zvyšovanie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, na upevňovanie pracovnej disciplíny a na zvyšovanie kvalifikácie, a tým prispieva k zvyšovaniu hmotnej a kultúrnej úrovne pracovníkov.

(2) Účasť pracovníkov a ich kolektívov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie organizujú a rozvíjajú najmä základné organizácie Revolučného odborového hnutia, ich závodné výbory a iné ich orgány, ktorých postavenie je určené stanovami Revolučného odborového hnutia.

(3) Pracovníci organizácie sa podieľajú na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie predovšetkým formami účasti organizovanými odborovými orgánmi; prerokúvajú najmä podklady a návrhy plánov, ich rozpis, kontrolujú a hodnotia plnenie plánu a socialistické súťaženie.

§ 19

(1) Vedúci pracovníci sú povinní sústavne vytvárať podmienky pre rozširovanie účasti pracovníkov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie, najmä pre rozvíjanie socialistického súťaženia, hnutia vynálezcov, novátorov a zlepšovateľov a ďalších foriem tvorivej iniciatívy a využívať skúsenosti, pripomienky a návrhy pracovníkov a odborových orgánov.

(2) Vedúci pracovníci sú povinní plniť voči základným organizáciám Revolučného odborového hnutia a odborovým orgánom ustanovené povinnosti.

Kolektívne zmluvy

§ 20

(1) Na zabezpečovanie rozvoja organizácie a na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov a na upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce uzavierajú v mene pracovníkov orgány Revolučného odborového hnutia a v mene organizácií ich vedúci kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj hospodárske orgány vyššieho stupňa a vyššie odborové orgány.

(2) V kolektívnych zmluvách môžu byť upravené podľa ďalších ustanovení tohto zákonníka, prípadne podľa predpisov a smerníc ústredných orgánov aj niektoré pracovné a mzdové podmienky. Obsah kolektívnych zmlúv musí byť v súlade s právnymi predpismi a so záujmami spoločnosti.

(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.

(4) Za plnenie záväzkov prijatých organizáciou v kolektívnej zmluve zodpovedajú podľa tohto zákonníka popri organizácii aj vedúci pracovníci v rozsahu svojich funkcií a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve. Zavinené neplnenie týchto záväzkov sa posudzuje ako porušenie pracovných povinností. Za plnenie záväzkov prijatých odborovými orgánmi zodpovedajú tieto orgány podľa stanov Revolučného odborového hnutia.

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

(6) Vláda Československej socialistickej republiky a Ústredná rada odborov ustanovia zásady pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv.

§ 21

Ústredné orgány vytvárajú po dohode s príslušnými odborovými orgánmi podmienky pre rozvoj tvorivej pracovnej iniciatívy, najmä v socialistickom súťažení, a podporujú rozvoj mnohotvárnych foriem účasti pracovníkov na riadení.

§ 22

(1) Revolučné odborové hnutie svojou výchovnou činnosťou vedie pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami k jednotnému uplatňovaniu a dodržiavaniu ustanovení tohto zákonníka a ostatných pracovnoprávnych predpisov.

(2) V súlade s cieľmi činnosti Revolučného odborového hnutia podľa predchádzajúceho odseku organizujú jeho orgány účasť pracujúcich na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, prípadne príslušných záväzkov z kolektívnych zmlúv a na odstraňovanie nedostatkov vzniknutých z ich porušovania navrhujú, prípadne robia v súčinnosti s hospodárskymi a štátnymi orgánmi alebo orgánmi spoločenských organizácií potrebné opatrenia. Pritom smerujú k stále širšiemu uplatňovaniu foriem výchovného pôsobenia kolektívu pracujúcich.

(3) Orgány Revolučného odborového hnutia určené Ústrednou radou odborov vykonávajú v organizáciách spoločenskú kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov. Pritom sú oprávnené najmä

a) vstupovať na pracoviská organizácií,

b) vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady,

c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

d) vyžadovať od organizáciá a orgánov im nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie zistených závad,

e) navrhovať organizáciám, orgánom im nadriadeným a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania socialistickej zákonnosti v pracovnoprávnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre ne z kolektívnych zmlúv,

f) vyžadovať od organizácií, prípadne od orgánom im nadriadených správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie závad zistených pri výkone spoločenskej kontroly alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.

(4) V zariadeniach na obranu vlasti vykonávajú túto spoločenskú kontrolu len tie orgány Revolučného odborového hnutia, ktorým je podľa osobitných predpisov povolený vstup do takých zariadení.

(5) Spoločenskú kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vo výrobných družstvách, v jednotlivých roľníckych družstvách, v bytových družstvách a v družstvách vzájomnej občianskej pomoci vykonávajú poverené orgány týchto družstiev.

(6) Právo kontroly patriace podľa osobitných predpisov iným orgánom nie je ustanoveniami odsekov 3 a 5 dotknuté.

§ 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, prerokúvajú federálne ústredné orgány s Ústrednou radou odborov; ústredné orgány Českej socialistiickej republiky prerokúvajú tieto návrhy s Českou odborovou radou, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky so Slovenskou odborovou radou.

ŠTVRTÁ HLAVA
ZABEZPEČENIE PRÁVA NA PRÁCU A PRÁCA V PROSPECH SPOLOČNOSTI

§ 24

(1) Občania uskutočňujú svoje právo na prácu v súlade so záujmami spoločnosti predovšetkým ako pracovníci v pracovnom pomere k socialistickej organizácii.

(2) Organizácie získavajú pracovníkov pre plnenie svojich úloh v súlade s potrebami rozvoja národného hospodárstva za podmienok ustanovených osobitnými predpismi.

§ 25

(1) Organizácia smie zamestnávať v pracovnom pomere len pracovníka, ktorý preukáže, že sa skončil jeho predchádzajúci pracovný pomer, prípadne jeho členský pomer k výrobnému družstvu alebo jednotnému roľníckemu družstvu.

(2) Toto obmedzenie sa nevzťahuje na zamestnávanie pracovníka v pracovnom pomere

a) vedľajšom (§ 70),

b) dojednávanom za trvania doterajšieho pracovného pomeru, ktorý bol dojednaný na kratší než určený týždenný pracovný čas,

c) ak pracovník bol organizáciou, v ktorej je v pracovnom alebo členskom pomere, dočasne uvoľnený na výkon práce v inej organizácii,

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.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky ustanoví, v ktorých prípadoch sa zaznamenáva vznik a skončenie pracovného (učebného) pomeru, prípadne členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu do osobných dokladov pracovníka (učňa, člena družstva). Vláda Československej socialistickej republiky môže tiež ustanoviť, ktoré ďalšie skutočnosti týkajúce sa týchto pomerov sa zaznamenávajú obdobným spôsobom. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoví po dohode s Federálnym ministerstvom vnútra a po prerokovaní s Ústrednou radou odborov podrobnosti o vykonávaní týchto záznamov.

§ 26

(1) Národné výbory sa starajú, aby sa rozvíjala pracovná aktivita obyvateľstva, informujú občanov o pracovných príležitostiach, zabezpečujú im prácu s ohľadom na ich oprávnené záujmy a v súlade s potrebami národného hospodárstva a dozerajú, či organizácie plnia povinnosti ustanovené v predchádzajúcich ustanoveniach. Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou radou odborových zväzov a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou môžu uložiť organizáciám, prípadne aj občanom povinnosti nevyhnutné na splnenie týchto úloh, najmä povinnosť hlásiť národnému výboru potrebné skutočnosti.

(2) Ústredné orgány a ostatné orgány nadriadené organizáciám sú povinné sledovať, ako organizácie plnia svoje povinnosti pri utváraní pracovnoprávnych vzťahov a ich rozvíjaní (§ 8 ods.

3), zisťovať príčiny porušovania pracovnoprávnych predpisov, vyvodzovať z neho dôsledky a sústavne utvárať podmienky pre ich dodržiavanie.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov upraviť hmotné zabezpečenie občanov pred nástupom do práce.

DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER

PRVÁ HLAVA
VZNIK, ZMENY A SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

§ 27

(1) Pracovník v pracovnom pomere sa podieľa v kolektíve pracovníkov svojou prácou za mzdu podľa pokynov organizácie na plnení jej úloh a zúčastňuje sa na rozvoji, riadení a kontrole jej činnosti.

(2) Pracovný pomer sa zakladá zmluvou medzi organizáciou a pracovníkom.

(3) Voľbou sa môže pracovný pomer založiť v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi, prípadne stanovami alebo uzneseniami ústredných orgánov spoločenských organizácií.

(4) Vymenovaním sa môže založiť pracovný pomer len u vedúcich pracovníkov vymenovaných do ich funkcie orgánom nadriadeným organizácii, v ktorej má pracovník svoju funkciu vykonávať.

Prvý oddiel
Pracovná zmluva a vznik pracovného pomeru

§ 28

Pred uzavretím pracovnej zmluvy je organizácia povinná oboznámiť pracovníka s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho z pracovnej zmluvy vyplynuli, a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. V prípadoch určených orgánmi štátnej zdravotníckej správy organizácia je povinná zabezpečiť, aby sa pracovník pred uzavretím pracovnej zmluvy podrobil vstupnej lekárskej prehliadke.

§ 29

(1) V pracovnej zmluve organizácia je povinná s pracovníkom dohodnúť:

a) druh práce (funkciu), na ktorú sa pracovník prijíma,

b) miesto výkonu práce (obec a závod alebo inak určené miesto),

c) deň nástupu do práce.

(2) Okrem toho má organizácia s pracovníkom dohodnúť v pracovnej zmluve spravidla jeho mzdové zaradenie zodpovedajúce dojednanému druhu práce, prípadne ďalšie podmienky, na ktorých majú záujem.

§ 30

Pracovný pomer je dojednaný na neurčitý čas, pokiaľ nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.

§ 31

(1) V pracovnej zmluve sa môže dojednať skúšobná doba, ktorá je, pokiaľ nebola dohodnutá kratšia skúšobná doba, jeden mesiac. Dojednaná skúšobná doba nemôže sa dodatočne predlžovať. Ak však pracovník nemôže počas skúšobnej doby pracovať pre prekážky v práci spolu dlhšie ako šesť pracovných dní, nezapočítava sa do skúšobnej doby čas trvania týchto prekážok.

(2) Skúšobná doba musí sa dojednať písomne, inak je jej dojednanie neplatné.

§ 32

(1) Organizácia je povinná uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Ak však ide 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.

Vznik pracovného pomeru

§ 33

(1) Pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy vzniká dňom, ktorý bol dojednaný v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

(2) Ak pracovník v dojednaný deň nenastúpi do práce bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí organizáciu o tejto prekážke, organizácia môže od pracovnej zmluvy odstúpiť.

§ 34

(1) Pracovný pomer môže vzniknúť aj na základe rámcovej pracovnej zmluvy. Rámcovú pracovnú zmluvu možno dojednať na zabezpečenie dobrovoľnej účasti pracovníkov na hromadných akciách organizovaných na výpomoc pri špičkových poľnohospodárskych a podobných krátkodobých prácach alebo na zabezpečenie práce vo výrobe a prevádzkovej praxe žiakov a študentov.

(2) Rámcovú pracovnú zmluvu uzaviera organizácia, v ktorej sa majú tieto práce vykonať, so spoločenskou organizáciou, školou alebo inou organizáciou, ktorá organizuje účasť na týchto prácach, prípadne prácu vo výrobe alebo prevádzkovú prax.

(3) Pracovný pomer na základe rámcovej pracovnej zmluvy vzniká nástupom do práce bez toho, že by bolo treba uzavrieť pracovnú zmluvu s jednotlivými pracovníkmi, a končí sa vykonaním dojednanej práce alebo uplynutím dojednanej doby, pokiaľ nebolo dohodnuté inak.

§ 35
Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

a) organizácia je povinná prideľovať pracovníkovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu podľa mzdových predpisov, prípadne kolektívnych zmlúv, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi alebo kolektívnou alebo pracovnou zmluvou;

b) pracovník je povinný podľa pokynov organizácie vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do práce musí byť pracovník riadne oboznámený s pracovným poriadkom (§ 82) a s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať.

(3) Organizácia je povinná predkladať závodnému výboru základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (ďalej len „závodný výbor“) v lehotách s ním dohodnutých zprávy o dojednaných nových pracovných pomeroch, aby mohol kontrolovať prijímanie nových pracovníkov a ich pracovné a mzdové zaradenie.

Druhý oddiel
Zmeny pracovného pomeru

§ 36
Zmena dojednaných pracovných podmienok

(1) Dojednaný obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa organizácia a pracovník dohodnú na jeho zmene. Ak bola pracovná zmluva uzavretá písomne, organizácia musí urobiť písomne aj jej zmenu.

(2) Vykonávať práce iného druhu alebo v inom mieste, než boli dojednané v pracovnej zmluve, je pracovník povinný len výnimočne v prípadoch uvedených v § 37 a 38.

§ 37
Prevedenie na inú prácu

(1) Organizácia je povinná previesť pracovníka na inú prácu:

a) ak pracovník stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia trvale spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre ochorenie chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,

b) ak ťarchavá žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej ťarchavosť alebo materské poslanie,

c) ak je to potrebné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,

d) ak je to potrebné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo právoplatného kárneho opatrenia,

e) ak bola pracovníkovi daná výpoveď preto, že nespĺňa určené predpoklady alebo požiadavky, kotré sú nevyhnutnou podmienkou pre riadny výkon jeho práce, alebo 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.

(2) Ak nemožno dosiahnuť účel prevedenia podľa predchádzajúceho odseku prevedením pracovníka v rámci pracovnej zmluvy, môže ho organizácia previesť v týchto prípadoch i na prácu iného druhu, než aký bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to i keby s tým pracovník nesúhlasil.

(3) Organizácia môže previesť pracovníka i bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, než ktorá bola dojednaná:

a) ak nemôže pracovník vykonávať prácu pre prestoj (§ 129) alebo pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,

b) ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov,

c) ak to vyžaduje iná nevyhnutná prevádzková potreba organizácie, avšak v tomto prípade najdlhšie celkom na dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

(4) Pri prevedení pracovníka na inú prácu organizácia je povinná prizerať na to, aby táto práca bola pre neho vhodná (vzhľadom na jeho zdravotný stav a schopnosti a pokiaľ možno i na jeho kvalifikáciu).

(5) Organizácia je povinná vopred prerokovať s pracovníkom dôvod prevedenia na inú prácu a dobu, po ktorú má prevedenie trvať; ak pracovná zmluva bola uzavretá písomne a ak prevedením pracovníka dochádza k jej zmene, organizácia je povinná vydať mu písomné potvrdenie o dôvode prevedenia na inú prácu a o dobe jeho trvania, s výnimkou prípadov uvedených v odseku 3.

§ 38
Pracovná cesta a preloženie

(1) Organizácia môže vyslať pracovníka na dobu nevyhnutnej potreby na pracovnú cestu.

(2) Preložiť pracovníka na sústavný výkon práce do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, možno len v rámci organizácie a len keď to nevyhnutne vyžaduje jej prevádzková potreba. Organizácia je povinná s pracovníkom vopred prerokovať dôvod a dobu preloženia a prizrieť na jeho oprávnené záujmy.

(3) Pokiaľ sa organizácia nedohodne s pracovníkom inak, môže ho preložiť do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, najdlhšie spolu na 90 dní v kalendárnom roku. Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov pre niektoré skupiny pracovníkov ustanoviť, že títo pracovníci môžu byť výnimočne preložení do iného miesta i na dlhší čas, najdlhšie však na jeden rok, ak to vyžaduje zabezpečenie záujmov obyvateľstva, a ak to vyžadujú potreby obrany štátu, prípadne i do inej organizácie.

§ 39
Prevedenie pracovníka na pôvodné pracovné miesto

Ak odpadnú dôvody, pre ktoré bol pracovník podľa predchádzajúcich ustanovení prevedený na inú prácu alebo preložený do iného miesta, než boli dojednané v pracovnej zmluve, alebo ak uplynula doba, na ktorú bola táto zmena dojednaná, alebo na ktorú je možnosť takej zmeny obmedzená týmto zákonníkom (§ 37 ods. 3 písm. c) a § 38 ods. 3), je organizácia povinná zaradiť pracovníka späť na jeho pôvodnú prácu a pracovisko, pokiaľ sa s ním nedohodne inak. Ak nie je takéto zaradenie možné z vážnych prevádzkových dôvodov, musí byť pracovník prevedený na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, a to pokiaľ možno na tom istom pracovisku, kde pracoval predtým.

§ 40
Prevedenie a preloženie na žiadosť pracovníka

Ak požiada pracovník o prevedenie na inú prácu alebo pracovisko, prípadne o preloženie do iného miesta, pretože podľa lekárskeho posudku nie je vhodné, aby ďalej vykonával doterajšiu prácu alebo pracoval na doterajšom pracovisku, alebo z iných vážnych dôvodov, organizácia je povinná mu vyhovieť, len čo to dovolia jej prevádzkové možnosti. Pritom musí dbať na to, aby práca i pracovisko, na ktoré pracovníka prevádza, boli pre neho vhodné.

§ 41
Účasť odborových orgánov pri prevádzaní a prekladaní

(1) Pokiaľ organizácia podľa predchádzajúcich ustanovení (§ 37 a § 38 ods. 3) výnimočne pracovníka prevádza na inú prácu alebo ho prekladá do iného miesta, než zodpovedajú pracovnej zmluve, na dobu dlhšiu ako jeden mesiac, a pracovník s takýmto opatrením nesúhlasí, môže organizácia urobiť také opatrenie len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Súhlas závodného výboru nie je však potrebný na prevedenie pracovníka na inú prácu podľa právoplatne uloženého kárneho opatrenia.

(2) Ak ide o mladistvého pracovníka alebo pracovníka so zmenenou pracovnou schopnosťou, je potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru na každé jeho prevedenie na inú prácu alebo preloženie do iného miesta, pokiaľ majú tieto opatrenia trvať dlhšiu dobu ako jeden mesiac.

(3) Pokiaľ je na prevedenie pracovníka na inú prácu alebo na jeho preloženie do iného miesta potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru, je také opatrenie bez tohto súhlasu neplatné. Vláda Československej socialistickej republiky môže však po dohode s Ústrednou radou odborov upraviť účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylne.

Tretí oddiel
Skončenie pracovného pomeru

§ 42

(1) Pracovný pomer sa môže rozviazať:

a) dohodou,

b) výpoveďou,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením v skúšobnej dobe.

(2) Pracovný pomer dojednaný na určitú dobu končí sa tiež uplynutím dojednanej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, pokiaľ k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa končí

a) dňom, ktorým sa má skončiť ich pobyt na území Československej socialistickej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,

b) dňom, ktorým nadobudol právnu moc rozsudok ukladajúci týmto osobám trest vyhostenia z územia Československej socialistickej republiky.

§ 43
Dohoda

(1) Ak sa organizácia a pracovník dohodnú na rozviazaní pracovného pomeru, končí sa pracovný pomer dojednaným dňom.

(2) Dohodu o rozviazaní pracovného pomeru organizácia a pracovník uzavierajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody rozviazania pracovného pomeru, ak to pracovník požaduje.

(3) Jedno vyhotovenie dohody o rozviazaní pracovného pomeru vydá organizácia pracovníkovi.

(4) Ak pracovník písomne požiada o rozviazanie pracovného pomeru k určitému dňu a ak organizácia neodmietne jeho žiadosť do 15 dní od jej doručenia, skončí sa pracovný pomer dohodou tým dňom, ktorý pracovník vo svojej žiadosti uviedol.

§ 44
Výpoveď

(1) Výpoveďou môžu rozviazať pracovný pomer organizácia i pracovník. Výpoveď musí sa dať písomne a doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatná.

(2) Ak sa môže dať výpoveď len z dôvodu výslovne ustanoveného v tomto zákonníku, musí sa tento dôvod vo výpovedi uviesť, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede sa nemôže dodatočne meniť.

(3) Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, môže sa odvolať len s jeho súhlasom; odvolanie výpovede i súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

§ 45
Výpovedné lehoty

(1) Ak bola daná výpoveď, skončí sa pracovný pomer uplynutím výpovednej lehoty.

(2) Výpovedné lehoty sú rovnaké pre organizáciu i pracovníka a sú

a) jeden mesiac u pracovníkov do 30 rokov veku,

b) dva mesiace u pracovníkov od 30 do 40 rokov veku,

c) tri mesiace u pracovníkov od 40 rokov veku.

(3) Výpovedná lehota sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Pre dĺžku výpovednej lehoty je rozhodujúci vek, ktorý pracovník dosiahne do konca kalendárneho roku, v ktorom začne plynúť výpovedná lehota.

Výpoveď daná organizáciou

§ 46

(1) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď len z týchto dôvodov:

a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje organizácia alebo jej časť,

b) ak zaniká organizácia zlúčením alebo rozdelením alebo ak sa prevádza samostatná organizačná jednotka do inej organizácie a preberajúca organizácia nemá možnosť pracovníka zamestnávať podľa dojednanej pracovnej zmluvy,

c) ak sa pracovník stane pre organizáciu nadbytočným vzhľadom na zmenu jej úloh, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny,

d) ak je pracovník zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru,

e) ak pracovník nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi pre výkon dojednanej práce určené pre výkon dojednanej práce alebo ak bez zavinenia organizácie nespĺňa požiadavky, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou pre riadny výkon jeho práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno dať pracovníkovi z tohto dôvodu výpoveď, len ak tieto nedostatky v primeranej lehote neodstránil, hoci ho organizácia v posledných 12 mesiacoch na to písomne vyzvala,

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.

(2) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď, pokiaľ nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno zrušiť pracovný pomer okamžite, iba vtedy,

a) ak nemá možnosť ho ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave,

b) ak pracovník nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu organizácia ponúkla v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu,

c) ak pri výpovedi dávanej pracovníkovi pre nespĺňanie určených predpokladov alebo požiadaviek, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou pre riadny výkon jeho práce, mu nemôže ponúknuť voľné pracovné miesto primerané jeho kvalifikácii, ktoré by aj pri týchto nedostatkoch mohol zastávať.

(3) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno zrušiť pracovný pomer okamžite, môže dať organizácia pracovníkovi výpoveď iba do jedného mesiaca odo dňa, keď zistila dôvod výpovede , a pre porušenie pracovnej discipíny v cudzine do jedného mesiaca po jeho návrate, najneskoršie však vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(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.

§ 47

(1) Ak pracovníkovi bola daná výpoveď pre organizačné zmeny [§ 46 ods. 1 písm. a) až c)], alebo preto, že sa stal zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, je organizácia povinná v spolupráci s národným výborom účinne mu pomáhať pri získaní nového vhodného zamestnania.

(2) Pri výpovedi danej pre organizačné zmeny osamelej ťarchavej pracovníčke, pracovníčke na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1), osamelej pracovníčke alebo osamelému pracovníkovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je zabezpečený dôchodkom, je organizácia povinná zabezpečiť týmto osobám nové vhodné zamestnanie a to podľa potreby aj s pomocou svojho nadriadeného orgánu. V týchto prípadoch výpovedná lehota sa skončí až vtedy, keď organizácia splní túto povinnosť , pokiaľ sa s pracovníkom nedohodne inak.

(3) Povinnosť účinne pomáhať pracovníkovi pri získaní nového vhodného zamestnania, prípadne mu ho zabezpečiť organizácia nemá, ak pracovník nebol ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu organizácia pred výpoveďou ponúkla. Tieto povinnosti organizácie zanikajú, ak pracovník odmietne bez vážneho dôvodu nové vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.

Zákaz výpovede

§ 48

(1) Organizácia nesmie dať pracovníkovi výpoveď v ochrannej dobe, t. j.

a) v dobe, keď je pracovník uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, pokiaľ si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil v opilosti, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od povolenia kúpeľného liečenia až do dňa ich skončenia; pri ochorení na tuberkulózu sa táto ochranná doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania,

b) pri povolaní na službu v ozbrojených silách odo dňa, keď bol pracovníkovi doručený povolávací rozkaz alebo keď bola uverejnená vyhláška obsahujúca hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z takejto služby,

c) v dobe, keď je pracovník dlhodobo plne uvoľnený pre výkon verejnej funkcie,

d) v dobe, keď je pracovníčka ťarchavá alebo keď pracovníčka alebo osamelý pracovník trvale sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako tri roky.

(2) Ak pracovníkovi bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná lehota mala uplynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej lehoty nezapočítava; pracovný pomer sa skončí len uplynutím zvyšnej časti výpovednej lehoty po skončení ochrannej doby, okrem ak pracovník vyhlási, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.

§ 49

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú pracovníkovi

a) pre organizačné zmeny uvedené v § 46 ods. 1 písm. a) a b),

b) z dôvodu, pre ktorý môže organizácia zrušiť pracovný pomer okamžite, pokiaľ nejde o pracovníčku na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1); ak bola daná pracovníčke výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku tak, že by výpovedná lehota uplynula v čase tejto materskej dovolenky, skončí sa výpovedná lehota súčasne s materskou dovolenkou,

c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 46 ods. 1 písm. f)], pokiaľ nejde o tehotnú pracovníčku, pracovníčku trvale sa starajúcu o dieťa mladšie ako jeden rok alebo osamelú pracovníčku trvale sa starajúcu o dieťa mladšie ako tri roky.

§ 50

Pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo účastníkovi odboja môže dať organizácia výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom okresného národného výboru, inak je výpoveď neplatná. Súhlas okresného národného výboru sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú pracovníkovi staršiemu ako 65 rokov.

Výpoveď daná pracovníkom

§ 51

(1) Pracovník môže dať výpoveď, ak

a) uzavrel s inou organizáciou pracovnú zmluvu v rámci náboru vykonávaného národným výborom,

b) má prejsť na základe vykonaného konkurzu na funkciu obsadzovanú podľa osobitných predpisov týmto spôsobom alebo má byť prijatý ako riadny vedecký (umelecký) ašpirant, ako

študent na vysokú školu, ako žiak na strednú školu, s výnimkou štúdia popri zamestnaní alebo do učebného pomeru,

c) nemôže podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy vykonávať doterajšiu prácu alebo ak mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, a žena tiež z dôvodu ťarchavosti alebo starostlivosti o dieťa,

d) organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči nemu podľa pracovnej alebo kolektívnej zmluvy alebo právnych predpisov, alebo nemôže túto povinnosť plniť v dôsledku organizačných zmien alebo ak sa v posledných 12 mesiacoch nevyužíva jeho odborná kvalifikácia po dobu najmenej šiestich mesiacov,

e) nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý pracovník nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska.

(2) Pracovník môže dať výpoveď aj z iných dôvodov, než sú uvedené v predchádzajúcom odseku, prípadne bez uvedenia dôvodu. V týchto prípadoch sa výpovedné lehoty uvedené v § 45 ods. 2 predlžujú o šesť mesiacov, pokiaľ sa organizácia nedohodne s pracovníkom inak.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov rozšíriť okruh dôvodov uvedených v odseku 1 alebo na prechodný čas viazať účinnosť výpovedí dávaných podľa odseku 2 na niektoré podmienky.

§ 52

Ak pracovník dal organizácii výpoveď z dôvodu uvedeného v § 51 ods. 1, avšak organizácia popiera, že tu taký dôvod je, musí organizácia najneskôr do 15 dní podať na súde návrh, aby sa o tomto spore rozhodlo.

Okamžité zrušenie

§ 53

(1) Organizácia môže zrušiť pracovný pomer okamžite len výnimočne, a to len vtedy,

a) ak bol pracovník právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin nepodmienečne na trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok,

b) ak pracovník porušil pracovnú disciplínu tak hrubým spôsobom, že jeho ponechanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny v organizácii,

c) ak pracovník ohrozil bezpečnosť štátu a jeho zotrvanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné bez ohrozenia riadneho plnenia úloh organizácie.

(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 pätnásťdňovej lehoty obdobne platí ustanovenie § 46 odsekov 3 a 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.

(3) Organizácia nemôže okamžite zrušiť pracovný pomer s ťarchavou pracovníčkou, ani s pracovníčkou alebo osamelým pracovníkom, pokiaľ sa trvale sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky; môže však s nimi s výnimkou pracovníčky na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1), z dôvodov uvedených v odseku 1 rozviazať pracovný pomer výpoveďou.

§ 54

(1) Pracovník môže pracovný pomer okamžite zrušiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a organizácia ho nepreviedla do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu.

(2) Pracovník, ktorý okamžite zrušil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú lehotu.

§ 55

Okamžité zrušenie pracovného pomeru treba urobiť písomne, uviesť v ňom dôvod a doručiť ho druhému účastníkovi, inak je neplatné. Pôvodne uvedený dôvod nemôže sa dodatočne meniť.

Skončenie pracovného pomeru dojednaného na určitú dobu

§ 56

(1) Pracovný pomer dojednaný na určitú dobu končí sa uplynutím tejto doby. Ak bola doba trvania pracovného pomeru určená na dobu vykonávania určitých prác, organizácia má upozorniť pracovníka na skončenie týchto prác včas, spravidla aspoň tri dni vopred.

(2) Ak pracovník pokračuje po uplynutí dojednanej doby s vedomím organizácie ďalej vo vykonávaní prác, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas, pokiaľ sa organizácia nedohodne s pracovníkom inak.

§ 57

(1) Pred uplynutím dojednanej doby môže organizácia a pracovník rozviazať pracovný pomer dojednaný na určitú dobu dohodou, prípadne okamžitým zrušením, ak organizácia alebo pracovník má preto dôvod ustanovený týmto zákonníkom (§ 53 a 54).

(2) Výpoveďou môže organizácia rozviazať pracovný pomer dojednaný na určitú dobu pred uplynutím tejto doby z dôvodov uvedených v § 46, s výnimkou odseku 1 písm. b) a c), pracovník z dôvodov uvedených v § 51 ods. 1 písm. a), c) a d), pokiaľ v písomne uzavretej pracovnej zmluve nebol okruh výpovedných dôvodov pre takto dojednaný pracovný pomer výslovne vymedzený inak.

§ 58
Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) V skúšobnej dobe môže tak organizácia, ako i pracovník zrušiť pracovný pomer kedykoľvek písomne bez uvedenia dôvodov.

(2) Písomné oznámenie o zrušení pracovného pomeru má sa doručiť druhej strane spravidla aspoň tri dni predo dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

§ 59
Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru

(1) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru je takéto rozviazanie pracovného pomeru neplatné. Vláda Československej socialistickej republiky môže na návrh Ústrednej rady Československého revolučného odborového hnutia upraviť pôsobnosť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylne.

(2) Iné prípady rozviazania pracovného pomeru organizácia je povinná predkladať na kontrolu závodnému výboru v lehotách s ním dohodnutých.

(3) Ak závodný výbor odmietol dať organizácii súhlas na rozviazanie pracovného pomeru s pracovníkom výpoveďou alebo okamžitým zrušením, môže organizácia požiadať príslušný vyšší odborový orgán o preskúmanie jeho stanoviska. Ak vyšší odborový orgán zistí, že nesúhlas závodného výboru s rozviazaním pracovného pomeru je v rozpore so záujmami spoločnosti, môže jeho rozhodnutie zrušiť a sám dať súhlas na rozviazanie pracovného pomeru namiesto závodného výboru.

§ 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 zotavenie a na dávky nemocenského poistenia, a či, v akej výške, v akom poradí a v čí prospech sa vykonávajú z pracovníkovej 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 svojej pracovnej činnosti, môže sa domáhať do troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, v rozhodcovskej komisii, aby organizácii bolo uložené primerane ho upraviť.

Štvrtý oddiel
Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru

§ 61

(1) Ak organizácia dala pracovníkovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušila pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak pracovník oznámil organizácii, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnávala, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a organizácia je povinná poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí pracovníkovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil organizácii, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu organizácia umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru; za dobu pred uplatnením neplatnosti rozviazania pracovného pomeru na súde mu však táto náhrada patrí najdlhšie za jeden mesiac.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala pracovníkovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť organizácie jej povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy pracovníkovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či pracovník bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

(3) Ak organizácia rozviazala pracovný pomer neplatne, avšak pracovník netrvá na tom, aby ho organizácia ďalej zamestnávala, platí, pokiaľ sa s organizáciou nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou,

a) ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty,

b) ak bol pracovný pomer neplatne zrušený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer týmto zrušením skončiť; v týchto prípadoch pracovník má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej lehoty.

§ 62

(1) Ak dal pracovník neplatnú výpoveď alebo ak neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a organizácia mu oznámila, že trvá na tom, aby ďalej vykonával svoju prácu, pracovný pomer trvá i naďalej. Ak pracovník nevyhovie tejto jej výzve, organizácia môže od neho žiadať náhradu škody, ktorá jej tým vznikla (§ 179) odo dňa, keď mu oznámila, že trvá na ďalšom vykonávaní práce; za dobu pred uplatnením neplatnosti rozviazania pracovného pomeru na súde jej však táto náhrada patrí najdlhšie za jeden mesiac.

(2) Ak pracovník rozviazal pracovný pomer neplatne, ale organizácia netrvá na tom, aby pracovník v nej ďalej pracoval, platí, pokiaľ sa s pracovníkom nedohodne inak, že jeho pracovný pomer sa skončil dohodou,

a) ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej lehoty,

b) ak bol pracovný pomer neplatne zrušený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer týmto zrušením skončiť.

(3) V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku organizácia nemôže voči pracovníkovi uplatňovať náhradu škody.

§ 63

Pri neplatnej dohode o rozviazaní pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nárokov pracovníka na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej pracovníkovi organizáciou (§ 61). Organizácia nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody uplatňovať nemôže.

§ 64

Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním.

Piaty oddiel
Voľba a vymenovanie

§ 65

(1) Pracovný pomer založený voľbou vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup do funkcie, pre ktorú bol pracovník zvolený, a končí sa uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie alebo vzdaním sa funkcie.

(2) Pracovný pomer založený vymenovaním vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup funkcie. Odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí; o skončení tohto pracovného pomeru platia ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou. Vymenovanie i odvolanie z funkcie treba prerokovať s príslušným vyšším odborovým orgánom. Organizácia alebo orgán, ktorý pracovníka odvolal, prerokuje s ním prevedenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.

§ 66

Organizácia, v ktorej je pracovník v čase zvolenia alebo vymenovania do funkcie v pracovnom pomere, je povinná umožniť mu výkon funkcie a poskytnúť mu za tým účelom pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo na jeho žiadosť rozviazať s ním pracovný pomer.

§ 67

(1) Ak bol na vedúcu funkciu v organizácii zvolený alebo vymenovaný nadriadeným orgánom pracovník, ktorý už v nej bol v tom čase v pracovnom pomere, uplynutím volebného obdobia ani odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa jeho pracovný pomer nekončí. Organizácia, prípadne orgán, ktorý pracovníka odvolal, prerokuje s ním prevedenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.

(2) Vymenovanie i odvolanie z funkcie, do ktorej bol pracovník vymenovaný, treba prerokovať i v týchto prípadoch s príslušným vyšším odborovým orgánom.

§ 68

Pre pracovné pomery založené voľbou alebo vymenovaním platia inak ustanovenia o pracovnom pomere dojednanom pracovnou zmluvou.

Šiesty oddiel
Súbežné pracovné pomery a vedľajšia činnosť

§ 69

Ak pracovník uzavrel niekoľko pracovných pomerov, posudzujú sa práva a povinnosti z nich vyplývajúce samostatne, pokiaľ tento zákonník alebo iné predpisy neustanovujú inak.

§ 70
Vedľajší pracovný pomer

(1) Ak vykonáva pracovník za trvania pracovného pomeru, v ktorom je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas (§ 83), výnimočne práce ešte aj pre inú organizáciu v pracovnom pomere, ide v tejto organizácii o vedľajší pracovný pomer.

(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.

(3) Organizácia i pracovník môžu vedľajší pracovný pomer rozviazať výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu s jednomesačnou výpovednou lehotou a na toto rozviazanie sa nevzťahuje zákaz výpovede (§ 48 a 50).

(4) Organizácie nesmú zamestnávať vo vedľajšom pracovnom pomere mladistvých pracovníkov.

(5) Ako vedľajší pracovný pomer sa posudzuje aj pracovný pomer dojednaný členom výrobného družstva alebo jednotného roľníckeho družstva, ak má tento člen v družstve plný pracovný úväzok.

§ 71
Vedľajšia činnosť

Vedľajšou činnosťou je činnosť, ktorú vykonáva pracovník v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, v dohode s touto organizáciou mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer a ktorá spočíva v prácach iného druhu, než boli dojednané v pracovnej zmluve. Vedľajšia činnosť môže sa vykonávať v súbežnom pracovnom pomere (§ 69 a 70) alebo na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

DRUHÁ HLAVA
PRACOVNÁ DISCIPLÍNA A PRACOVNÝ PORIADOK

§ 72
Socialistická pracovná disciplína

Základným predpokladom úspešného plnenia úloh organizácie je socialistická pracovná disciplína. Socialistická pracovná disciplína spočíva v uvedomelom plnení úloh, ktoré pre pracovníkov vyplývajú z ich účasti na spoločenskej práci. Je založená na vzťahoch súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci pracovníkov a na ich uvedomelom pomere k práci. Z neho vyplýva aj rozvíjanie iniciatívy v práci, zvyšovanie ideologickej a odbornej úrovne, upozorňovanie na zistené nedostatky, ich odstraňovanie, pomoc v boji proti rušiteľom pracovnej disciplíny a dodržiavanie právnych predpisov a zásad socialistického správania pri spoločnej práci.

§ 73
Základné povinnosti pracovníkov

Pracovníci sú povinní najmä

a) pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností, plniť pokyny nadriadených a dodržiavať zásady súdružskej spolupráce,

b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác,

c) dodržiavať predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ostatné pracovnoprávne predpisy a predpisy o ochrane proti požiarom,

d) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými im organizáciou a strážiť a ochraňovať majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

§ 74
Základné povinnosti vedúcich pracovníkov

(1) Vedúci pracovníci sú ďalej povinní najmä

a) riadiť a kontrolovať prácu a pravidelne hodnotiť pomer pracovníkov k práci a k pracovnému kolektívu a ich pracovné výsledky,

b) v záujme zvyšovania produktivity práce čo najlepšie organizovať prácu a dbať na to, aby výroba zodpovedala podľa hospodárskych a technických možností požiadavkám technicko-ekonomického rozvoja,

c) vytvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

d) dôsledne uplatňovať socialistické zásady odmeňovania za prácu a zabezpečovať odmeňovanie vynikajúcich pracovných zásluh jednotlivých pracovníkov,

e) zabezpečovať predpoklady pre tvorivú iniciatívu pracovníkov a pre ich aktívnu účasť na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie,

f) vytvárať priaznivé podmienky pre zvyšovanie ideologickej a odbornej úrovne pracovníkov a pre uspokojovanie ich kultúrnych a sociálnych potrieb,

g) zabezpečovať dodržiavanie pracovnoprávnych a iných predpisov, najmä viesť pracovníkov k pracovnej disciplíne, oceňovať iniciatívu a pracovné zásluhy, zabezpečovať, aby sa budovateľské úsilie pracujúcich nenarušovalo prejavmi nedisciplinovanosti a neplnením pracovných povinností, a vyvodzovať dôsledky z porušenia pracovných povinností.

(2) Vedúci pracovníci spolupracujú pri zabezpečovaní pracovnej disciplíny so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Socialistickýmkým zväzom mládeže. Prerokúvajú s nimi udeľovanie vyznamenaní, pochvál a odmien, ako i porušovanie pracovnej disciplíny a najvhodnejšie formy nápravy. Vytvárajú podmienky, aby sa čo najúčinnejšie uplatňovali prostriedky spoločenského pôsobenia a výchovy. Pokiaľ ide o mladistvých pracovníkov, spolupracujú aj s ich rodičmi.

§ 75
Hodnotenie pracovných výsledkov

(1) Vedúci pracovníci spolu s orgánmi Revolučného odborového hnutia hodnotia pracovné výsledky jednotlivých pracovníkov a pracovných kolektívov, najmä nové prejavy iniciatívy pracujúcich, ktoré vytvárajú predpoklady pre úspešné plnenie úloh organizácie. Organizácia je povinná prerokovať s pracovníkom hodnotenie jeho pracovných výsledkov a na požiadanie vydať mu jeho odpis.

(2) Jednotlivcom i pracovným kolektívom sa dostáva morálneho uznania a hmotných odmien najmä v socialistickom súťažení.

(3) Za obetavú prácu a za vynikajúce výkony na poli hospodárskej výstavby, vedy, techniky a kultúry udeľujú sa pracovníkom a kolektívom vyznamenania. Udeľovanie vyznamenaní upravujú osobitné predpisy.

Kárne opatrenia a ich ukladanie

§ 76

(1) Vedúci pracovníci pôsobia výchovne v úzkej súčinnosti so spoločenskými organizáciami na pracovníkov, ktorí porušia pracovnú disciplínu, a dbajú na to, aby si uvedomili nesprávnosť svojho konania a napravili jeho škodlivé následky.

(2) Ak sa pracovník dopustí menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, je vedúci pracovník povinný mu to vytknúť a poučiť ho o nesprávnosti jeho konania, prípadne požiadať aj orgán spoločenskej organizácie, aby toto porušenie pracovnej disciplíny s pracovníkom prerokoval.

§ 77

Pri závažnom alebo opätovnom porušení pracovnej disciplíny (§ 73 a 74) možno pracovníkovi uložiť ako výchovný prostriedok niektoré z týchto kárnych opatrení:

a) pokarhanie,

b) verejné pokarhanie,

c) zníženie, prípadne odobratie prémií alebo odmien alebo iných zložiek mzdy vyjadrujúcich osobné ohodnotenie na dobu až troch mesiacov,

d) prevedenie na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov, prípadne zníženie základného alebo funkčného platu až o 10 % na dobu až troch mesiacov.

§ 78

(1) Kárne opatrenia ukladá vedúci organizácie alebo iný ním splnomocnený vedúci pracovník.

(2) Vedúcemu organizácie a jeho zástupcovi ukladá kárne opatrenia vedúci orgánu, ktorý je organizácii bezprostredne nadriadený, alebo iný ním splnomocnený vedúci pracovník tohto orgánu. To platí i vtedy, ak sa ukladá kárne opatrenie za porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca spoločne s podriadeným pracovníkom.

(3) Pred uložením kárneho opatrenia musí sa vždy spoľahlivo zistiť skutočný stav a pracovníkovi sa musí poskytnúť možnosť sa obhajovať.

(4) Pri ukladaní kárnych opatrení sa prizerá na závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, na spôsobenú škodu, na mieru zavinenia, na okolnosti, za ktorých k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, a na doterajší postoj pracovníka k práci a k majetku v socialistickom vlastníctve.

§ 79

(1) Kárne opatrenie môže sa uložiť len do jedného mesiaca odo dňa, keď sa o porušení pracovnej disciplíny organizácia dozvedela, a ak ide o prípady uvedené v § 78 ods. 2, odo dňa, keď sa o ňom dozvedel orgán jej nadriadený. Ak pracovník pracujúci v zahraničí porušil pracovnú disciplínu za svojho pobytu v cudzine, možno mu za také porušenie pracovnej disciplíny uložiť kárne opatrenie ešte do jedného mesiaca po jeho návrate z cudziny. Ak porušenie pracovnej disciplíny je predmetom vyšetrovania iného orgánu, začína sa jednomesačná lehota na uloženie kárneho opatrenia dňom, keď sa organizácia dozvedela o výsledku tohto vyšetrovania, a v prípadoch uvedených v § 78 ods. 2 dňom, keď sa o ňom dozvedel orgán jej nadriadený. Kárne opatrenie možno však uložiť najneskoršie vždy do jedného roka odo dňa, keď pracovník pracovnú disciplínu porušil.

(2) Ak sa pracovník nedopustil počas jedného roka od právoplatného uloženia kárneho opatrenia ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny (§ 77 a § 80 ods. 2), posudzuje sa, akoby sa mu kárne opatrenie nebolo uložilo.

(3) Ak pracovník dosahuje mimoriadne pracovné výsledky, môže pracovník, ktorý kárne opatrenie uložil, aj pred uplynutím jedného roka rozhodnúť, že sa pracovník posudzuje, akoby sa mu kárne opatrenie nebolo uložilo.

(4) Uložením kárneho opatrenia nie je pracovník zbavený povinnosti nahradiť škodu, ktorú spôsobil porušením pracovnej disciplíny.

(5) Rozhodnutie o kárnom opatrení sa vydáva písomne a doručuje sa pracovníkovi; ak bolo kárne opatrenie uložené mladistvému, doručuje sa aj jeho zákonnému zástupcovi.

§ 80

(1) Pracovníkovi sa nemôže uložiť kárne opatrenie, ak nesplní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi.

(2) Kárne opatrenie nemožno uložiť za porušenie pracovnej disciplíny, ak zaň pracovníkovi právoplatne uložil opatrenie iný orgán než orgán organizácie alebo ak bol preň právoplatne odsúdený.

§ 81

(1) Ak pracovník nesúhlasí s rozhodnutím, ktorým mu bolo uložené niektoré z kárnych opatrení, môže do 15 dní od jeho doručenia podať návrh na jeho zrušenie rozhodcovskej komisii. Podanie návrhu má odkladný účinok, s výnimkou návrhu na zrušenie kárnych opatrení uvedených 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.

§ 82
Pracovný poriadok

(1) V záujme úspešného plnenia úloh organizácií sa za účelom vnútorného poriadku, správnej organizácie práce a upevňovania pracovnej disciplíny vydávajú v organizáciách pracovné poriadky.

(2) Pracovný poriadok bližšie rozvádza v súlade s právnymi predpismi ustanovenia tohto zákonníka podľa osobitných podmienok v organizácii.

(3) Pracovný poriadok vydáva organizácia, pokiaľ nadriadené orgány nevydali pracovné poriadky pre organizácie nimi riadené. Nadriadené orgány a organizácie vydávajú pracovné poriadky s predchádzajúcim súhlasom príslušných orgánov Revolučného odborového hnutia, inak sú tieto pracovné poriadky neplatné.

(4) Pracovný poriadok je záväzný pre organizáciu a pre všetkých jej pracovníkov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol v organizácii vyhlásený.

(5) Všetci pracovníci musia byť s pracovným poriadkom oboznámení. Pracovný poriadok musí byť všetkým pracovníkom organizácie verejne prístupný.

(6) Pre pracovníkov v doprave vydá príslušný ústredný orgán po dohode s ústredným výborom odborového sväzu disciplinárne poriadky, v ktorých môže ustanoviť ako ďalšie kárne opatrenia zníženie osobnej hodnosti a prevedenie na iné práce až na dobu jedného roka.

TRETIA HLAVA
PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Prvý oddiel
Pracovný čas a prestávky v práci

§ 83
Dĺžka pracovného času

(1) Pracovný čas je najviac 46 hodín týždenne.

(2) Pracovníci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 36 hodín týždenne. Mladiství pracovníci starší ako 16 rokov, ktorí smú pracovať v baníctve v podzemí pri ťažbe nerastov alebo

pri razení tunelov a štôlní, pretože tieto práce sú nevyhnutné pre ich prípravu na povolanie, majú pri týchto prácach pracovný čas najviac 40 hodín týždenne.

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

(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 odborov.

Rozvrhnutie pracovného času

§ 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.

§ 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; podľa smerníc vydaných ústredným orgánom po dohode s príslušným odborovým orgánom priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, 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 a spojoch môžu rozvrhnúť pracovný čas príslušné ústredné orgány po dohode s príslušným odborovým orgánom.

§ 86
Kratší pracovný čas

(1) Organizácia môže pre pracovné miesta, kde povaha práce nevyžaduje plný pracovný čas, dojednať s pracovníkom v pracovnej zmluve kratší pracovný čas. Môže ho tiež pracovníkovi povoliť na jeho žiadosť, ak má pre to zdravotné alebo iné vážne dôvody a ak to dovoľuje prevádzka organizácie. Organizácie sú povinné vytvárať podmienky, aby sa takýmto žiadostiam mohlo vyhovieť.

(2) Pracovníkovi, ktorému bol takto povolený kratší pracovný čas alebo ktorý bol prijatý na pracovné miesto, pre ktoré bol určený kratší pracovný čas, patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.

(3) Kratší pracovný čas nemusí sa rozvrhnúť na všetky pracovné dni.

Začiatok a koniec pracovného času

§ 87

(1) Pri rozvrhnutí pracovného času treba sa usilovať o plné využitie výrobných zariadení všestranným zvyšovaním smennosti a o využitie všetkých rezerv produktivity práce. Vedúci organizácie dbá pri rozvrhnutí pracovného času na využitie výrobných zariadení v dvoch smenách tam, kde z technologických alebo hospodárskych dôvodov nie je nevyhnutná trojsmenná alebo nepretržitá prevádzka, a zabezpečuje, aby všetky smeny mali pracovné podmienky rovnakej úrovne.

(2) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných smien určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru.

(3) Pracovný čas tej istej smeny môže vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase závodného výboru rozdeliť na dve časti; v poľnohospodárstve, v doprave, v spojoch, v kultúrnych zariadeniach a v obchode sa môže pracovný čas tej istej smeny takto rozdeliť aj 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.

§ 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.

§ 89
Prestávky v práci

(1) Organizácia je povinná poskytnúť pracovníkovi najdlhšie po piatich hodinách nepretržitej práce pracovnú prestávku na jedenie a oddych v trvaní najmenej 15 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa pracovníkovi i bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na oddych a jedenie.

(2) Organizácia môže s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru určiť primerane dlhú prestávku na obed.

(3) Začiatok a koniec týchto prestávok určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru.

§ 90
Nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami

(1) Organizácia je povinná rozvrhnúť pracovný čas tak, aby pracovník mal medzi koncom jednej smeny a začiatkom nasledujúcej smeny nepretržitý odpočinok aspoň po dobu 12 hodín.

(2) Tento odpočinok môže sa skrátiť až na osem hodín pracovníkovi staršiemu ako 18 rokov:

a) v nepretržitých prevádzkach a v turnusovej službe, b) v poľnohospodárstve,

c) v závodoch verejného stravovania a v kultúrnych zariadeniach,

d) pri naliehavých opravných prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva pre život alebo zdravie pracovníkov,

e) pri živelných udalostiach a v iných obdobných mimoriadnych prípadoch.

Ženám pracujúcim v nepretržitých prevádzkach môže sa však tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín.

(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 kratšie ako tri hodiny sa za odpočinok nepovažuje.

Dni pracovného pokoja

§ 91

(1) Dni pracovného pokoja sú dni, na ktoré pripadá nepretržitý odpočinok pracovníka v týždni, a sviatky.

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

(3) V deň nepretržitého odpočinku v týždni možno pracovníkovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

a) naliehavé opravné práce,

b) nakladacie a vykladacie práce,

c) inventúrne a uzávierkové práce,

d) práce vykonávané za pracovníka v nepretržitej prevádzke, ktorý sa nedostavil na smenu,

e) práce na odvrátenie hroziaceho nebezpečenstva pre život alebo zdravie pri živelných udalostiach a v iných obdobných mimoriadnych prípadoch,

f) práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,

g) práce lodných posádok,

h) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat.

(4) Vo sviatok možno pracovníkovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení závodu.

§ 92

(1) Vedúci organizácie je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby pracovník mal raz týždenne nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 32 hodín.

(2) Pokiaľ to umožňuje prevádzka organizácie, určí sa nepretržitý odpočinok v týždni všetkým pracovníkom na rovnaký deň a tak, aby do neho spadala nedeľa.

(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 u členov posádok Československých námorných lodí aj pod tieto hranice,

b) v ktorých prípadoch sa môže pracovníkom v poľnohospodárstve a pracovníkom, ktorých pracovný čas bol rozvrhnutý nerovnomernne podľa § 85 ods. 2, poskytovať nepretržitý odpočinok v týždni raz za dva týždne.

§ 93

Pri všetkých úpravách pracovného času podľa predchádzajúcich ustanovení treba brať zreteľ na situáciu v energetike a v doprave; vedúci organizácií musia preto dbať na pokyny krajského národného výboru vydané po dohode s krajskou odborovou radou na zabezpečenie plynulej dopravy pracujúcich a zásobovanie elektrinou, plynom a výhrevnou parou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lepšie využiť dni pracovného pokoja na oddych, aj so zreteľom na potreby národného hospodárstva, môže vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť, že sa dni pracovného pokoja presúvajú v súvislosti so sviatkami na iné dni tak, aby deň alebo viacej dní pracovného pokoja na seba nadväzovalo, prípadne urobiť z týchto dôvodov aj iné presuny pracovného času. Vláda Slovenskej socialistickej republiky môže určiť po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou presun pracovného času v súvislosti so štátnym sviatkom Slovenskej socialistickej republiky.

§ 95
Pracovná pohotovosť

Ústredné orgány môžu po dohode s ústrednými výbormi príslušných odborových zväzov určiť, v ktorých prípadoch a za akých podmienok môžu organizácie nariadiť pracovníkom pracovnú pohotovosť, v akom rozsahu sa táto pohotovosť započítava do pracovného času a spôsob jej odmeňovania.

Druhý oddiel
Práca nadčas a nočná práca

§ 96

(1) 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). U pracovníkov s kratším pracovným časom (§ 86) je prácou nadčas práca presahujúca určený týždenný pracovný čas (§ 83).

(2) Prácou nadčas nie je, ak pracovník nadpracúva prácou vykonávanou nad týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu organizácia poskytla na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý musel odpadnúť pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

(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 odchylne 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.

§ 97

(1) Prácu nadčas možno nariadiť len vo výnimočných prípadoch, ak ide o naliehavý záujem spoločnosti.

(2) Práca nadčas nesmie u pracovníka byť dlhšia ako osem hodín v jednotlivých týždňoch. Toto obmedzenie sa nevzťahuje na práce poľnohospodárske, sezónne a kampaňové, na dopravu a spoje, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a s poskytovaním služieb obyvateľstvu a na opravárske a údržbárske práce v bytových organizáciách. V nepretržitých prevádzkach nesmie však priemerný pracovný čas presiahnuť 56 hodín týždenne.

(3) V kalendárnom roku možno nariadiť pracovníkovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. V odôvodnených prípadoch môže ústredný orgán po dohode s ústredným výborom príslušného odborového sväzu povoliť organizácii, aby jej pracovníci v kalendárnom roku pracovali nadčas až 180 hodín.

(4) Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi a vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou pre organizácie riadené ústrednými orgánmi republík a národnými výbormi môžu povoliť prácu nadčas z vážnych dôvodov na prechodný čas aj nad hranice určené v predchádzajúcich odsekoch.

(5) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže určiť, ktoré druhy nadčasovej práce sa nezahŕňajú do počtu hodín najvyššie prípustnej nadčasovej práce v roku.

§ 98

(1) Ústredné orgány vydajú po prerokovaní s ústredným výborom príslušného odborového zväzu smernice o nariaďovaní nadčasovej práce.

(2) Celkový rozsah nadčasovej práce na jednotlivé prevádzky alebo pracoviská určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Súhlas závodného výboru je potreba aj na prípadné prekročenie určeného rozsahu.

§ 99

Nočnou prácou je práca vykonávaná v čase medzi 22. a 6. hodinou.

§ 99a

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

Tretí oddiel
Dovolenka na zotavenie

§ 100
Nárok na dovolenku

(1) Pracovník, ktorého pracovný pomer k organizácii trvá nepretržite aspoň 5 mesiacov (čakacia doba), má nárok na dovolenku na zotavenie za kalendárny rok, ak v ňom vykonával prácu v tejto organizácii aspoň 75 dní.

(2) Splnenie podmienky čakacej doby ani odpracovanie 75 dní sa nevyžaduje,

a) ak pracovník dojednal pracovný pomer na základe náboru pracovníkov uskutočňovaného národnými výbormi alebo ak vstupuje do pracovného pomeru po splnení záväzku uzavretého na základe takého náboru,

b) ak pracovník zmenil zamestnanie v dôsledku organizačných zmien [§ 46 ods. 1 písm. a) až c)],

c) ak pracovník vstúpil do zamestnania potom, keď s ním organizácia rozviazala pracovný pomer preto, že sa stal zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilým plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, ak zmenil zamestnanie preto, že nemôže podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánov štátnej zdravotníckej správy vykonávať doterajšiu prácu, ak zmenila zamestnanie ťarchavá pracovníčka alebo ak ho zmenila pracovníčka trvale sa starajúca o dieťa z dôvodov tejto starostlivosti.

(3) Pracovníkovi patrí za kalendárny rok, v ktorom vstúpil do zamestnania, pomerná časť dovolenky; musí však splniť v organizácii podmienky uvedené v odseku 1, pokiaľ nejde o pracovníka, u ktorého sa ich splnenie nevyžaduje.

(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.

Dĺžka dovolenky

§ 101

(1) Základná výmera dovolenky je dva kalendárne týždne v kalendárnom roku.

(2) Nárok na tri kalendárne týždne dovolenky má pracovník, ktorý do konca bežného kalendárneho roka

a) dovŕši aspoň päť rokov pracovného pomeru po 18. roku veku,

b) nedosiahne 18 rokov veku,

c) dosiahne 50 rokov veku.

(3) Dovolenka vo výmere štyroch kalendárnych týždňov patrí pracovníkovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

(4) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je povinný pracovník preukázať pred nástupom dovolenky, najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku; inak nárok na dlhšiu dovolenku za tento kalendárny rok zaniká.

(5) Ak čerpá dvolenku pracovník s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 85), patrí mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na dobu jeho dovolenky pripadá v celoročnom priemere. Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy a spojov môžu po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť, ktorým pracovníkom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým a za akých podmienok sa môže dovolenka poskytovať v kalendárnych dňoch.

§ 102

(1) Dovolenka učňov je štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku. Banícki učni, pokiaľ z dôvodov výučby pracujú pod zemou, majú nárok na päť kalendárnych týždňov dovolenky.

(2) Dovolenka učiteľov je osem kalendárnych týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl šesť kalendárnych týždňov, dovolenka vychovávateľov štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku.

§ 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 Zbore nápravnej výchovy,

c) úspešne ukončeného štúdia,

d) vedeckej (umeleckej) ašpirantúry,

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 vykonaného 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.

§ 104
Započet 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.

§ 105
Dodatková dovolenka

(1) Pracovník, ktorý pracuje v tej istej organizácii po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, má nárok aj na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného kalendárneho týždňa. Ak pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 25 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky, a to aj keď mu nevznikol nárok na dovolenku podľa § 100.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov určí, ktorí ďalší pracovníci vykonávajúci práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé majú nárok na dodatkovú dovolenku, za akých podmienok a v akej dĺžke. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vydá po dohode s ministerstvami zdravotníctva Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky, s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi a Ústrednou radou odborov zoznamy druhov prác zvlášť obťažných alebo zdraviu škodlivých a pracovísk a oblastí, kde sa také práce vykonávajú; pritom môže bližšie určiť okruh pracovníkov, ktorým sa dodatková dovolenka poskytuje, a vymedziť druh a rozsah podmienok, ktoré odôvodňujú jej poskytovanie.

Nástup a prerušenie dovolenky

§ 106

(1) Nástup dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní plánu dovoleniek treba prizerať na úlohy organizácie a na oprávnené záujmy pracovníka. Ak sa poskytuje pracovníkovi dovolenka výnimočne v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej jeden týždeň a u mladistvých dva týždne. Deň nástupu dovolenky je organizácia povinná oznámiť pracovníkovi aspoň 14 dní vopred; táto lehota sa môže výnimočne skrátiť, ak dá na to súhlas závodný výbor.

(2) Organizácia je povinná nahradiť pracovníkovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že organizácia zmenila jemu určený nástup dovolenky alebo že ho odvolala z dovolenky.

(3) Organizácia môže určiť pracovníkovi nástup dovolenky, len čo splnil podmienku čakacej doby alebo len čo mu bola odpustená (§ 100 ods. 4). Ak však pracovník neodpracuje v organizácii do konca kalendárneho roka ani 75 dní, je povinný vrátiť jej náhradu mzdy, ktorá mu bola vyplatená za dobu dovolenky alebo za jej pomernú časť, na ktorú mu nárok nevznikol, pokiaľ sa mu splnenie tejto podmienky takisto neodpustilo.

(4) Ak si pracovník nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že mu organizácia neurčila jej nástup, alebo pre prekážky v práci, je organizácia povinná poskytnúť ju pracovníkovi tak, aby sa skončila najneskôr do 30. apríla budúceho roka.

(5) Organizácia nesmie určiť nástup dovolenky na dobu, keď pracovník vykonáva vojenskú činnú službu, keď je uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, ani na dobu, po ktorú je pracovníčka na materskej dovolenke (§ 157). Na dobu ostatných prekážok v práci na strane pracovníka smie organizácia určiť pracovníkovi nástup dovolenky len na jeho žiadosť. Ak pracovníčka požiada organizáciu o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), je organizácia povinná jej žiadosti vyhovieť.

§ 107

(1) Ak nastúpi pracovník počas dovolenky službu v ozbrojených silách alebo ak bol uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, dovolenka sa mu prerušuje. Dovolenka pracovníčky sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky.

(2) Ak pripadne v dobe dovolenky pracovníka sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky. Ak organizácia určila pracovníkovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do doby dovolenky, je povinná určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 108
Vplyv skončenia pracovného pomeru na dovolenku

(1) Pri skončení pracovného pomeru pracovník má nárok na pomernú časť dovolenky; musí však splniť podmienky pre vznik nároku na dovolenku, pokiaľ nejde o pracovníka, u ktorého sa ich splnenie nevyžaduje. Pracovníkovi, ktorý rozviaže pracovný pomer z toho dôvodu, že mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, a pracovníčke, ktorá rozviaže pracovný pomer z dôvodu ťarchavosti alebo starostlivosti o dieťa, patrí pomerná časť dovolenky, i keď v organizácii nevykonávali v kalendárnom roku prácu 75 dní.

(2) Pracovník, s ktorým organizácia okamžite zrušila pracovný pomer, stráca voči nej nárok na pomernú časť dovolenky za bežný kalendárny rok.

(3) Ak sa skončí pracovný pomer po vyčerpaní dovolenky alebo jej časti, je pracovník povinný vrátiť náhradu mzdy, ktorú mu organizácia vyplatila za dovolenku alebo jej pomernú časť, na ktorú stratil nárok; to platí obdobne aj o vybratí tej časti dovolenky, na ktorú mu nárok nevznikol.

(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.

§ 109
Náhrada mzdy za dovolenku

(1) Pracovníkovi patrí po dobu dovolenky náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku a prípadné naturálne požitky. Náhrada mzdy po dobu dovolenky je splatná v obvyklých výplatných termínoch. Na požiadanie pracovníka musí sa mu náhrada splatná počas dovolenky vyplatiť už pred nastúpením dovolenky.

(2) Poskytovanie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku je prípustné, len ak nemohol pracovník vyčerpať dovolenku alebo jej časť ani do 30. apríla budúceho kalendárneho roka

a) z naliehavých prevádzkových dôvodov,

b) preto, že mu organizácia neurčila jej nástup,

c) pre prekážky v práci,

d) preto, že mu organizácia určila nesprávnu dĺžku dovolenky,

e) preto, že došlo k rozviazaniu pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú pracovník nemohol vyčerpať, patrí mu náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Organizácia je povinná vždy umožniť pracovníkovi vyčerpať aspoň jeden týždeň dovolenky a mladistvému pracovníkovi dva týždne. Za túto časť dovolenky nemožno poskytnúť náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku; to neplatí, ak sa táto časť dovolenky nemohla vyčerpať pre prekážky v práci na strane pracovníka.

(4) Učiteľom a učiteľkám materských škôl patrí náhrada mzdy najviac za štyri kalendárne týždne nevyčerpanej dovolenky.

(5) Za dodatkovú dovolenku nemožno náhradu mzdy poskytnúť; táto dovolenka sa musí vždy vyčerpať, a to prednostne.

§ 110

(1) Vláda Československej socialistickej republiky určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov,

a) ktoré doby sa posudzujú ako výkon práce, i keď pracovník nepracuje,

b) spôsob krátenia dovolenky, ak pracovník nepracuje,

c) podmienky pre poskytovanie dovolenky sezónnym a kampaňovým pracovníkom,

d) ktorá organizácia poskytne dovolenku pracovníkom v poľnohospodárstve, ktorí boli uvoľnení na výkon práce pre inú organizáciu na obdobie vegetačného pokoja alebo jeho časť,

e) za akých podmienok sa predlžuje dovolenka až o jeden týždeň pracovníkom,ktorých pracovný čas bol rozvrhnutý nerovomerne podľa § 85 ods. 2, prípadne ďalším pracovníkom, pokiaľ ich práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, ak čerpajú dovolenku v období, ktoré podľa rozhodnutia príslušného odborového orgánu je obdobím s nižšou potrebou práce.

(2) Federálne Ministerstvo práce a sociálnych vecí môže po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a príslušnými odborovými orgánmi ustanoviť podmienky, za ktorých môžu členovia posádok československých námorných lodí a pracovníci pracujúci v cudzine čerpať dovolenku v tuzemsku až do konca budúceho kalendárneho roka, a podmienky poskytovania dovolenky v tuzemsku pracovníkom, krorí nastupujú na pracovisko mimo územia Československej socialistickej republiky alebo sa z takého pracoviska vracajú.

ŠTVRTÁ HLAVA
MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAVKOV

Prvý oddiel
Mzda

Všeobecné zásady

§ 111

(1) Pracovníkom patrí za vykonanú prácu mzda.

(2) Mzdy sa určujú podľa množstva, akosti a spoločenského významu práce tak, aby účinne podporovali hmotný záujem pracovníkov na dosahovaní čo najlepších hospodárskych výsledkov, na raste výroby a produktivity práce, zvyšovaní hospodárnosti, kvality a úžitkovej hodnoty výrobkov a aby zvyšovali záujem pracovníkov o rast ich kvalifikácie. Primeraná časť celkovej mzdy pracovníkov sa v odvetviach a odboroch, v ktorých sú pre to predpoklady, poskytuje ako podiel na hospodárskych výsledkoch organizácií dosahovaných pri uspokojovaní spoločenských potrieb.

(3) Takto určené mzdy prispievajú k upevňovaniu socialistických pracovných vzťahov, k prehĺbeniu súladu hmotných záujmov jednotlivcov a kolektívov pracujúcich so záujmami spoločnosti, napomáhajú zvyšovaniu socialistického uvedomenia pracujúcich a sú dôležitým činiteľom zvyšovania životnej úrovne.

§ 112

(1) Organizácia je povinná poskytovať pracovníkovi mzdu podľa mzdových predpisov, prípadne podľa príslušných ustanovení kolektívnych zmlúv. Poskytovanie inej mzdy nie je prípustné.

(2) Organizácia nesmie poskytovať pracovníkom v súvislosti s pracovným pomerom popri mzde iné plnenia peňažnej hodnoty, pokiaľ to osobitné predpisy nedovoľujú.

(3) Osobitné predpisy určujú, ktoré orgány riadia a vykonávajú mzdovú politiku a vydávajú mzdové predpisy, a upravujú rozsah pôsobnosti a zodpovednosť týchto orgánov.

§ 113
Mzdové sústavy

(1) Mzdou sa rozumie základná mzda, prémie, príplatky a ostatné odmeny poskytované za plnenie pracovných úloh i ako podiely na hospodárskych výsledkoch organizácie. Podkladom pre určenie základných miezd je hodnotenie práce a povolanie, ako aj kvalifikácia pracovníkov. Výšku základných miezd určujú mzdové tarify pre jednotlivé druhy prác a povolaní.

(2) Základnými mzdovými formami sú mzda časová a úkolová. Formy mzdy sa určujú tak, aby sa čo najlepšie spojil hmotný záujem jednotlivca so záujmami pracovného kolektívu a celej spoločnosti na dosahovaní najlepších pracovných výsledkov. Forma mzdy má byť jednoduchá a pracovníkom zrozumiteľná, aby prispievala k čo najväčšej účinnosti mzdy.

(3) Na zvýšenie ekonomickej účinnosti mzdy možno k základnej mzde poskytovať prémie podľa plnenia vopred určených ukazovateľov a za mimoriadne pracovné výsledky odmeny. Ďalej možno poskytovať pracovníkom odmeny ako ich podiely na hospodárskych výsledkoch organizácie.

(4) Mzdové sústavy pre jednotlivé odvetvia alebo odbory národného hospodárstva, prípadne pre skupiny pracovníkov sa upravujú mzdovými predpismi, prípadne v rámci predpisov a smerníc

ústredných orgánov kolektívnymi zmluvami. V mzdových predpisoch sa tiež ustanovuje, v akom rozsahu patrí pracovníkovi mzda nezávisle od hospodárskych výsledkov organizácie.

§ 114
Normovanie práce

(1) Ekonomická účinnosť miezd na pracoviskách sa zabezpečuje najmä uplatnením pokrokových noriem spotreby práce.

(2) Normy spotreby práce určí organizácia, prípadne jej nadriadený orgán za účasti pracujúcich. Organizácia je povinná zabezpečiť, aby predpoklady pre uplatnenie pokrokových noriem boli vytvorené pred začatím práce.

(3) Pri každej zmene technických alebo organizačných podmienok vykonávanej práce musí sa zmeniť aj norma spotreby práce. Zmenu normy treba urobiť aj vtedy, ak došlo pri jej určení k preukázateľnej chybe alebo nesprávnosti. V iných prípadoch nemožno normy zmeniť.

(4) Ak sa zistí, že normy spotreby práce nezodpovedajú vo väčšom rozsahu dosiahnutej technickej a organizačnej úrovni výroby, môže orgán nadriadený organizácii po dohode s vyšším odborovým orgánom urobiť opatrenia na preskúmanie a úpravu noriem.

(5) Normy spotreby práce a ich zmeny musia sa pracovníkom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatniť so spätnou platnosťou.

§ 115
Mzda pri prevedení na inú prácu

(1) Mzdové predpisy ustanovujú, za akých podmienok, po akú dobu v akej výške patrí pracovníkovi doplatok k dosiahnutej mzde, ak vykonáva v rámci pracovnej zmluvy prácu odmeňovanú nižšou mzdovou tarifou, než zodpovedá jeho kvalifikácii, prípadne prácu, na ktorú bol prevedený na základe dohodnutej pracovnej zmluvy.

(2) Ak je pracovník prevedený na inú prácu pre prestoj (§ 129), ktorý zavinil, patrí mu mzda podľa vykonávanej práce. V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách sa ustanovuje, v akej výške patrí pracovníkovi mzda, ak prestoj nezavinili alebo ak bol prevedený na inú prácu pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi.

(3) Ak je pracovník prevedený na inú prácu, než ktorá bola dojednaná, pretože to vyžadovalo odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov alebo iná nevyhnutná prevádzková potreba organizácie [§ 37 ods. 3 písm. b) a c)], patrí mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(4) Ak je pracovník prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, z dôvodov karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu, patrí mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením. Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní do Slovenskou odborovou radou môžu ustanoviť, za ktorých podmienok uhradí národný výbor náklady na prípadný doplatok mzdy organizácii, ktorá ho poskytla.

(5) Ak je pracovník prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, pre ochorenie chorobou z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, je odmeňovaný podľa ustanovenia predchádzajúceho odseku s tým, že sa mu priemerný zárobok zaručuje po dobu prevedenia,

najdlhšie však po dobu jedného roka odo dňa prevedenia. Tým nie sú dotknuté jeho nároky podľa § 190 a nasl.

(6) Doplatok do priemerného zárobku pracovníkovi nepatrí, ak nedosahuje pri práci, na ktorú bol prevedený, vlastným zavinením priemerný výkon dosahovaný pracovníkmi vykonávajúcimi rovnakú prácu.

§ 116
Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas (§ 96) sa poskytuje zásadne náhradné voľno. Pracovníkom, ktorí sú odmeňovaní podľa sústavy robotníckych miezd, možno poskytnúť náhradné voľno za prácu nadčas len po dohode s nimi. Pri poskytovaní náhradného voľna treba dbať na potreby výroby a plánovaných úloh.

(2) Pracovníkovi, ktorému nebolo poskytnuté náhradné voľno, patrí za každú hodinu práce nadčas k dosiahnutej mzde príplatok vo výške najmenej 25 %, a ak ide o prácu nadčas v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, príplatok vo výške 50 %. Podkladom pre výpočet príplatku je základná mzda pracovníka.

(3) Za prácu nadčas vo dne, v noci a v deň nepretržitého odpočinku v týždni možno mzdovými predpismi, prípadne v kolektívnych zmluvách ustanoviť jednotný príplatok, ak to odôvodňuje povaha práce.

(4) V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách môže sa ustanoviť, že za prácu nadčas možno výnimočne poskytovať aj primeranú paušálnu sumu. Niektorým skupinám pracovníkov, najmä pracovníkom vykonávajúcim práce riadiace alebo spojené so zvýšenou zodpovednosťou, možno určiť mzdu tak, aby sa už v nej prizeralo na prípadnú prácu nadčas. Za prácu nadčas vykonanú v noci alebo v deň pracovného pokoja patrí im však náhradné voľno.

(5) V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách sa môže ustanoviť, v ktorých prípadoch patrí výnimočne i týmto pracovníkom za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja namiesto náhradného voľna základná mzda s príslušným príplatkom.

§ 117
Zvýhodnenie práce v nočných smenách

Pracovníkom sa za prácu v nočných smenách poskytuje mzdové zvýhodnenie. Okruh týchto pracovníkov, podmienky pre poskytovanie mzdového zvýhodnenia, jeho rozsah a formu ustanovujú mzdové predpisy.

§ 118
Mzda a náhrada mzdy za sviatky

(1) Za prácu vo sviatok patrí pracovníkovi za každú odpracovanú hodinu popri mzde príplatok vo výške jeho priemerného zárobku pripadajúceho na jednu hodinu. Príplatok sa poskytuje i za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni.

(2) Príplatok za prácu vo sviatok nepatrí

a) pracovníkom, ktorým sa za prácu vykonávanú vo sviatok poskytne náhradné voľno; toto náhradné voľno môže organizácia pracovníkovi poskytnúť len na jeho žiadosť,

b) pracovníkom, u ktorých sa prizeralo na prípadnú prácu nadčas už pri určení mzdy; za prácu vykonávanú vo sviatok im patrí náhradné voľno.

(3) Pracovníkovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ mu mzda ušla v dôsledku sviatku. Náhrada mzdy v tejto výške patrí aj pracovníkovi za deň, v ktorom sa mu poskytlo za prácu vo sviatok náhradné voľno.

(4) Náhrada mzdy za sviatok nepatrí pracovníkovi, ktorý neospravedlnene zameškal smenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo smenu nariadenú organizáciou na sviatok (§ 91 ods. 4), prípadne časť niektorej z týchto smien. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie smeny alebo jej časti, rozhoduje organizácia po dohode so závodným výborom.

§ 119
Mzda pri chybnej práci

(1) Ak zaviní pracovník, ktorý je odmeňovaný podľa sústavy robotníckych miezd, chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu a za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak urobí pracovník opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy.

(2) Ak pracovník nepodarok nezavinil, patrí mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu patrí aj vtedy, ak mu po oznámení závady príslušný vedúci neuložil zastaviť prácu alebo ak výrobok prevzala technická kontrola organizácie ako vyhovujúci.

(3) Obdobne ako pri nepodarkoch sa postupuje aj pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 120
Splatnosť mzdy

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatných termínoch určených podľa zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky. Prémie a odmeny môžu sa vyplácať za dlhšie časové obdobie ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je mzda za vykonanú prácu splatná v deň skončenia pracovného pomeru; prémie alebo iné premenlivé zložky mzdy, ktorých výška nie je v tomto čase ešte známa, sú splatné v najbližšom výplatnom termíne po zistení ich výšky.

§ 121
Výplata mzdy

(1) Mzda sa vypláca pracovníkovi v peniazoch. Naturálne požitky, najmä služobný byt, poskytujú sa ako súčasť mzdy alebo popri mzde len v celkom výnimočných prípadoch a najviac v rozsahu ustanovenom mzdovými alebo inými predpismi.

(2) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku. Výnimku môže určiť organizácia s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné. Ak sa nemôže pracovník dostaviť pre výplatu z vážnych dôvodov, prípadne ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu organizácia mzdu v deň určený pre jej výplatu, prípadne najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoj náklad a nebezpečenstvo.

(3) Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy je organizácia povinná vydať pracovníkovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy a o vykonaných zrážkach zo mzdy. Na žiadosť pracovníka predloží mu organizácia na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.

(4) Pracovník môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Manželovi možno mzdu vyplatiť len na základe písomného splnomocnenia. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe než pracovníkovi, len pokiaľ to ustanovuje zákon.[1])

§ 122
Zrážky zo mzdy

(1) Zrážky zo mzdy možno vykonať len na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Inak môže organizácia zraziť zo mzdy len

a) daň zo mzdy,

b) preddavok na mzdu (jej zložku), ktorú je pracovník povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky pre priznanie tejto mzdy (jej zložky),

c) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo národným výborom,

d) sumy prepadajúce štátu v dôsledku právoplatne uloženého nápravného opatrenia a peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené pracovníkovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,

e) preplatky na dávkach nemocenského poistenia, pokiaľ je pracovník povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa predpisov o nemocenskom poistení,

f) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho zabezpečenia, pokiaľ je pracovník povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa predpisov o sociálnom zabezpečení,

g) nevyúčtovaný preddavok na náhradu cestovných, sťahovacích a iných výdavkov,

h) náborový príspevok a ostatné príspevky (ich pomernú časť), ako aj náhradu sťahovacích výdavkov, ktoré boli pracovníkovi vyplatené v nábore a ktoré je pracovník povinný podľa predpisov o tomto nábore vrátiť preto, že v organizácii neodpracoval dobu, na ktorú uzavrel pracovnú zmluvu,

ch) pri skončení pracovného pomeru náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú pracovník stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,

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

(2) Poradie zrážok zo mzdy určí vláda Československej socialistickej republiky.

§ 123

Zavádzať mzdové sústavy a ich zmeny, určovať podmienky pre prémiovanie a pre poskytovanie odmien, zavádzať a meniť normy spotreby práce a robiť opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy organizácia môže len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, pokiaľ vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov neupraví účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylne. Vláda Československej socialistickej republiky môže po dohode s Ústrednou radou odborov vo výnimočných prípadoch ustanoviť, že pre niektoré skupiny pracovníkov je potrebný na priznanie kvalifikačnej triedy a na určenie základných miezd pracovníkom predchádzajúci súhlas závodného výboru.

Druhý oddiel
Náhrada mzdy pri prekážkach v práci

Prekážky na strane pracovníka

§ 124
Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

(1) Organizácia poskytne pracovníkovi pracovné voľno v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, pokiaľ túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

(2) Krátkodobo uvoľnenému pracovníkovi poskytne náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku spravidla organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere. Pracovníkovi uvoľnenému dlhodobe pre výkon verejnej funkcie alebo pre inú činnosť pre spoločenskú organizáciu poskytne organizácia, pre ktorú bol uvoľnený, primeranú odmenu, ktorá sa posudzuje ako mzda; náhrada mzdy od organizácie, v ktorej je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov určiť, kedy pri krátkodobom uvoľnení pracovníka mu poskytne náhradu mzdy organizácia, pre ktorú je v tom čase činný, alebo kedy táto organizácia uhradí náhradu mzdy organizácii, ktorá ho uvoľnila.

(4) Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a Vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou môžu

a) ustanoviť, kedy organizácii uhradí vyplatenú náhradu mzdy národný výbor,

b) upraviť poskytovanie náhrady mzdy a jej úhradu, pokiaľ ide o pracovníkov uvoľňovaných pre spoločenské organizácie s pôsobnosťou obmedzenou na územie Českej socialistickej republiky alebo Slovenskej socialistickej republiky.

§ 125
Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách

(1) Pracovníkovi, ktorý nastupuje vojenskú základnú (náhradnú) službu, organizácia poskytuje náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby. Táto náhrada mzdy je splatná najneskôr tri dni predo dňom určeným na nástup vojenskej služby.

(2) Pri vojenskom cvičení a ďalších druhoch služby v ozbrojených silách s výnimkou vojenskej základnej (náhradnej) služby, patrí pracovníkovi od organizácie po dobu tejto služby náhrada mzdy vo výške určenej vládou Československej socialistickej republiky.

(3) Náhrada mzdy patrí pracovníkovi, ak v deň nástupu služby v ozbrojených silách bol v pracovnom pomere aspoň tri bezprostredne predchádzajúce mesiace. Pracovníkovi, ktorý nastupuje službu v ozbrojených silách z organizácie, v ktorej po prvý raz vstúpil do pracovného pomeru po absolvovaní školy alebo po skončení učebného pomeru, patrí náhrada mzdy, aj keď v nej nespĺňa túto podmienku; jej splnenie netreba ani v prípadoch, keď sa nevyžaduje splnenie podmienky čakacej doby pre účely dovolenky (§ 100 ods. 2).

(4) Ak vykonáva pracovník po skončení jedného druhu služby v ozbrojených silách bezprostredne službu toho istého alebo iného druhu, posudzuje sa nadväzujúca služba z hľadiska nároku na náhradu mzdy ako pokračovanie predchádzajúcej služby; ak vykonáva základnú (náhradnú) službu v dvoch alebo viacerých častiach, patrí mu pred nastúpením druhej alebo

ďalšej časti služby od organizácie náhrada mzdy za jeden kalendárny týždeň odo dňa určeného na nastúpenie druhej alebo ďalšej služby.

(5) Po skončení služby v ozbrojených silách patrí pracovníkovi mzda odo dňa opätovného nastúpenia do práce.

(6) Vláda Československej socialistickej republiky určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov, v akom rozsahu možno poskytovať pracovníkom v súvislosti s nástupom služby v ozbrojených silách pracovné voľno s nárokom na náhradu mzdy.

§ 126
Školenie a štúdium popri zamestnaní

(1) Organizácia poskytne pracovníkovi, ktorý je povolaný na školenie usporiadané spoločenskými organizáciami, pracovné voľno, pokiaľ tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

(2) Náhradu mzdy za dobu školenia poskytuje pracovníkovi usporiadateľ školenia. Usporiadateľ školenia sa však môže s organizáciou dohodnúť, že náhradu mzdy v dohodnutej výške bude pracovníkovi po dobu školenia poskytovať organizácia a že usporiadateľ školenia jej vyplatené sumy uhradí.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky upraví po prerokovaní s Ústrednou radou odborov poskytovanie pracovného voľna a hospodárske zabezpečenie pracovníkov študujúcich popri zamestnaní a pracovníkov pri účasti na odbornom školení alebo odbornej príprave, ako i výšku náhrady mzdy poskytovanej po dobu školenia.

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 127

Organizácia ospravedlní neprítomnosť pracovníka v práci po dobu jeho práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, po dobu materskej dovolenky, karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a po dobu starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z dôležitých dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v starostlivosti ktorých dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela alebo jej bola nariadená karanténa (karanténne opatrenie). Po túto dobu nepatrí pracovníkovi náhrada mzdy; hmotné zabezpečenie v týchto prípadoch upravujú predpisy o nemocenskom poistení.

§ 128

(1) Ak pracovník nemôže vykonávať prácu z iných dôležitých dôvodov týkajúcich sa jeho osoby, poskytne mu organizácia pracovné voľno.

(2) Vláda určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa toto pracovné voľno poskytuje a kedy a v akom rozsahu patrí pracovníkom za podmienok uvedených v § 125 ods. 3 po dobu tohto pracovného voľna náhrada mzdy.

Prekážky na strane organizácie

§ 129
Prestoje

Ak nemôže pracovník vykonávať prácu pre prechodnú závadu spôsobenú poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi

alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a ak nebol prevedený na inú prácu [§ 37 ods. 3 písm. a) a § 115 ods. 2], patrí mu náhrada mzdy za podmienok a v rozsahu ustanovenom mzdovými predpismi, prípadne kolektívnymi zmluvami.

§ 130
Ostatné prekážky na strane organizácie

(1) Ak nemohol pracovník vykonávať prácu pre iné prekážky na strane organizácie, ako sú uvedené v predchádzajúcom ustanovení, poskytne mu organizácia náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, pokiaľ predpisy vydané podľa § 131 neustanovujú inú výšku náhrady mzdy.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku sa nevzťahuje na prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi; v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách môže sa však ustanoviť, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa poskytuje pracovníkovi náhrada mzdy.

Tretí oddiel
Náhrady výdavkov poskytované pracovníkom v súvislosti s výkonom práce

§ 131

(1) Organizácia poskytuje pracovníkom náhrady cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré im vzniknú pri plnení pracovných povinností. Organizácia poskytuje aj náhrady za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných pre výkon práce, ak sa používajú s jej súhlasom.

(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, sťahovacích a iných výdavkov, podľa zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou Československého revolučného odborového hnutia.

PIATA HLAVA
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

§ 132

(1) Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a stále zlepšovanie pracovných podmienok je rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou plánovania a plnenia výrobných a ostatných pracovných úloh i rozvoja novej techniky. Pri hodnotení, ako sa plnia výrobné aj ostatné pracovné úlohy, i pri odmeňovaní práce vychádzajú organizácie z jednoty ekonomických výsledkov a dosiahnutého stupňa starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

(2) Z požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci treba vychádzať i pri tvorbe Československých štátnych noriem (ČSN), ktoré musia obsahovať podrobné ustanovenia bezpečnostno-technickej povahy pre konštrukciu a používanie strojov a zariadení alebo pre zavádzanie a používanie nimi upravovaných pracovných a technologických postupov.

§ 133
Úlohy organizácie

(1) Organizácie, organizácie im nadriadené a ústredné orgány sú povinné zisťovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania a sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne

nezávadnú prácu, pre predchádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania, ako aj ochoreniam vznikajúcim vplyvom pracovného prostredia.

(2) Organizácie sú povinné poskytovať pracovníkom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia alebo ochrana života a zdravia občanov, na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, včítane umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, a nápoje určené v hygienických predpisoch. Rozsah a bližšie podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov ustanovujú smernice, ktoré vydajú ústredné orgány pre organizácie nimi riadené po dohode s príslušným ministerstvom financií a s príslušnými odborovými orgánmi na základe zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov.

(3) Za plnenie úloh organizácie v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci pracovníci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností.

(4) Povinnosť organizácie všestranne sa starať o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa vzťahuje na všetky osoby, ktoré sa s jej vedomím zdržujú na jej pracoviskách.

§ 134
Hmotné podnety na zvyšovanie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

(1) Znalosť predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je nedeliteľnou a trvalou súčasťou kvalifikačných predpokladov. Pri hodnotení pracovných výsledkov treba prizerať na dodržiavanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) Úkolové mzdy sa nesmú používať na odmeňovanie prác, pri ktorých sú pracovníci vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu a kde by táto forma mzdy viedla pri zvyšovaní pracovných výsledkov súčasne k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

§ 135
Účasť pracovníkov na zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

(1) Pracovníci sa aktívne zúčastňujú na riešení všetkých otázok súvisiacich so starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Túto aktívnu účasť pracovníkov zabezpečuje Revolučné odborové hnutie organizátorskou a výchovnou činnosťou v súdružskej spolupráci s organizáciami.

(2) Pracovníci sú v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinní:

a) dodržiavať predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení, ako aj zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy,

b) používať pri práci ochranné zariadenia a ochranné pracovné prostriedky,

c) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom organizáciou v záujme zvýšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa určeným skúškam a lekárskym prehliadkam,

d) oznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,

e) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva organizácia alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistili, či nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov, pokiaľ vykonávajú činnosť, pri ktorej by mohli ohroziť život alebo zdravie ľudí alebo majetok; okruh týchto činností

a okruh osôb a orgánov oprávnených dať pracovníkovi pokyn, aby sa vyšetreniu podrobil, určia pracovné poriadky, prípadne organizácie po dohode so závodným výborom.

(3) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov platia primerane o osobách, ktoré sa s vedomím organizácie zdržujú na jej pracoviskách.

§ 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 rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(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 Revolučnému odborovému hnutiu výkonom spoločenskej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 137
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v družstvách

(1) Ustanovenia tejto časti sa vzťahujú s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 a 3 i na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo výrobných družstvách v jednotných roľníckych družstvách, v bytových družstvách a v družstvách vzájomnej občianskej pomoci.

(2) Vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavenstvo a popri ňom na úsekoch svojej činnosti aj ostatné orgány družstva, ako i všetky osoby poverené organizovaním, riadením a kontrolou práce.

(3) Podchyteniu a využitiu tvorivej iniciatívy celého členského kolektívu pri riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci napomáhajú vo výrobných družstvách a jednotných roľníckych družstvách ich komisie. Úlohou týchto komisií je zaoberať sa sústavne bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a účinne pomáhať predstavenstvu i jednotlivým vedúcim pracovníkom družstva pri jej zabezpečení.

(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.

§ 138
Štátny odborný dozor

(1) Štátny odborný dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci upravujú osobitné predpisy.

(2) Pri výkone štátneho odborného dozoru sú jeho orgány oprávnené dávať organizáciám záväzné pokyny na odstránenie závad zistených pri vykonávaní dozoru a sú oprávnené nariaďovať vyradenie strojov a zariadení podliehajúcich ich dozoru, ak je ohrozený život alebo zdravie pracujúcich.

ŠIESTA HLAVA
STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV

Prvý oddiel
Kultúrny a odborný rozvoj pracovníkov a ich pracovné podmienky

§ 139

(1) Organizácie vytvárajú na zvyšovanie kultúry práce a pracovného prostredia pracovné podmienky, ktoré umožňujú, aby výkon práce bol kvalitný, hospodárny a bezpečný, aby práca prinášala pracovníkom uspokojenie a aby pôsobila priaznivo na ich všestranný rozvoj.

(2) Organizácie sa preto starajú najmä o rozširovanie mechanizácie a automatizácie, o zdokonaľovanie organizácie práce, o znižovanie pracovnej únavy a o vzhľad a úpravu pracoviska, strojov a nástrojov a závodných zariadení pre pracovníkov.

(3) Organizácie sú povinné v primeranom rozsahu zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a sociálne zariadenia. Takisto sú organizácie povinné zriaďovať a udržiavať závodné zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených predpismi o starostlivosti o zdravie ľudu.

(4) Ústredné orgány môžu po dohode s príslušným ministerstvom financií a príslušnými odborovými orgánmi vydať podľa zásad ustanovených vládou Československej socialistickej republiky a Ústrednou radou odborov podrobnejšie predpisy o povinnostiach organizácií podľa predchádzajúcich odsekov.

§ 140

(1) Organizácie v súlade s plánom rozvoja zariadení slúžiacich závodnému stravovaniu umožňujú pracovníkom vo všetkých smenách závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a zabezpečujú im vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Na tento cieľ môžu organizácie zriaďovať aj závodné jedálne, kantíny, bufety a pomocné hospodárstva.

(2) Organizácie pomáhajú pri riadnom ubytovaní pracovníkov tým, že podporujú ich účasť na bytovej výstavbe, starajú sa o zvyšovanie úrovne ich bývania a budujú a udržiavajú v náležitom stave hromadné ubytovne, ako aj obytné domy, ktoré spravujú.

(3) Organizácie umožňujú pracovníkom a ich rodinným príslušníkom čo najúčelnejšie využitie voľného času. Za tým účelom najmä budujú, vybavujú, udržiavajú a zlepšujú kultúrne, telovýchovné, športové a turistické zariadenia a závodné zotavovne a zabezpečujú ich technickú prevádzku. Organizácie pritom úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím.

Starostlivosť o kvalifikáciu pracovníkov a jej zvyšovanie

§ 141

(1) V súlade s potrebami ďalšieho rozvoja socialistickej spoločnosti sú organizácie povinné starať sa o kvalifikáciu pracovníkov, o jej zvyšovanie a vhodné rozširovanie, starať sa o ich ďalšie vzdelávanie a zabezpečovať, aby boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi získanej kvalifikácii. Organizácie sú povinné starať sa o sústavné a plánovité zvyšovanie kvalifikácie najmä mladistvých pracovníkov. Za tým účelom organizácie najmä

a) zriaďujú závodné školy práce,

b) odporúčajú pracovníkov pre štúdium, ako i pre štúdium popri zamestnaní, toto štúdium im umožňujú a poskytujú im hospodárske zabezpečenie podľa príslušných predpisov,

c) umožňujú pracovníkom súdružskú výmenu skúseností s pracovníkmi iných organizácií.

(2) Ministerstvo školstva a Ministerstvo zdravotníctva Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a Ministerstvo školstva a Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou vydajú podrobnejšie predpisy na vykonanie odseku 1, najmä aj o organizácii a zásadách výchovy a vzdelávania pracovníkov v rámci výchovnej sústavy nadväzujúcej na výchovu a vzdelanie poskytované v školách a o dozore nad uskutočňovaním výchovy a vzdelávania v organizáciách.

§ 142

(1) Pracovníkom, ktorí vstupujú do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečujú organizácie získanie kvalifikácie ich zaškolením. Po skončení zaškolenia vydá organizácia pracovníkovi osvedčenie o zaškolení.

(2) Organizácie je povinná utvoriť mladistvým, ktorí vstúpili po skončení povinnej školskej dochádzky priamo do pracovného pomeru, podmienky pre úspešné uskutočňovanie ich odbornej výchovy a výcviku podľa smerníc pre ďalšie vzdelávanie pracovníkov, prípadne ich viesť aj k príprave na učňovské skúšky vo vhodnom odbore; smernice vydajú po dohode s príslušnými ministerstvami práce a sociálnych vecí Ministerstvo školstva Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a Ministerstvo školstva Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou. V učebných plánoch pre týchto mladistvých určia ministerstvá školstva aj náplň ich činností a rozvrhnutie ich pracovného času, ako aj či a aký čas školskej prípravy sa započítava do určeného týždenného pracovného času mladistvých a ako sa na tento účel posudzuje čas odpadnutého školského vyučovania.

(3) Organizácia je takisto povinná zaškoliť pracovníkov, ktorí prechádzajú na nové pracovisko alebo na nové druhy a spôsoby práce, pokiaľ to treba, najmä pre bezpečný, zdravotne nezávadný a hospodárny výkon práce.

(4) Pracovníkom starším ako 18 rokov, ktorí vykonávali po primeraný čas práce príslušného odboru a osvojili si potrebné vedomosti a zručnosti, môže organizácia výnimočne povoliť vykonanie záverečnej učňovskej skúšky, i keď nedostali výchovu na povolanie v učebnom pomere.

§ 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.

§ 144

(1) Organizácie zabezpečujú absolventom stredných a vysokých škôl v pracovnom pomere primeranú odbornú prax na získanie praktických skúseností a znalostí potrebných pre dobrý a spoľahlivý výkon práce a pre ďalší odborný rast.

(2) Umiesťovanie absolventov škôl vysokých, odborných, stredných odborných, prípadne i všeobecnovzdelávacích a konzervatórií upraví vláda Československej socialistickej republiky; môže pritom určiť odchýlky od tohto zákonníka, pokiaľ ide o vznik, zmenu a zánik pracovného pomeru, ktorý absolventi dojednávajú pracovnou zmluvou s organizáciami.

§ 145
Uloženie zvrškov a dopravných prostriedkov

Organizácia je povinná zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré pracovníci obvykle nosia do práce, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov pracovníkov, pokiaľ ich používajú na cestu do práce a späť. Túto povinnosť má i voči všetkým ostatným osobám, pokiaľ sú pre ne činné na jej pracoviskách.

Druhý oddiel
Zabezpečenie pri práceneschopnosti a v starobe a zamestnávanie po návrate do práce

§ 146

Zabezpečenie pracovníkov pri práceneschopnosti v dôsledku choroby, úrazu, ťarchavosti a materstva upravujú predpisy o nemocenskom poistení, ich zabezpečenie pri invalidite a v starobe upravujú predpisy o sociálnom zabezpečení; preventívnu a liečebnú starostlivosť o nich upravujú predpisy o starostlivosti o zdravie ľudu.

§ 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.

§ 148

(1) Organizácie sú povinné zamestnávať pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať im výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako i starať sa o jej zvyšovanie. Sú ďalej povinné vytvárať podmienky, aby títo pracovníci mali možnosť čo najširšieho a trvalého pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohli dosahovať rovnaké pracovné výsledky ako ostatní pracovníci a aby im bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, sa v niektorých organizáciách vyhradzujú alebo zriaďujú osobitné dielne (pracoviská) a umožňuje sa im získať potrebnú kvalifikáciu.

(3) Povinnosti organizácií súvisiace so zamestnávaním pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou, uvedené v predchádzajúcich odsekoch, bližšie upravujú predpisy o sociálnom zabezpečení pracovníkov.

SIEDMA HLAVA
PRACOVNÉ PODMIENKY ŽIEN A MLADISTVÝCH

Prvý oddiel
Pracovné podmienky žien

§ 149

(1) Organizácie vytvárajú pre ženy v spolupráci s národnými výbormi a závodnými výbormi a v súlade s plánom zamestnanosti žien nové pracovné príležitosti. Sú povinné budovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a sociálne zariadenia pre ženy a v súlade s plánom rozvoja jaslí a materských škôl zriaďovať závodné jasle a závodné materské školy.

(2) Národné výbory zriaďujú, udržiavajú a zlepšujú zariadenia pre poskytovanie služieb, budujú jasle, materské školy, zriaďujú školské jedálne, školské družiny, kluby a obdobné zariadenia pre školskú mládež, dbajú na to, aby dobre plnili svoje poslanie, a upravujú ich prevádzku tak, aby zodpovedala potrebám pracujúcich žien a matiek.

§ 150
Zákazy niektorých prác

(1) Ženy nesmú byť zamestnávané prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, s výnimkou žien, ktoré vykonávajú

a) zodpovedné a riadiace funkcie a nevykonávajú pritom manuálnu prácu,

b) zdravotnícke a sociálne služby,

c) prevádzkovú prax pri štúdiu,

d) práce nie manuálne, ktoré treba občas vykonávať pod zemou, najmä práce spojené s dozornou, kontrolnou alebo študijnou činnosťou.

(2) Ženy nesmú byť ďalej zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Ústredné orgány podľa zásad určených vládou Československej socialistickej republiky a po dohode s ministerstvami zdravotníctva Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky ústrednými výbormi odborových zväzov vydajú pre svoje odbory zoznamy prác a pracovísk zakázaných všetkým ženám a zoznamy prác a pracovísk zakázaných ťarchavým ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a zabezpečia, aby sa tieto zoznamy priebežne dopĺňali a upravovali v súlade s najnovšími poznatkami vedy a techniky.

(3) Ťarchavá žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej ťarchavosť zo zdravotných príčin väziacich v jej osobe. To platí obdobne o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode.

§ 151
Odpočinok medzi dvoma smenami

Nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami, ktorý sa poskytuje ženám, musí pripadať na dobu medzi 22. hodinou a 6. hodinou nasledujúceho dňa; výnimky z tejto zásady sa pripúšťajú len v prípadoch uvedených v § 152.

§ 152
Nočná práca

(1) Nočnú prácu môžu vykonávať len ženy staršie ako 18 rokov, ak ide

a) o prácu, ktorá sa musí vykonať v noci, pretože bola prerušená pravidelná prevádzka živelnými udalosťami alebo inými obdobnými mimoriadnymi prípadmi, alebo ak hrozí nebezpečenstvo pre život alebo zdravie,

b) o spracovanie surovín alebo výrobkov, ktoré podliehajú rýchlej skaze, a ak ich treba zachrániť pred nevyhnutným zničením,

c) o ženy, ktoré vykonávajú zodpovedné a riadiace funkcie alebo ktoré pracujú v zdravotníckych, sociálnych alebo kultúrnych zariadeniach, v zariadeniach verejného stravovania, v telekomunikačnej a poštovej službe, v železničnej a verejnej doprave a v živočíšnej výrobe.

(2) Pokiaľ to vyžaduje naliehavý záujem spoločnosti a ak ide o menej namáhavé práce, môže dočasne povoľovať nočnú prácu žien starších ako 18 rokov

a) vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi,

b) vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou pre organizácie riadené ústrednými orgánmi republík a národnými výbormi.

(3) Organizácia potrebuje na zamestnávanie žien nočnou prácou predchádzajúci súhlas závodného výboru a v prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku aj súhlas ústredného výboru odborového zväzu. Tieto orgány môžu viazať udelenie súhlasu na splnenie určitých podmienok.

Druhý oddiel
Pracovné podmienky ťarchavých žien a matiek

§ 153
Prevedenie na inú prácu

(1) Ak vykonáva ťarchavá žena prácu, ktorá je ťarchavým ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej ťarchavosť, je organizácia povinná previesť ju dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku platí obdobne o matkách do konca deviateho mesiaca po pôrode.

(3) Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola prevedená, bez svojho zavinenia nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok podľa predpisov o nemocenskom poistení.

§ 154
Pracovné cesty a preloženie

(1) Ťarchavé ženy a ženy starajúce sa o deti mladšie ako jeden rok nesmú sa vysielať na pracovné cesty mimo obvodu obce ich pracoviska alebo bydliska; preložiť ich môže organizácia len na ich žiadosť.

(2) Ženu starajúcu sa o dieťa staršie ako jeden rok možno v čase, dokiaľ dieťa nedosiahlo osem rokov, vysielať na také pracovné cesty len s jej súhlasom; to platí obdobne aj o jej preložení.

§ 155
Rozviazanie pracovného pomeru

Výpoveďou môže organizácia rozviazať pracovný pomer s ťarchavou pacovníčkou, a s pracovníčkou, trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako tri roky, len celkom výnimočne v prípadoch uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) a b) a v § 53.

§ 156
Úprava pracovného času

(1) Organizácia je povinná prizerať pri zaraďovaní pracovníkov do smien aj na potreby žien starajúcich sa o deti.

(2) Ak požiada žena starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo ťarchvá žena o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, je organizácia povinná vyhovieť jej žiadosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Organizácia nesmie zamestnávať ťarchavé ženy a ženy, ktoré sa starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, prácou v noci, i keď je nočná práca žien výnimočne dovolená, ani prácou nadčas.

Materská dovolenka

§ 157

(1) V súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka po dobu 26 týždňov; poskytuje sa spravidla od začiatku štvrtého týždňa pred očakávaným dňom pôrodu.

(2) Na prehĺbenie materskej starostlivosti o dieťa je organizácia povinná poskytnúť žene, ktorá o to požiada, ďalšiu materskú dovolenku až do dvoch rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký matka žiada, spravidla však vždy najmenej na dobu jedného mesiaca.

(3) Po dobu materskej dovolenky a ďalšej materskej dovolenky nemá pracovníčka nárok na mzdu. Hmotné zabezpečenie po dobu materskej dovolenky upravujú predpisy o nemocenskom poistení, ktoré tiež ustanovujú, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a po akú dobu patrí hmotné zabezpečenie i v dobe ďalšej materskej dovolenky.

§ 158

(1) Žena môže nastúpiť materskú dovolenku aj skôr ako 4 týždne pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však osem týždňov pred týmto dňom. Ak takto vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom viac ako 4 týždne, poskytuje sa jej materská dovolenka až do uplynutia 26 týždňov odo dňa jej nástupu.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 4 týždne, pretože pôrod nastal skôr, ako lekár určil, alebo pretože jej lekár povolil so zreteľom na jej zdravotný stav a pracovné podmienky ďalej pracovať, poskytne sa jej materská dovolenka takisto až do uplynutia 26 týždňov odo dňa jej nástupu.

(3) Ak však žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 4 týždne z iných dôvodov, poskytne sa jej materská dovolenka len do uplynutia 22 týždňov odo dňa pôrodu.

§ 159

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský alebo iný liečebný ústav a pracovníčka zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka, najskôr však po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu; jej nevyčerpaná časť sa pracovníčke poskytne odo dňa, keď prevzala dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestala preto pracovať, nie však dlhšie ako do doby, keď dieťa dosiahne dva roky.

(2) Žena, ktorá sa prestala starať o narodené dieťa a ktorej dieťa bolo z tohto dôvodu zverené do rodinnej alebo ústavnej starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako i žene, ktorej dieťa je v dočasnej starostlivosti dojčenského, prípadne obdobného ústavu z iných než zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka po dobu, po ktorú sa o dieťa nestará.

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 12 týždňov.

(4) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo ďalšej materskej dovolenke, poskytuje sa jej táto dovolenka ešte po dobu dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

(5) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť nikdy kratšia ako 12 týždňov a nemôže sa v žiadnom prípade skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

§ 160

(1) Nárok na materskú dovolenku a ďalšiu materskú dovolenku má aj žena, ktorá prevzala do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť dieťa, ktoré jej bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka, prípadne ďalšia materská dovolenka sa poskytuje takej žene odo dňa, keď sa začala o dieťa starať, a to materská dovolenka najdlhšie do dňa, keď dieťa dosiahne 22 týždňov, a ďalšia materská dovolenka do dňa, keď dieťa dosiahne dva roky.

§ 161
Prestávky na dojčenie

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je organizácia povinná poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

(2) Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky a v ďalších troch mesiacoch jedna polhodinová prestávka za smenu. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

(3) Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času a poskytuje sa za ne náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

§ 162

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú i na ženy vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách; pokiaľ ide o členky výrobných družstiev a jednotných roľníckych družstiev, postupujú družstvá pri skončení členského pomeru v súlade s ustanovením § 155.

(2) Ustanovenia tejto hlavy platia s výnimkou § 152 a 154 obdobne pre vojačky z povolania. Podrobnosti určí Federálne ministerstvo národnej obrany a Federálne ministerstvo vnútra.

Tretí oddiel
Pracovné podmienky mladistvých

§ 163

Organizácie sú povinné vytvárať priaznivé podmienky pre všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých pracovníkov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých organizácie úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Socialistickým zväzom mládeže, a s rodičmi mladistvých.

§ 164

(1) Na uzavretie pracovnej alebo učebnej zmluvy a na zmenu učebného odboru je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak ide o mladistvého pracovníka (učňa).

(2) Výpoveď daná mladistvému pracovníkovi (učňovi) aj okamžité zrušenie pracovného pomeru s mladistvým pracovníkom zo strany organizácie musia sa dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak rozväzuje pracovný (učebný) pomer mladistvý pracovník alebo ak sa má jeho

pracovný (učebný) pomer rozviazať dohodou, je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 165

(1) Organizácie smú zamestnávať mladistvých len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, a poskytujú im pri práci zvýšenú starostlivosť; to isté platí i pre školy, prípadne pre spoločenské organizácie, pokiaľ v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

(2) Organizácie zabezpečujú v spolupráci so spoločenskými organizáciami mladistvým účelné využitie voľného času predovšetkým na ich kultúrny rozvoj a zotavenie.

§ 166
Zákaz práce nadčas a práce v noci

(1) Organizácia nesmie mladistvých zamestnávať prácou nadčas a prácou v noci. 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.

(2) Organizácia nesmie zamestnávať mladistvých mladších ako 16 rokov prácou v úkole a používať pri ich odmeňovaní úkolovú mzdu.

(3) Ak organizácia nesmie zamestnávať mladistvého prácou, pre ktorú dostal výchovu na povolanie, pretože je jej výkon mladistvým zakázaný alebo pretože podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, organizácia je povinná do doby, než bude mladistvý môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

§ 167
Práce zakázané mladistvým

(1) Mladiství nesmú byť zamestnávaní prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní; tento zákaz sa nevzťahuje na chlapcov starších ako 16 rokov, ak sú tieto práce nevyhnutné pre ich prípravu na povolanie.

(2) Mladiství nesmú byť zamestnávaní prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre nich neprimerané, nebezpečné alebo škodlivé ich zdraviu. Ústredné orgány podľa zásad určených vládou Československej socialistickej republiky a po dohode s ministerstvami zdravotníctva Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky a ústrednými výbormi odborových sväzov vydajú pre svoje odbory zoznamy prác a pracovísk zakázaných mladistvým a zabezpečia, aby sa tieto zoznamy priebežne dopĺňali a upravovali v súlade s najnovšími poznatkami vedy a techniky. V zoznamoch sa tiež určí, či a za akých podmienok môžu mladiství výnimočne tieto práce vykonávať z dôvodov prípravy na povolanie.

(3) Organizácie nesmú zamestnávať mladistvých ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri výkone ktorých by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spolupracovníkov alebo iných osôb.

(4) Zákazy niektorých prác môže vláda Československej socialistickej republiky rozšíriť i na pracovníkov vo veku blízkom veku mladistvých.

§ 168
Lekárske vyšetrenie

(1) Organizácia je povinná zabezpečiť, aby mladiství boli vyšetrení lekárom:

a) pred vstupom do pracovného (učebného) pomeru a pred prevedením na inú prácu na dobu dlhšiu ako jeden mesiac,

b) pravidelne podľa potreby, najmenej však raz ročne, pokiaľ ministerstvá zdravotníctva po dohode s Českou odborovou radou alebo so Slovenskou odborovou radou neurčia pre niektorý pracovný odbor častejšie lekárske vyšetrenia.

(2) Mladiství sú povinní podrobiť sa určeným lekárskym vyšetreniam.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvým sa organizácia spravuje aj lekárskymi posudkami.

§ 169

Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú aj na mladistvých vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách.

ÔSMA HLAVA
NÁHRADA ŠKODY

Prvý oddiel
Predchádzanie škodám

§ 170

(1) Organizácia je povinná zabezpečovať svojim pracovníkom také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia zdravia a majetku; ak zistí závady, je povinná urobiť opatrenia na ich odstránenie.

(2) Organizácia je povinná sústavne kontrolovať, či pracovníci plnia svoje pracovné úlohy tak, aby nedochádzalo ku škodám.

§ 171

(1) Pracovník je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k škodám na zdraví a majetku ani k neoprávnenému majetkovému prospechu na úkor spoločnosti alebo jednotlivca. Ak hrozí škoda, je povinný na ňu pracovník upozorniť vedúcich pracovníkov.

(2) Ak na odvrátenie škody hroziacej organizácii neodkladne treba zákrok, pracovník je povinný zakročiť; nemusí tak urobiť, ak mu v tom bráni dôležitá okolnosť alebo ak by tým vystavil vážnemu ohrozeniu seba alebo spolupracovníkov, prípadne osoby sebe blízke.

(3) Ak pracovník zistí, že nemá vytvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť závadu svojmu nadriadenému.

Druhý oddiel
Zodpovednosť pracovníka za škodu spôsobenú pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním Všeobecná zodpovednosť

§ 172

(1) Pracovník zodpovedá organizácii za škodu, ktorú jej spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

(2) Ak bola škoda spôsobená aj porušením povinností zo strany organizácie, zodpovednosť pracovníka sa pomerne obmedzí.

(3) Organizácia je povinná preukázať pracovníkovo zavinenie s výnimkou prípadov uvedených v § 176 a 178.

§ 173

(1) Pracovník, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky.

(2) Pracovník, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

(3) Za škodu zodpovedá i pracovník, ktorý ju spôsobil úmyselným konaním proti pravidlám socialistického spolužitia.

§ 174

(1) Pracovník nezodpovedá za škodu, ktorú spôsobil pri odvracaní škody hroziacej organizácii alebo nebezpečenstva priamo hroziaceho životu alebo zdraviu, ak tento stav sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam.

(2) Pracovník nezodpovedá za škodu, ktorá vyplýva z hospodárskeho rizika.

§ 175
Zodpovednosť za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody

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. Pritom sa prizrie najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti a aký je spoločenský význam škody, ako i na osobné a majetkové pomery pracovníka, ktorý povinnosť nesplnil. Výška náhrady škody nesmie však presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať

§ 176

(1) Ak prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti pracovník zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže s pracovníkmi súčasne dojednať, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými pracovníkmi, ktorí uzavreli dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.

(3) Pracovník sa zbaví zodpovednosti celkom, prípadne sčasti, ak preukáže, že schodok vznikol celkom alebo sčasti bez jeho zavinenia.

(4) Ústredné orgány môžu po dohode s ústrednými výbormi odborových zväzov určiť funkcie, pre výkon ktorých je nevyhnutné uzavretie písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti.

§ 177

(1) Pracovník, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak je prevádzaný na inú prácu alebo zaraďovaný na iné pracovisko alebo prekladaný. Ak pracovník zodpovedá za schodok spoločne s ostatnými, môže od dohody tiež odstúpiť, ak na pracovisko je zaradený iný pracovník alebo ustanovený iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho. Odstúpenie sa musí oznámiť organizácii písomne.

(2) Dohoda o hmotnej zodpovednosti zaniká dňom skončenia pracovného pomeru alebo dňom odstúpenia od tejto dohody.

§ 178
Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

(1) Pracovník zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu organizácia zverila na písomné potvrdenie.

(2) Tejto zodpovednosti sa pracovník zbaví, ak preukáže, že stratu nezavinil.

Rozsah náhrady škody

§ 179

(1) Pracovník, ktorý zodpovedá za škodu podľa § 172, je povinný nahradiť organizácii skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodčiní uvedením do predošlého stavu.

(2) Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého pracovníka sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená v opilosti, ktorú si sám privodil.

(3) Ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, môže organizácia požadovať náhradu aj inej škody, ak by jej neuhradenie odporovalo pravidlám socialistického spolužitia.

(4) Ak bola škoda spôsobená aj organizáciou, je pracovník povinný uhradiť pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

(5) Ak zodpovedá organizácii za škodu niekoľko pracovníkov, je každý z nich povinný uhradiť pomernú časť škody podľa miery svojho zavinenia.

§ 180

Pri určení výšky škody na veci vychádza sa z ceny v čase poškodenia. Ak je ustanovená maloobchodná cena, vychádza sa z tejto ceny a prizerá sa na prípadné opotrebenie veci.

§ 181

Pracovník, ktorý zodpovedá za schodok (§ 176) alebo za stratu zverených predmetov (§ 178), je povinný nahradiť schodok alebo stratu v plnej výške.

§ 182

(1) Pri spoločnej zodpovednosti za schodok sa jednotlivým pracovníkom určí podiel náhrady podľa pomeru ich hrubých zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej výške.

(2) Podiel náhrady určený podľa predchádzajúceho odseku nesmie u jednotlivých pracovníkov, s výnimkou vedúceho a jeho zástupcu, presiahnuť sumu rovnajúcu sa ich priemernému mesačnému zárobku. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok sú povinní uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich hrubých zárobkov.

(3) Ak sa zistí, že schodok alebo jeho časť zavinil niektorý zo spoločne zodpovedných pracovníkov, uhradí schodok tento pracovník podľa miery svojho zavinenia. Zvyšujúcu časť schodku uhradia všetci spoločne zodpovední pracovníci podielmi určenými podľa predchádzajúcich odsekov.

§ 183

(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.

(2) Pri určení výšky náhrady sa prizerá najmä na pracovníkov pomer k práci a k socialistickému vlastníctvu, na spoločenský význam škody, na to, ako k nej došlo, a na osobné a hospodárske pomery pracovníka.

(3) Náhradu škody nemožno znížiť, ak škoda bola spôsobená úmyselne.

§ 184

(1) Pracovník, ktorý je odmeňovaný podľa sústavy robotníckych miezd a ktorý spôsobil z nedbanlivosti organizácii škodu vyrobením nepodarku, je povinný nahradiť jej náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku i stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Pracovník túto povinnosť nemá, ak sa mu po oznámení závady neuložilo zastaviť prácu alebo ak technická kontrola prevzala výrobok ako vyhovujúci.

(2) Škody spôsobené v jednom kalendárnom mesiaci sa pre určenie výšky náhrady škody spočítajú.

(3) Ak vznikol nepodarok ospravedlniteľnou chybou pracovníka, ktorý je inak v práci svedomitý, môže mu organizácia náhradu škody primerane znížiť. Výška náhrady musí však byť najmenej jedna tretina skutočnej škody, a ak presahuje škoda polovicu priemerného mesačného zárobku pracovníka, najmenej suma rovnajúca sa jednej šestine jeho priemerného mesačného zárobku.

(4) Podľa predchádzajúcich odsekov sa posudzuje aj povinnosť pracovníka nahradiť škodu spôsobenú organizácii chybnou manuálnou prácou pri montážach, opravách, úpravách a stavebných prácach.

§ 185

(1) Organizácia je povinná požadovať od pracovníka náhradu škody, za ktorú jej pracovník zodpovedá.

(2) Výšku požadovanej náhrady škody určuje organizácia; ak spôsobil škodu vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s podriadeným pracovníkom, určí výšku tejto náhrady nadriadený orgán.

(3) Organizácia prerokuje výšku požadovanej náhrady škody s pracovníkom a oznámi mu ju spravidla najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu pracovník zodpovedá.

(4) Ak pracovník uzná záväzok nahradiť škodu v určenej výške a ak s ním organizácia dohodne spôsob úhrady, je organizácia povinná uzavrieť dohodu písomne, inak je dohoda neplatná. Osobitná písomná dohoda nie je však potrebná, ak škoda bola už uhradená.

(5) Výšku požadovanej náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo náhrady nepresahujúcej sumu 500 Kčs, je organizácia povinná prerokovať so závodným výborom. Ak škodu spôsobil vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s podriadeným pracovníkom, výšku tejto náhrady určí nadriadený orgán po prerokovaní s vyšším odborovým orgánom.

§ 186

Ak pracovník uhradil aspoň dve tretiny určenej náhrady škody a ak preukáže mimoriadne pracovné výsledky, môže organizácia na návrh závodného výboru alebo s jeho súhlasom upustiť od vymáhania zvyšujúcej sumy náhrady škody. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na škody, ktoré pracovník spôsobil úmyselne, v opilosti, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.

Tretí oddiel
Zodpovednosť organizácie

§ 187

(1) Organizácia zodpovedá pracovníkovi za škodu, ktorá mu pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním vznikla porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti pravidlám socialistického spolužitia.

(2) Organizácia zodpovedá pracovníkovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh organizácie pracovníci konajúci v jej mene (§ 9 a 10).

§ 188

Ak organizácia preukáže, že škodu zavinil aj poškodený pracovník, jej zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

§ 189

(1) Organizácia je povinná nahradiť pracovníkovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, pokiaľ škodu neodčiní 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.

(2) Pri určení výšky škody na veci sa vychádza z ceny v čase poškodenia.

Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

§ 190

(1) Ak došlo u pracovníka pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu na zdraví alebo k jeho smrti úrazom (ďalej len „pracovný úraz“), zodpovedá za škodu tým vzniknutú organizácia, v ktorej bol pracovník v čase úrazu v pracovnom pomere.

(2) Za škodu spôsobenú pracovníkovi chorobou z povolania zodpovedá organizácia, v ktorej pracovník pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Chorobami z povolania sú choroby uvedené v predpisoch o sociálnom zabezpečení, ak vznikli za podmienok tam uvedených.

(3) Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý sa pracovníkovi prihodil na ceste do zamestnania a späť.

(4) Organizácia je povinná uhradiť škodu, i keď dodržala povinnosti vyplývajúce z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ sa zodpovednosti nezbaví podľa § 191.

§ 191

(1) Organizácia sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý pracovník svojím zavinením porušil predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo

b) škodu si privodil postihnutý pracovník svojou opilosťou a organizácia nemohla škode zabrániť a že tieto skutočnosti boli jedinou príčinou škody.

(2) Organizácia sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

a) postihnutý pracovník porušil svojím zavinením predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,

b) jednou z príčin škody bola opilosť postihnutého pracovníka,

c) pracovníkovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania tak, že je zrejmé, že hoci neporušil predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, konal ľahkomyseľne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť úraz alebo chorobu z povolania.

(3) Ak sa organizácia zbaví zodpovednosti sčasti (odsek 2), určí sa časť škody, ktorú znáša pracovník, podľa miery jeho zavinenia; v prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) uhradí však organizácia aspoň jednu tretinu škody.

(4) Pri posudzovaní, či pracovník porušil predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval zdravie svoje a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyseľné konanie [odsek 2 písm. c)] nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 192

Organizácia sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak pracovník utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tejto organizácii alebo nebezpečenstva priamo hroziaceho životu alebo zdraviu, pokiaľ pracovník tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 193

(1) Pracovníkovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého bola zistená choroba z povolania, je organizácia povinná v rozsahu, v ktorom za škodu zodpovedá, poskytnúť náhradu za

a) stratu na zárobku, prípadne na dôchodku,

b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,

c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením,

d) vecnú škodu.

(2) Náhradu škody je organizácia povinná prerokovať so závodným výborom.

§ 194

Náhrada za stratu na zárobku po dobu práceneschopnosti pracovníka je rozdiel medzi priemerným zárobkom pracovníka pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a plnou výškou nemocenského, ktorá by mu podľa predpisov o nemocenskom poistení patrila pri mimoústavnom ošetrovaní.

§ 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 odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou, 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.

§ 196

Náhrada za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, ktoré pracovníkovi vznikli následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, poskytujú sa jednorazove.

§ 197

(1) Ak pracovník následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, organizácia je povinná v rozsahu svojej zodpovednosti poskytnúť

a) náhradu účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,

b) náhradu primeraných nákladov spojených s pohrebom,

c) náhradu nákladov na výživu pozostalých,

d) jednorazové odškodnenie pozostalých.

(2) Nároky vyplývajúce z predchádzajúceho odseku nezávisia od toho, či postihnutý pracovník uplatnil v určenej lehote svoje nároky na náhradu škody.

§ 198

Náklady spojené s liečením a náklady spojené s pohrebom sa uhradia tomu, kto tieto náklady vynaložil. Od nákladov spojených s pohrebom sa odpočíta pohrebné poskytnuté podľa predpisov o nemocenskom poistení.

§ 199

(1) Náhrada nákladov na výživu pozostalých patrí pozostalým, ktorým zomretý výživu poskytoval alebo bol povinný poskytovať.

(2) 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. Pri usmrtení spôsobenom úmyselne môže (rozhodcovská komisia alebo) súd priznať náhradu i vyššou sumou, ak by jej nepriznanie odporovalo pravidlám socialistického spolužitia.

(3) Náhrada nákladov patrí, pokiaľ nie je uhradená dávkami dôchodkového zabezpečenia poskytovanými z toho istého dôvodu.

§ 200

(1) Jednorazové odškodnenie patrí manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu patrí vo výške 5000 Kčs, manželovi vo výške 3000 Kčs. V odôvodnených prípadoch možno jednorazové odškodnenie v úhrnnej výške 3000 Kčs priznať i rodičom zomretého.

(2) Náhrada vecnej škody patrí dedičom pracovníka.

§ 201

(1) Organizácia, ktorá nahradila poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takúto škodu zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka, a to v rozsahu zodpovedajúcom miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, pokiaľ nebolo vopred dohodnuté inak.

(2) Ak ide o náhradu škody pri chorobe z povolania, má organizácia, ktorá škodu uhradila, nárok na náhradu voči všetkým organizáciám, v ktorých postihnutý pracovník pracoval za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý, a to v rozsahu zodpovedajúcom dobe, po ktorú pracoval v týchto organizáciách za uvedených podmienok.

§ 202

(1) Ak sa podstatne zmenia pomery poškodeného, ktoré boli rozhodujúce pre určenie výšky náhrady škody, môže sa poškodený i organizácia domáhať zmeny v úprave svojich práv, prípadne povinností.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky môže po dohode s Ústrednou radou odborov vzhľadom na zmeny, ktoré nastali vo vývoji mzdovej úrovne, upraviť podmienky, výšku a spôsob náhrady za stratu na zárobku patriacej pracovníkom po skončení pracovnej neschopnosti vzniknuvšej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

§ 203

(1) Vláda Československej socialistickej republiky určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov odchýlky potrebné na určenie rozsahu náhrady škody a spôsob jej poskytovania u učňov, študentov, žiakov, pracovníkov vo veku blízkom veku mladistvých, pracujúcich dôchodcov a osôb uvedených v § 206.

(2) Ministerstvá zdravotníctva určia po dohode s Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou a s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, a upravia určovanie výšky náhrady v jednotlivých prípadoch.

Zodpovednosť v osobitných prípadoch

§ 204
Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

(1) Organizácia, s ktorou je pracovník v pracovnom pomere, zodpovedá za škodu na veciach, ktoré v tejto organizácii pracovník odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú.

(2) Za veci, ktoré do práce obvykle pracovníci nenosia (väčšie sumy peňazí, klenoty a iné cennosti) a ktoré organizácia neprevzala do osobitnej úschovy, zodpovedá organizácia len do sumy 1000 Kčs. Ak sa však zistí, že škodu na týchto veciach spôsobil iný pracovník organizácie, alebo ak prevzala organizácia tieto veci do osobitnej úschovy, uhradí organizácia škodu bez obmedzenia.

(3) Nárok na náhradu škody zanikne, ak pracovník o nej neupovedomil organizáciu bez zbytočného odkladu najneskôr do 15 dní odo dňa, keď sa o škode dozvedel.

§ 205
Zodpovednosť pri odvracaní škody

(1) Pracovník, ktorý pri odvracaní škody hroziacej organizácii utrpel vecnú škodu, má voči nej nárok na jej náhradu, ako i na náhradu účelne vynaložených nákladov, ak nebezpečenstvo sám úmyselne nevyvolal a ak si počínal pritom spôsobom primeraným okolnostiam.

(2) Tento nárok má i pracovník, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedala organizácia.

§ 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.

(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 a na príslušníkov ozbrojených síl v činnej službe; potrebné odchýlky v odbore svojej pôsobnosti môže určiť Federálne ministerstvo národnej obrany a Federálne ministerstvo vnútra.

DEVIATA HLAVA
PRACOVNÉ SPORY

Právomoc prejednávať pracovné spory

§ 207

(1) Spory medzi organizáciou a pracovníkom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú v rozhodcovskom konaní rozhodcovské komisie (ďalej len „komisia“) a súdy.

(2) Komisie ustanovujú a riadia odborové orgány.

§ 208

(1) Komisie prejednávajú v rozhodcovskom konaní spory o obsah potvrdenia o zamestnaní (§ 60 ods. 1), o obsah posudkov o pracovnej činnosti (§ 60 ods. 2) a o návrhu na zrušenie kárneho opatrenia (§ 81 ods. 1). Ostatné pracovné spory prejednávajú, ak sa sporný nárok uplatňuje v komisii v čase, keď pracovný pomer ešte trvá, ako aj spory o nároky vzniknuvšie organizácii z toho istého dôvodu voči niekoľkým pracovníkom, pokiaľ aspoň jeden z nich je dosiaľ v pracovnom pomere s organizáciou. Neprejednávajú však pracovné spory o vznik a skončenie pracovného pomeru a o nároky z toho vyplývajúce, ako ani pracovné spory, ktorých účastníkom je vedúci organizácie alebo organizačnej jednotky, v ktorej sú komisie ustanovené, prípadne jeho zástupca.

(2) Pracovné spory, ktorých prejednávanie je v právomoci komisií, prejednávajú súdy len vtedy, ako rozhodcovské konanie bolo bezvýsledné (§ 212 ods. 1) alebo ak nie je ustanovená komisia príslušná na prejednanie sporu.

(3) Komisia prejedná spor o náhradu škody spôsobenej pracovníkom organizácii trestným činom, prečinom alebo priestupkom len vtedy, ak už nie je o nároku na náhradu škody začaté konanie v súvislosti s konaním o takom čine alebo ak v súvislosti s týmto konaním príslušný orgán už o nároku na náhradu škody nerozhodol. Ak komisia zistí, že sa o takom nároku začalo konanie pred príslušným orgánom, vyčká jeho výsledok; právoplatné rozhodnutie, že tu ide o trestný čin, prečin alebo priestupok a kto ho spáchal, je pre komisiu záväzné.

Rozhodcovské konanie

§ 209

(1) Komisia prejednáva a rozhoduje ako celok alebo v užších komisiách zložených najmenej z troch jej členov.

(2) Komisia sa usiluje predovšetkým o urovnanie sporu zmierom. Ak dôjde k zmieru, komisia ho schváli, ak neodporuje právnym predpisom.

(3) Ak sa nepodarí zmier dosiahnuť, prípadne ak komisia zmier neschválila, komisia po prejednaní o spore rozhodne.

§ 210

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

(2) Komisia si vyžiada od účastníkov sporu potrebné podklady a prizve na prejednávanie účastníkov sporu a podľa potreby aj ďalšie osoby, ktoré môžu prispieť k objasneniu veci. Tieto osoby sú povinné prísť na prejednávanie, vypovedať pravdu a nič nezamlčovať.

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

§ 211

(1) Proti rozhodnutiu komisie môže účastník sporu podať námietky do 15 dní od doručenia jeho písomného vyhotovenia. Námietky sú podané včas aj vtedy, ak sú podané po uplynutí pätnásťdňovej lehoty preto, že účastník sporu sa spravoval nesprávnym poučením o námietkach. Ak rozhodnutie neobsahuje poučenie o námietkach alebo ak obsahuje nesprávne poučenie o tom, že námietky nie sú prípustné, možno podať námietky do troch mesiacov od doručenia.

(2) Komisia odpustí zmeškanie lehoty na podanie námietok, ak účastník sporu alebo jeho zástupca ju zmeškal z ospravedlniteľného dôvodu a námietky boli podané do pätnástich dní od odpadnutia prekážky. Námietky podané proti rozhodnutiu komisie, ktorým bola žiadosť o odpustenie zmeškania lehoty zamietnutá, majú účinky uvedené v § 212 ods. 2.

(3) Zmier schválený komisiou a rozhodnutie komisie, proti ktorému neboli v určenej lehote podané námietky, nadobúdajú právoplatnosť a sú záväzné pre účastníkov sporu i pre všetky orgány.

(4) Ak nebola v určenej lehote splnená povinnosť prevzatá zmierom schváleným v rozhodcovskom konaní alebo uložená právoplatným rozhodnutím komisie, môže sa oprávnený domáhať na súde súdneho výkonu tohto zmieru alebo rozhodnutia.

§ 212

(1) Rozhodcovské konanie je bezvýsledné, ak proti rozhodnutiu komisie boli podané v určenej lehote námietky alebo ak účastník sporu navrhol, aby sa spor postúpil na ďalšie prejednávanie súdu, pretože do 30 dní od podania návrhu na začatie rozhodcovského konania nebol v ňom ani schválený zmier, ani nebolo vydané rozhodnutie.

(2) Pri bezvýslednom konaní je komisia povinná bezodkladne postúpiť spor na ďalšie prejednávanie súdu, v obvode ktorého má sídlo; konanie na súde sa začína dňom, keď postúpená vec došla súdu. Ak komisia túto povinnosť nesplní, môže sa navrhovateľ obrátiť priamo na súd.

§ 213

(1) Právoplatné rozhodnutie komisie a schválenie zmieru komisiou môže súd zrušiť, ak je v rozpore s právnymi predpismi; ak dôjde k zrušeniu, rozhodne súd aj vo veci samej.

(2) Návrh na zrušenie môže podať účastník sporu najneskoršie do troch rokov od právoplatnosti schváleného zmieru alebo rozhodnutia; v rovnakej lehote môže návrh podať aj vyšší odborový orgán, prokurátor alebo národný výbor, ak sa domnieva, že to vyžaduje záujem spoločnosti.

§ 214

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

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

(3) Ak komisia zamietne návrh ako bezdôvodný, môže účastník podať proti tomuto rozhodnutiu námietky podľa § 211 ods. 1; pre konanie o námietkach platí ustanovenie § 212 ods. 2.

§ 215
Trovy konania

(1) Ak sa rozhodcovské konanie skončí schválením zmieru, nemá žiaden z účastníkov sporu právo na náhradu trov konania, pokiaľ v zmieri nebolo o náhrade trov dojednané niečo iné.

(2) Ak sa rozhodcovské konanie neskončí schválením zmieru, má pracovník, ktorý mal v spore úspech, voči organizácii nárok na náhradu trov účelne vynaložených na uplatňovanie svojho práva, včítane prípadných trov na zastúpenie a náhrady mzdy. Ak má úspech iba čiastočný, má nárok na náhradu pomernej časti týchto trov; komisia mu však môže priznať plnú náhradu trov konania, ak mal neúspech len v pomerne nepatrnej časti alebo ak rozhodnutie o výške plnenia záviselo od znaleckého posudku. Povinnosť uhradiť a výšku náhrady určí komisia v rozhodnutí o spore.

(3) Organizácia, ktorá je účastníkom sporu, je povinná uhradiť osobám, ktoré boli prizvané na prejednávanie a neboli účastníkmi sporu, výdavky, ktoré im vznikli účasťou na konaní, a poskytnúť im náhradu mzdy, prípadne znalečné.

§ 216

(1) Ústredná rada odborov po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, Federálnym ministerstvom financií a s ministerstvami spravodlivosti Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky určí, kde a akým spôsobom sa komisie ustanovujú, a podrobnosti o vykonávaní rozhodcovského konania.

(2) Český zväz výrobných družstiev a Slovenský zväz výrobných družstiev určia, ktoré orgány vykonávajú pôsobnosť komisií pri prejednávaní pracovných sporov vo výrobných družstvách, a podrobnejšie upravia vykonávanie rozhodcovského konania týmito orgánmi.

TRETIA ČASŤ
UČEBNÝ POMER

§ 217

(1) V učebnom pomere sa zabezpečuje výchova mládeže na povolanie tak, aby pre socialistickú spoločnosť boli vychovávaní triedne uvedomelí, ideovo vyspelí a odborne zdatní pracovníci, schopní ovládnuť najnovšiu techniku a pokrokové pracovné metódy.

(2) V učebnom pomere sa mládeži poskytuje odborné a všeobecné vzdelanie v rozsahu určenom učebnými plánmi a učebnými osnovami, ako i mimoškolská a mimopracovná výchova. Odborným vzdelaním sa rozumie odborný výcvik a vyučovanie odborných predmetov. Odborné a všeobecné vzdelanie učňov je bezplatné.

(3) Výchovu mládeže na povolanie v učebnom pomere zabezpečujú organizácie. Organizácie pritom úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Socialistickým zväzom mládeže a s rodičmi učňov.

§ 218
Povinnosti organizácie

Organizácia je povinná najmä

a) zabezpečiť odborné a všeobecné vzdelanie učňa v rozsahu určenom učebnými plánmi a učebnými osnovami a zabezpečovať aj jeho mimoškolskú a mimopracovnú výchovu,

b) vytvárať priaznivé podmienky pre uplatňovanie a rozvíjanie schopností a iniciatívy učňa i pre jeho zdravý vývoj a zaisťovať jeho bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,

c) viesť učňa k uvedomelej pracovnej disciplíne, najmä k socialistickému pomeru k práci a k socialistickému vlastníctvu, k dosahovaniu čo najväčšej hospodárnosti a úspornosti, k bezpečnému a zdravotne nezávadnému výkonu práce, k osvojovaniu novej techniky a pokrokových pracovných metód a k súdružskej spolupráci,

d) zamestnávať učňa len prácami v súlade s učebnými plánmi a učebnými osnovami,

e) poskytovať učňovi finančné a hmotné zabezpečenie (§ 230).

§ 219
Povinnosti učňa

(1) Učeň je povinný najmä

a) svedomite a vytrvale sa učiť a osvojovať si vedomosti a zručnosti učebného odboru, v ktorom je vychovávaný, novú techniku a pokrokové pracovné metódy,

b) plniť pokyny výchovných pracovníkov a dodržiavať zásady súdružskej spolupráce,

c) chrániť majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a šetrne zaobchádzať s materiálom, strojmi a nástrojmi,

d) dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

e) podrobiť sa predpísaným skúškam.

(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 odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou.

§ 220
Učebná zmluva a vznik učebného pomeru

(1) Učebný pomer sa dojednáva písomnou učebnou zmluvou, ktorú uzaviera učeň a organizácia, a vzniká dňom, ktorý je v učebnej zmluve určený ako deň nástupu učňa do učebného pomeru.

(2) V učebnej zmluve je organizácia povinná s učňom dohodnúť:

a) učebný odbor, v ktorom sa má učeň vychovávať,

b) miesto, kde sa bude výchova vykonávať,

c) deň nástupu do učebného pomeru.

(3) Okrem toho má učebná zmluva obsahovať spravidla ustanovenia o dĺžke učebnej doby, o finančnom a hmotnom zabezpečení učňa a o ďalších povinnostiach účastníkov učebného pomeru.

(4) Pre učebný pomer nemožno dojednať skúšobnú dobu.

§ 221
Zmeny učebného pomeru

(1) Ak má v organizácii dôjsť k takým organizačným zmenám, že organizácia nebude môcť naďalej plniť povinnosti z učebného pomeru (pri zrušení organizácie, jej rozdelení alebo zlúčení s inou organizáciou), určí nadriadený orgán inú organizáciu, ktorá vstúpi do jej práv a povinností z učebného pomeru.

(2) Učebný odbor dohodnutý v učebnej zmluve možno zmeniť len zo závažných dôvodov, ak sa dohodne na tom organizácia s učňom; taká dohoda musí byť písomná.

(3) Ak učeň neplní po dlhší čas povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru, možno učebnú dobu primerane predĺžiť písomnou dohodou medzi organizáciou a učňom.

Skončenie učebného pomeru

§ 222

(1) Učebný pomer sa končí

a) záverečnou učňovskou skúškou, prípadne uplynutím učebnej doby,

b) výpoveďou,

c) okamžitým zrušením zo strany učňa,

d) dohodou.

(2) Učebný pomer sa končí záverečnou učňovskou skúškou, ak sa s úspechom vykonala skôr, ako uplynula učebná doba; ak učeň v tejto dobe záverečnú učňovskú skúšku s úspechom nevykonal, končí sa učebný pomer uplynutím učebnej doby.

§ 223

(1) Organizácia môže dať učňovi výpoveď,

a) ak nemôže plniť naďalej povinnosti vyplývajúce pre ňu z učebného pomeru vzhľadom na zmenu svojich úloh,

b) ak učeň opätovne porušuje pracovnú disciplínu, hoci sa mu už uložilo kárne opatrenie, alebo ak ju porušil zvlášť hrubým spôsobom a jeho zotrvanie v učebnom pomere by vážne narušilo výchovu ostatných učňov,

c) ak je učeň trvale nespôsobilý ďalej plniť povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru.

(2) Učeň môže dať výpoveď,

a) ak organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči nemu podľa učebnej zmluvy alebo právnych predpisov, prípadne ju nemôže plniť v dôsledku organizačných zmien,

b) ak bol prijatý ako žiak na strednú školu alebo ako študent na vysokú školu, s výnimkou štúdia popri zamestnaní,

c) ak má pre to vážny zdravotný, rodinný alebo iný dôležitý dôvod.

(3) Výpovedná lehota pre organizáciu i pre učňa je jeden mesiac.

§ 224

Učeň môže zrušiť učebný pomer okamžite, ak podľa lekárskeho posudku nemôže plniť povinnosti z učebného pomeru bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a ak nedošlo k dohode o zmene učebného odboru (§ 221 ods. 2).

§ 225

Dohoda o skončení učebného pomeru musí sa uzavrieť písomne, inak je neplatná.

§ 226
Započet učebnej doby

Ak učeň po skončení učebného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo dohodou uzavrie s inou organizáciou učebnú zmluvu pre ten istý alebo príbuzný učebný odbor, započíta sa mu do učebnej doby doba trvania predchádzajúceho učebného pomeru. Obdobne sa postupuje pri zmene učebného odboru, ak ide o príbuzný učebný odbor.

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.

§ 227a

(1) Pri uzavieraní pracovnej zmluvy môže organizácia s učňom uzavrieť dohodu, v ktorej sa učeň zaviaže, 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).

§ 228
Záverečná učňovská skúška

(1) Učeň robí na konci učebnej doby záverečnú učňovskú skúšku, ktorou preukazuje, ako si osvojil požadované vedomosti a zručnosti. Učeň, ktorý vykonal záverečnú učňovskú skúšku s úspechom, dostane výučný list.

(2) Učňovi, ktorého učebný pomer sa skončil inak než vykonaním záverečnej učňovskej skúšky, vydá organizácia potvrdenie o tom, po aký čas a pre ktorý učebný odbor bol vychovávaný v učebnom pomere.

(3) Učňovi, ktorý nevykonal záverečnú učňovskú skúšku a ktorého učebný pomer sa skončil uplynutím učebnej doby, je organizácia, ktorá s ním dojednala pracovný pomer, povinná umožniť, aby si v pracovnom pomere doplnil potrebné vedomosti a zručnosti a vykonal túto skúšku dodatočne.

(4) Ministerstvá školstva vydávajú po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou 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.

§ 229
Organizácia výchovy

(1) Organizácia je povinná vytvoriť podmienky pre úspešné vykonávanie výchovy učňov a dbať pritom na požiadavky účelnosti a hospodárnosti.

(2) Ak nemožno vo výnimočných prípadoch vytvoriť v organizácii podmienky pre úspešné vykonávanie odborného výcviku učňov pre určitý učebný odbor, zabezpečí organizácia ich výchovu v inej organizácii, ktorá v takom prípade plní voči učňovi po dobu jeho výchovy povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru.

(3) Náplň činnosti učňov a rozvrhnutie ich pracovného času určujú učebné plány, ktoré tiež určujú, či a aká doba školskej prípravy sa započítava do ich týždenného pracovného času a ako sa pre tento účel posudzuje doba odpadnutého školského vyučovania.

§ 230
Finančné a hmotné zabezpečenie učňov

(1) Doba učebného pomeru sa delí v súlade s metodickým postupom pri výchove učňov na prípravné obdobie a obdobie odborného rozvoja.

(2) 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. Pri jej určení sa prizerá pre obdobie odborného rozvoja aj na množstvo a akosť vykonanej práce. Táto odmena sa posudzuje ako ich mzda.

(3) Učňom učebných odborov, u ktorých je to odôvodnené perspektívnou potrebou kvalifikovaných pracovníkov alebo komplexnosťou ich výchovy, ako aj učňom, u ktorých je to odôvodnené sociálnymi zreteľmi na ich rodinu, poskytuje organizácia v prípravnom období bezplatné ubytovanie a stravovanie. V období odborného rozvoja prispievajú títo učni na ubytovanie a stravovanie zo svojej odmeny spôsobom, ktorý určia ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou.

§ 231

Ak sa v tejto časti neustanovuje inak, platia o učebnom pomere ustanovenia o pracovnom pomere.

ŠTVRTÁ ČASŤ
DOHODY O PRÁCACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

§ 232

(1) Organizácie sú povinné zabezpečovať plnenie svojich úloh predovšetkým pracovníkmi v pracovnom pomere; len výnimočne môžu na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb uzavierať s občanmi aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce), ak sú splnené podmienky uvedené v ďalších ustanoveniach tejto časti.

(2) Dohody o pracovnej činnosti možno uzavierať na vykonávanie opakujúcej sa pracovnej činnosti, pri ktorej priemerný čas skutočného výkonu práce nepresahuje polovicu určeného týždenného pracovného času, pri prácach sezónnej povahy určený týždenný pracovný čas a ktorá sa vykonáva v dojednanom rozsahu buď

a) nepravidelne podľa časových možností pracovníka, alebo

b) pravidelne, ale za takých prevádzkových podmienok, že by bolo z hľadiska záujmov spoločnosti pre organizáciu neúčelné a nehospodárne, aby výkon tejto činnosti sústavne riadila, sledovala jej vykonávanie a kontrolovala dodržiavanie určeného pracovného času.

(3) Dohody o vykonaní práce možno uzavierať len na vykonanie ojedinelej určitej pracovnej úlohy vymedzenej výsledkom práce, ktorú nemožno zabezpečiť pracovníkmi organizácie v rámci ich povinností z pracovného pomeru buď preto, že táto úloha nevyplýva z bežnej činnosti organizácie, alebo preto, že to výnimočne vyžaduje povaha takej úlohy.

§ 233

(1) Pri uzavieraní týchto dohôd organizácie úzko spolupracujú s okresnými národnými výbormi.

(2) S mladistvými pracovníkmi možno tieto dohody uzavierať, len pokiaľ tým nebude ohrozený ich zdravý vývoj alebo výchova na povolanie.

§ 234

(1) Na základe uzavretých dohôd sú pracovníci povinní najmä

a) vykonávať práce svedomite a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností a dodržiavať podmienky dojednané v dohode,

b) vykonávať práce osobne, prípadne za pomoci rodinných príslušníkov uvedených v dohode,

c) vykonávať práce v súlade s predpismi vzťahujúcimi sa na ich výkon, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

(2) Na základe uzavretých dohôd sú organizácie povinné najmä

a) vytvárať pracovníkom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce (napr. potrebné základné prostriedky, materiál, náradie, podklady a drobné alebo krátkodobé predmety),

b) oboznámiť pracovníkov s predpismi vzťahujúcimi sa na výkon ich práce, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) primerane kontrolovať riadny výkon práce,

d) poskytnúť pracovníkom dojednanú odmenu,

e) dodržiavať aj ostatné podmienky dojednané v dohode.

(3) Zákazy niektorých prác pre ženy a mladistvých platia i pre práce vykonávané na základe týchto dohôd.

§ 235

(1) Pracovník zodpovedá organizácii, s ktorou uzavrel dohodu, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako pracovníci v pracovnom pomere, i keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri tejto práci pomáhali. Ak ide o prácu vykonávanú na základe dohody o vykonaní práce, nesmie výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť ani vyššia ako tretina odmeny dojednanej za vykonanie tejto práce.

(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.

§ 236

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

§ 237

(1) Dohodu o pracovnej činnosti je organizácia povinná uzavrieť písomne, inak je neplatná. V dohode sa musí uviesť spôsob odmeňovania a podmienky, ktoré boli dojednané pre riadny a bezpečný výkon práce.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti možno uzavierať na určitú alebo neurčitú dobu. V dohode možno dojednať spôsob jej zrušenia; výpovednú lehotu možno však dojednať len rovnakú pre obidve strany. Okamžité zrušenie dohody možno dojednať len pre prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer. Ak nevyplýva spôsob zrušenia priamo z uzavretej dohody, možno dohodu jednostranne zrušiť len výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu a s jednomesačnou výpovednou lehotou.

(3) Organizácia môže uzavrieť s pracovníkom, ktorý je v pracovnom pomere v inej organizácii, dohodu o pracovnej činnosti len s jej predchádzajúcim písomným súhlasom. Ak by činnosť na základe dohody bránila pracovníkovi riadne plniť jeho povinnosti z pracovného pomeru alebo by bola na ujmu jeho zdravia, môže mu organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere, uložiť, aby túto dohodu zrušil; organizácia, s ktorou dohodu uzavrel, je povinná mu to umožniť.

§ 238

(1) Dohoda o vykonaní práce sa uzaviera písomne alebo ústne. V pracovných poriadkoch možno určiť, v ktorých prípadoch môžu pracovníci uzavrieť dohodu o vykonaní práce s inou organizácou, než s ktorou sú v pracovnom pomere, so zreteľom na záujmy spoločnosti, plnenie úloh z pracovného pomeru alebo na ich zdravotný stav len s predchádzajúcim súhlasom organizácie, s ktorou sú v pracovnom pomere.

(2) Pracovná úloha sa musí vykonať v dojednanej lehote, inak môže organizácia od dohody odstúpiť. Pracovník môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu organizácia nevytvorila dojednané pracovné podmienky; organizácia je povinná nahradiť mu škodu, ktorá mu tým vznikla.

(3) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Organizácia a pracovník môžu dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti dojednanej práce. Odmena sa môže primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dojednaným podmienkam.

(4) Ak pracovník zomrie pred splnením pracovnej úlohy, nároky na odmenu primeranú vykonanej práci, pokiaľ organizácia môže jej výsledky použiť, a nároky na náhradu účelne vynaložených nákladov nezanikajú a stávajú sa súčasťou dedičstva.

§ 239

Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov určiť zásady pre odmeňovanie činností a prác vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a prípadne aj ďalšie podmienky pre uzavieranie týchto dohôd. Na základe týchto zásad upravia odmeňovanie týchto činností a prác príslušné ústredné orgány, a pokiaľ ide o činnosti a práce vyskytujúce sa vo viacerých odvetviach, ministerstvá práce a sociálnych vecí Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky.

PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA
PRÁVNE ÚKONY

§ 240

(1) Právny úkon (pracovná zmluva, výpoveď, dohoda o náhrade škody a pod.) je prejav vôle smerujúci k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takým prejavom spájajú.

(2) Prejav vôle môže sa urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejaviť. Pre písomné právne úkony tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, treba úradnú zápisnicu alebo zápisnicu opatrenú potvrdením dvoch súčasne prítomných funkcionárov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia o tom, že právny úkon zodpovedá prejavenej vôli.

(3) Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá pravidlám socialistického spolužitia.

§ 241

(1) Vznik, zmenu alebo zánik práva či povinnosti možno viazať na splnenie podmienky. Na nemožnú podmienku, na ktorú je viazaný zánik práva alebo povinnosti, sa neprizerá.

(2) Ak účastník, ktorému je nesplnenie podmienky na prospech, jej splnenie zámerne zmarí, stane sa právny úkon nepodmieneným.

(3) Na splnenie podmienky sa neprizerá, ak spôsobí jej splnenie zámerne účastník, ktorý nemal právo tak urobiť a ktorému je jej splnenie na prospech.

Neplatnosť

§ 242

(1) Neplatný je právny úkon,

a) ktorý sa svojím obsahom alebo účelom prieči zákonu alebo sa obchádza alebo sa inak prieči záujmom spoločnosti,

b) ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určite alebo zrozumiteľne,

c) ktorým sa pracovník vopred vzdáva svojich práv,

d) ktorý urobil pracovník konajúci v duševnej poruche, ktorá ho robí na tento právny úkon neschopným,

e) ak nemá ten, kto ho urobil, spôsobilosť na právne úkony.

(2) Právny úkon, na ktorý sa neudelil predpísaný súhlas príslušného orgánu alebo ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonníkom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákonník. Ak požaduje tento zákonník, aby právny úkon bol s príslušným orgánom len prerokovaný, nie je právny úkon neplatný, i keď k tomuto prerokovaniu nedošlo.

(3) Ak sa vzťahuje dôvod neplatnosti len na časť právneho úkonu, je neplatná len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.

§ 243

(1) Ak pracovník získa neoprávnene majetkový prospech na úkor organizácie alebo organizácia na úkor pracovníka, musí ho vydať.

(2) Neoprávneným majetkovým prospechom je prospech získaný plnením bez právneho dôvodu alebo plnením z neplatného právneho úkonu.

(3) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže však organizácia od pracovníka požadovať, len ak pracovník vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to do roka odo dňa, keď zistila, že sumy boli nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a najdlhšie do troch rokov od ich výplaty.

(4) Neplatnosť právneho úkonu nemôže byť pracovníkovi na ujmu, pokiaľ neplatnosť nespôsobil výlučne sám; ak vznikne pracovníkovi následkom takého neplatného právneho úkonu škoda, je organizácia povinná ju nahradiť.

Zmluvy (dohody)

§ 244

(1) Zmluva (dohoda) je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

(2) Návrh na uzavretie zmluvy treba prijať v lehote určenej navrhovateľom. Ak nie je lehota určená, treba návrh prijať ihneď, ak konajú účastníci priamo; inak treba ho prijať bez zbytočného odkladu. Návrh je prijatý okamihom, keď prijatie návrhu došlo navrhovateľovi. O prijatí návrhu pracovníka na uzavretie dohody o rozviazaní pracovného pomeru platia ustanovenia § 43.

(3) K uzavretiu zmluvy nedôjde, ak je návrh prijatý oneskorene alebo ak druhý účastník požaduje zmeny; taký prejav je novým návrhom.

(4) Dokiaľ návrh alebo jeho prijatie nedôjde druhému účastníkovi, môžu účastníci od svojich prejavov odstúpiť.

(5) Pre uzavretie zmluvy písomnou formou stačí, ak dôjde k písomnému návrhu a k jeho písomnému prijatiu. Prejavy účastníkov nemusia byť na tej istej listine.

§ 245

(1) Od zmluvy môže účastník odstúpiť, len ak je to v tomto zákonníku ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté.

(2) Odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je týmto zákonníkom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak.

(3) Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť (§ 33 ods. 2), len dokiaľ pracovník nenastúpil do práce.

(4) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

DRUHÁ HLAVA
ZABEZPEČENIE PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

§ 246

(1) Uspokojenie nároku organizácie možno zabezpečiť dohodou medzi ňou a pracovníkom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, akoby boli zrážky pri výkone rozhodnutia.[2]) Dohoda sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku platí i pre iné príjmy, s ktorými sa pri výkone rozhodnutia nakladá ako so mzdou.

§ 247

(1) Ak vznikla pracovníkovi povinnosť nahradiť škodu na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, môže sa iný občan zaručiť písomným vyhlásením, že tento nárok organizácie uspokojí, ak tak neurobí pracovník.

(2) Organizácia je povinná kedykoľvek a bez zbytočného odkladu oznámiť ručiteľovi na požiadanie výšku svojho nároku.

(3) Ručiteľ je povinný nárok organizácie uspokojiť, ak ho neuspokojil pracovník, hoci ho na to organizácia písomne vyzvala.

(4) Ručiteľ, ktorý nárok organizácie uspokojil, je oprávnený požadovať od pracovníka náhradu za plnenie poskytnuté organizácii.

§ 248

(1) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú pracovník spôsobil organizácii úmyselne, môže organizácia zabezpečiť aj písomnou zmluvou uzavretou s pracovníkom, ktorou pracovník berie na seba povinnosť, že neprevedie svoju nehnuteľnosť bez súhlasu organizácie na iného, dokiaľ nárok organizácie nebude uspokojený. Ak má mať obmedzenie prevodu nehnuteľnosti právne účinky i pre dedičov, musí sa to v zmluve uviesť.

(2) K zmluve je potrebná jej registrácia na štátnom notárstve. Obmedzenie prevodu vznikne okamihom registrácie.

(3) Dokiaľ obmedzenie trvá, je prevod bez súhlasu organizácie neplatný.

(4) Poradie a spôsob uspokojenia nárokov zabezpečených obmedzením prevodu nehnuteľnosti pri výkone rozhodnutia upravuje Občiansky súdny poriadok.

(5) Zánikom nároku obmedzenie prevodu nehnuteľnosti zanikne.

TRETIA HLAVA
PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

§ 249

(1) Ak zanikne organizácia zlúčením, prechádzajú jej práva a povinnosti na preberajúcu organizáciu.

(2) Ak zanikne organizácia rozdelením, prechádzajú jej práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov na organizácie novovzniknuté. Orgán, ktorý rozhodol o rozdelení organizácie, takisto určí, ktorá z novovzniknutých organizácií preberá od doterajšej organizácie práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov, ktoré do dňa jej rozdelenia zanikli.

§ 250

(1) Ak sa prevádza samostatná organizačná jednotka do inej organizácie, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov voči pracovníkom tejto jednotky na preberajúcu organizáciu.

(2) Práva a povinnosti doterajšej organizácie voči pracovníkom tejto organizačnej jednotky, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

§ 251

Ak sa zrušuje organizácia, určí orgán, ktorý organizáciu zrušuje, ktorá organizácia je povinná uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, prípadne uplatňovať jej nároky. Ak sa však vykonáva pri zrušení organizácie jej likvidácia, má túto povinnosť orgán vykonávajúci likvidáciu, prípadne štát.

ŠTVRTÁ HLAVA
ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

Uspokojenie nároku

§ 252

(1) Uspokojením nárok zanikne.

(2) Nároky musia byť uspokojené riadne a včas.

§ 253

(1) Nárok treba uspokojiť na mieste určenom týmto zákonníkom alebo dohodou účastníkov. Ak nie je miesto plnenia takto určené, je ním bydlisko alebo sídlo toho, koho nárok sa má uspokojiť.

(2) Ak nie je doba uspokojenia nároku ustanovená právnym predpisom alebo určená v rozhodnutí alebo dohodnutá, musí sa nárok uspokojiť do troch dní odo dňa, keď o uspokojenie oprávnený účastník požiadal.

(3) Ak sa uspokojuje nárok prostredníctvom pošty alebo peňažného ústavu, je nárok uspokojený okamihom doručenia plnenia.

(4) Ak to pripúšťa povaha plnenia, možno ho z dôležitých dôvodov týkajúcich sa toho, koho nárok sa má uspokojiť, zložiť do notárskej úschovy, najmä ak odopiera prijať plnenie alebo ak nie je prítomný.

§ 254

(1) Pracovník i organizácia sú povinní prijať i čiastočné plnenie.

(2) Ak organizácia alebo pracovník sú povinní uspokojiť viacej peňažných nárokov a plnenie nestačí na vyrovnanie všetkých, je vyrovnaný ten nárok, o ktorom účastník pri plnení vyhlási, že ho chce uspokojiť; ak tak neurobí, je plnením uspokojený nárok najskôr splatný.

§ 255

(1) Ak požiada pracovník organizáciu, aby mohol nárok uspokojiť v splátkach, môže mu organizácia povoliť primerané splátky. Ak ich plní v dohodnutých lehotách, ide o včasné a riadne plnenie.

(2) Ak pracovník neplní niektorú zo splátok v určenej lehote, môže organizácia žiadať zaplatenie celého nároku len vtedy, ak to bolo dohodnuté alebo určené v právoplatnom rozhodnutí. Toto právo však môže organizácia použiť najneskôr do splatnosti najbližšej budúcej splátky.

(3) Ak je dohodnuté plnenie v splátkach a ak chce pracovník nárok uspokojiť celkom, je organizácia povinná plnenie od neho prijať.

§ 256

(1) Účastník, ktorý včas a riadne neuspokojí nárok druhého účastníka, je v omeškaní.

(2) Účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.[3]) Ak ide o omeškanie s plnením veci, zodpovedá účastník, ktorý včas a riadne neplnil, za jej stratu, poškodenie alebo zničenie, okrem ak by k tejto škode došlo aj inak.

(3) K omeškaniu nedôjde, ak druhý účastník včas a riadne ponúknuté plnenie neprijme alebo neposkytne súčinnosť potrebnú na uspokojenie svojho nároku. Ak ide o plnenie veci, znáša nebezpečenstvo jej straty, zničenia alebo poškodenia.

§ 257

(1) Organizácia alebo pracovník, ktorých nárok bol uspokojený, sú povinní vydať o tom potvrdenie, ak oň požiada ten, kto nárok uspokojil.

(2) Ak ten, koho nárok sa má uspokojiť, odoprie vydať súčasne s prijatím plnenia o tom potvrdenie, je ten, kto chce nárok uspokojiť, oprávnený uspokojenie nároku odoprieť.

§ 258
Uplynutie doby

Práva i povinnosti zaniknú uplynutím doby, na ktorú boli obmedzené.

§ 259
Dohoda

Účastníci môžu upraviť nároky medzi nimi sporné dohodou, ktorá sa musí urobiť písomne, inak je neplatná.

§ 260
Smrť pracovníka

(1) Nárok na náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia smrťou pracovníka zaniká.

(2) Ostatné peňažné nároky pracovníka jeho smrťou nezanikajú; do výšky zodpovedajúcej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného

pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti; predmetom dedičstva sa stávajú, ak niet týchto osôb.

(3) Peňažné nároky organizácie zanikajú smrťou pracovníka, s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré pracovník pred jeho smrťou písomne uznal čo do dôvodu i výšky, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených pracovníkovi na písomné potvrdenie.

PIATA HLAVA
LEHOTY NA UPLATNENIE NÁROKOV A POČÍTANIE ČASU

Lehoty na uplatnenie nárokov

§ 261

(1) Nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil v rozhodcovskej komisii alebo na súde v lehote v tomto zákonníku ustanovenej. Na premlčanie sa prihliadne, len ak sa ten, voči komu sa nárok uplatňuje, premlčania dovolá; 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 rozhodcovská komisia 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.

§ 262

(1) Lehota na uplatnenie nároku začína plynúť odo dňa, keď sa nárok mohol uplatniť po prvý raz.

(2) Ak bolo dohodnuté plnenie v splátkach, začína plynúť lehota na uplatnenie nároku na jednotlivé splátky odo dňa ich splatnosti. Ak sa stane nesplnením niektorej zo splátok splatným celý nárok, začne lehota plynúť odo dňa splatnosti nesplnenej splátky.

§ 263

(1) Ak nie je v tomto zákonníku ustanovené inak, je lehota na uplatnenie peňažných nárokov jeden rok.

(2) Lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo do dôvodu a výšky tým, kto je povinný nárok uspokojiť, a nárokov zabezpečených obmedzením prevodu nehnuteľnosti je desať rokov. Ak sa týka uznania nároku na opakujúce sa plnenie, je lehota na uplatnenie nároku na jednotlivé plnenie tri roky od ich splatnosti.

(3) Jednoročná lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody začne plynúť odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá. Nárok na náhradu škody sa však premlčí, ak sa neuplatní do troch rokov, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, do desiatich rokov odo dňa, keď škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

§ 264

(1) Ak patrí nárok na základe právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmieru, 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 zmieru 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 celý nárok, začne plynúť desaťročná lehota od splatnosti nesplnenej splátky.

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

(3) Ak požiada účastník v lehotách ustanovených v predchádzajúcich odsekoch o výkon rozhodnutia, nezapočítava sa do plynutia týchto lehôt čas, po ktorý trvá konanie o výkone rozhodnutia.

§ 265

(1) Nárok bol uplatnený včas i vtedy, ak sa v ustanovenej lehote uplatnil na súde, hoci sa mal uplatniť v rozhodcovskej komisii alebo naopak.

(2) Ak ide o nároky pracovníkov, ktorí musia mať opatrovníka, alebo o nároky proti nim, nezapočítava sa do plynutia lehoty ustanovenej pre uplatnenie nároku doba, po ktorú im opatrovník nebol ustanovený.

§ 266
Počítanie času

(1) Lehota určená podľa dní sa začína dňom, ktorý nasleduje po udalosti, ktorá je rozhodujúca pre jej začiatok.

(2) Posledný deň lehoty určenej podľa týždňov, mesiacov alebo rokov pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Ak nie je taký deň v mesiaci, pripadne posledný deň lehoty na posledný deň v mesiaci. Polovicou mesiaca sa rozumie 15 dní.

(3) Ak pripadne posledný deň lehoty na nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližšie nasledujúci pracovný deň.

(4) Výpovedné lehoty sa končia uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, s výnimkami vyplývajúcimi z ustanovení § 47 ods. 2, § 48 ods. 2, § 49 písm. b) a § 237 ods. 2.

§ 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.

ŠIESTA ČASŤ
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Osobitná úprava pracovného pomeru niektorých pracovníkov

§ 267

(1) Pokiaľ to vyžaduje účinná ochrana štátnych záujmov alebo dôležité hospodárke záujmy, môže vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov pre pracovníkov vysielaných do cudziny povoliť odchýlky od ustanovení Zákonníka práce, pokiaľ ide

a) o preloženie na pracovisko v cudzine, a o odvolanie z neho,

b) o dĺžku určeného týždenného pracovného času, jeho rozvrhnutie a prácu v dňoch pracovného pokoja v cudzine,

c) o uzavieranie vedľajších pomerov a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(2)Pracovné pomery pracovníkov, ktorí podľa pracovnej zmluvy nepracujú na pracoviskách organizácie a vykonávajú pre ňu dojednané práce doma (ďalej len „domácki pracovníci“) , spravujú sa ustanoveniami Zákonníka práce s týmito odchýlkami:

a) na týchto pracovníkov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,

b) pri osobných prekážkach v práci im nepatrí od organizácie náhrada mzdy

c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani príplatok za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže určiť ďalšie odchýlky pre domáckych pracovníkov, pokiaľ to budú vyžadovať ich odlišné pracovné podmienky, prípadne určiť, že pri niektorých osobných prekážkach v práci im patrí od organizácie náhrada mzdy.

§ 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 2 poslednej vety, § 245, 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. Orgány oprávnené ukladať kárne opatrenie určí Český zväz výrobných družstiev a Slvenský zväz výrobných družstiev,

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.

§ 268

Ustanovenia tohto zákonníka sa vzťahujú i na pracovné pomery, ktorých účastníkom je iná než socialistická organizácia.

§ 269

Medzi občanmi sa môže dojednať pracovný pomer len na poskytovanie služieb pre osobnú potrebu za mzdu. Pre tieto pracovné pomery platia ustanovenia o pracovných pomeroch dojednávaných medzi organizáciami a pracovníkmi s týmito odchýlkami:

a) dojednaný druh práce alebo miesto výkonu práce možno zmeniť len dohodou,

b) výpoveďou možno pracovný pomer rozviazať z akéhokoľvek dôvodu, pričom neplatí zákaz výpovede; výpovedná lehota je vždy jeden mesiac,

c) za porušenie pracovnej disciplíny nemožno ukladať kárne opatrenia; ak poruší ktorýkoľvek účastník pracovného pomeru tak hrubým spôsobom povinnosti z neho vyplývajúce, že od druhého účastníka nemožno spravodlivo požadovať, aby pokračoval v pracovnom pomere, môže tento účastník zrušiť pracovný pomer okamžite,

d) pre náhradu škody zavinenej pracovníkom z nedbanlivosti pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním neplatí obmedzenie do výšky trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; súd však môže i v týchto prípadoch z dôvodov hodných osobitného zreteľa znížiť povinnosť na náhradu škody až do výšky priemerného mesačného zárobku pracovníka,

e) občan, ktorý dojednal pracovný pomer s iným občanom, zodpovedá tomuto občanovi za škodu, ktorú utrpel pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s tým, pokiaľ nepreukázal, že škodu nezavinil; zodpovednosť občana sa pomerne obmedzí, ak preukáže, že škodu zavinil aj poškodený pracovník,

f) spory z týchto pracovných pomerov rozhodujú len súdy,

g) na tieto pracovné pomery sa nevzťahujú ustanovenia, ktoré ukladajú organizácii povinnosť prerokovať s orgánmi Revolučného odborového hnutia opatrenia týkajúce sa pracovných pomerov alebo vyžiadať si k nim ich predchádzajúci súhlas.

§ 270

Osamelí pracovníci, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, nesmú sa vysielať na pracovné cesty mimo obvodu obce svojho pracoviska alebo bydliska, nesmú sa zamestnávať nočnou prácou a prácou nadčas a možno ich preložiť iba na ich žiadosť.

§ 270a

(1) Okresný národný výbor je oprávnený uložiť organizácii za porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych 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. Pokutu možno uložiť do jedného roka odo dňa, keď sa okresný národný výbor dozvedel o prušení týchto povinností, najneskoršie však do troch rokov odo dňa, keď ich organizácia porušila. 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) Pri ukladaní pokút sa postupuje podľa všeobecných predpisov o správnom konaní.

Výklad niektorých pojmov

§ 271

V organizáciách priamo riadených národnými výbormi plnia úlohy ústredných orgánov podľa tohto zákonníka krajské národné výbory s výnimkou vydávania pracovnoprávnych predpisov.

§ 272

(1) Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o ochrane proti požiarom a predpisy o zaobchádzaní s horľavinami, výbušninami, zbraňami, jedmi, látkami škodlivými zdraviu a rádioaktívnymi látkami, pokiaľ upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(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.

(3) Pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú konkrétne pokyny dané pracovníkovi jeho nadriadenými.

§ 273

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

§ 274

(1) Osamelými sa rozumejú nevydaté, ovdovené, alebo rozvedené ženy , slobodní, ovdovení alebo rozvedení muži i ženy i muži osamelí z iných vážnych dôvodov, ak nežijú s druhom, prípadne s družkou.

(2) Mladiství pracovníci sú pracovníci mladší ako 18 rokov.

(3) Kto je zákonným zástupcom mladistvého pracovníka, ustanovuje Zákon o rodine.

§ 275
Priemerný zárobok

(1) Základom na zistenie priemerného zárobku je hrubý zárobok pracovníka za predchádzajúci kalendárny rok.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví spôsob zisťovania priemerného zárobku, a ktoré zložky mzdy sa započítavajú do základu na zistenie priemerného zárobku, prípadne v akej výške.

(3) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po prerokovaní s Federálnym ministerstvom financií a Ústrednou radou odborov

a) upraví podrobnosti o zisťovaní priemerného zárobku,

b) môže v odôvodnených prípadoch povoľovať odchýlky od všeobecne platnej úpravy pre niektoré skupiny pracovníkov v súvislosti so zmenami v odmeňovaní pracovníkov alebo s úpravami pracovného času,

c) na základe zásad určených vládou Československej socialistickej republiky môže také odchýlky povoľovať, aj pokiaľ by to vyžadovali iné závažné okolnosti.

Prechodné ustanovenia

§ 276

(1) Podľa tohto zákonníka sa posudzujú aj pracovnoprávne vzťahy vzniknuté pred 1. januárom 1966, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Podľa doterajších predpisov sa posudzujú nároky vzniknuté z pracovného pomeru do 31. decembra 1965 a právne úkony týkajúce sa zmeny a skončenia pracovného pomeru urobené pred 1. januárom 1966 a ich právne účinky, i keď nastanú po tomto dni; platnosť vzniku pracovného pomeru dojednávaného pracovnou zmluvou sa však posudzuje vždy podľa tohto zákonníka.

(3) U pracovníkov, ktorých pracovný pomer sa dosiaľ spravoval zákonom č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov, považuje sa v budúcnosti za dojednaný druh práce taká práca, ktorá zodpovedá pracovnej náplni funkcie, do ktorej boli trvale ustanovení pred 1. januárom 1966; to isté platí aj o mieste výkonu práce.

(4) Porušenie pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo pred 1. januárom 1966, posudzuje sa podľa tohto zákonníka, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia nenadobudlo dosiaľ právoplatnosť. Ustanovenie § 79 ods. 2 sa však vzťahuje i na kárne opatrenie uložené pred týmto dňom.

§ 277

(1) Pracovné spory, o ktorých sa začalo konanie pred 1. januárom 1966, prejednajú a rozhodnú orgány príslušné podľa doterajších predpisov.

(2) V začatých pracovných sporoch, ktorých prejednávanie sa dosiaľ spravovalo vládnym nariadením č. 120/1950 Zb. o právach a povinnostiach štátnych zamestnancov, o konaní vo veciach ich pracovného pomeru a o rozhodcovských komisiách v znení vládneho nariadenia č. 12/1961 Zb., postupuje sa takto:

a) ak nechce osobný úrad vyhovieť podaným námietkam, postúpi ich orgánu, ktorý je podľa tohto zákonníka príslušný na prejednanie sporu,

b) sťažnosti a odvolania, o ktorých nebolo do 31. decembra 1965 právoplatne rozhodnuté, postúpia orgány, na ktorých boli podané, príslušnému okresnému súdu, ktorý na ich podklade spor prejedná.

(3) Ak prokurátor navrhne zrušenie právoplatného rozhodnutia vydaného v pracovnom spore uvedenom v predchádzajúcom odseku, pretože je v rozpore s právnymi predpismi, rozhodne o jeho zrušení ústredný výbor príslušného odborového zväzu. Ak také rozhodnutie zruší, postúpi spor príslušnému súdu.

§ 278

(1) Podľa doterajších predpisov sa až do svojho zakončenia posudzujú lehoty, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1966.

(2) Premlčacie doby, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1966, posudzujú sa podľa doterajších predpisov. Ak však tento zákonník ustanovuje na uplatnenie nároku lehotu kratšiu ako doterajšie predpisy, končí sa lehota najneskôr 31. decembrom 1966. Lehota na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru sa končí najneskôr do troch mesiacov od začiatku účinnosti tohto zákonníka. Po uplynutí týchto dôb nároky zanikajú.

(3) Nárok na náhradu škody úmyselne spôsobenej, z ktorej mal páchateľ majetkový prospech, zaniká uplynutím desaťročnej lehoty počítanej odo dňa, keď začala plynúť pôvodná lehota.

§ 279
Zrušovacie ustanovenia

(1) Zrušujú sa:

1. XXVI. hlava všeobecného občianskeho zákonníka vyhláseného 1. júna 1811 v znení predpisov ho meniacich a doplňujúcich;
2. živnostenský poriadok č. 227/1859 r. z. v znení predpisov ho meniacich a doplňujúcich;
3. zákon č. 115/1884 r. z. o zamestnávaní mladistvých robotníkov a žien, o dennom pracovnom čase a o nedeľnom pokoji pri baníctve v znení predpisov ho meniacich a doplňujúcich;
4. zákon č. 21/1895 r. z., ktorým sa upravuje nedeľný a sviatočný pokoj v živnostiach, v znení zákona č. 125/1905 r.z.;
5. nariadenie č. 160/1906 r. z. o službe pri strojoch na námorných parníkoch obchodného loďstva;
6. nariadenie č. 180/1908 r. z. o úprave pracovných podmienok zamestnancov v olovárňach a zinkovniach;

7. zákon č. 9/1914 r. z. o služobnej zmluve osôb ustanovených v hospodárskych a lesníckych podnikoch pre služby vyššieho druhu (zákon o statkových úradníkoch);
8. nariadenie č. 206/1914 r. z., ktorým sa dopĺňajú ustanovenia o prisluhovaní a dohľade na parné kotly a parné stroje;
9. zákon č. 91/1918 Zb. o osemhodinovom pracovnom čase;
10. nariadenie č. 11/1919 Zb., ktorým sa vydávajú vykonávacie predpisy k zákonu o osemhodinovom pracovnom čase;
11. zákon č. 420/1919 Zb. o práci detí;
12. zákon č. 29/1920 Zb. o úprave pracovných a mzdových pomerov domáckej práce v znení vládneho nariadenia č. 44/1951 Zb.;
13. nariadenie č. 499/1921 Zb. o úprave pracovného času v lekárňach;
14. zákon č. 244/1922 Zb., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku, v znení zákona č. 217/1924 Zb.;
15. zákon č. 137/1924 Zb., ktorým sa vydávajú predpisy o ochrane života a zdravia osôb zamestnaných v živnostiach natieračských, lakovníckych a maliarskych;
16. živnostenský zákon pre územie Slovenska č. 259/1924 Zb. v znení predpisov ho meniacich a dopĺňajúcich;
17. ustanovenia druhej časti vládneho nariadenia č. 15/1927 Zb o úprave platových a niektorých služobných pomerov zamestnancov Československých štátnych dráh;
18. vládne nariadenie č. 16/1927 Zb. o úprave služobných a platových pomerov remeselníckych zamestnancov v technickej stavebnej a udržiavacej službe a v automobilovej prevádzke Československej pošty v znení nariadenia č. 111/1945 Zb., nariadenia č. 140/1946 Zb. a nariadenia č. 220/1946 Zb.;
19. zákon č. 39/1928 Zb. o ochrane domáceho trhu práce;
20. zákon č. 154/1934 Zb. o pracovnom pomere súkromných úradníkov, obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o súkromných zamestnancoch);
21. zákon č. 189/1936 Zb. o pracovnom pomere redaktorov;
22. ustanovenia § 62, § 80 ods. 1 a § 146 ods. 2 vládneho nariadenia č. 41/1938 Zb., ktorým sa vydávajú všeobecné predpisy na ochranu života a zdravia pomocných robotníkov;
23. zákon č. 333/1939 Slov. zák. o zamestnávaní cudzincov;
24. ustanovenie § 6 nariadenia č. 181/1940 Zb., ktorým sa vydávajú predpisy na ochranu života a zdravia zamestnancov pracujúcich v stlačenom vzduchu;
25. nariadenie č. 261/1942 Zb. o domáckej práci v znení nariadenia č. 76/1944 Zb.;
26. vládne nariadenie č. 15/1945 Zb. o hlásení pracovného pomeru a jeho zrušení;
27. dekrét č. 71/1945 Zb. o pracovnej povinnosti osôb, ktoré stratili československé štátne občianstvo;
28. dekrét č. 88/1945 Zb. o všeobecnej pracovnej povinnosti;
29. vyhláška č. 652/1945 Ú. l. o úprave pracovnoprávnych otázok v súvislosti s vykonávaním opatrení na urýchlenie nakládky a vykládky vozňov a plavidiel;
30. zákon č. 29/1946 Zb., ktorým sa zavádzajú pracovné preukazy;
31. zákon č. 177/1946 Zb. o úprave pracovného času v pekárňach;
32. vyhláška č. 184/1946 Zb. o vydávaní pracovných preukazov a prihláškach na nemocenské poistenie v znení vyhlášky č. 198/1948 Zb.;

33. zákon č. 16/1947 Zb. o umiestnení a inom zaopatrení zamestnancov na skonfiškovanom poľnohospodárskom majetku a ich rodinných príslušníkov;
34. zákon č. 45/1947 Zb. o úprave pracovného času v baníctve;
35. zákon č. 193/1947 Zb., ktorým sa živnosť fúkača technického skla vyhlasuje za remeselnícku;
36. zákon č. 110/1947 Zb., ktorým sa vulkanizérska živnosť vyhlasuje za remeselnícku živnosť;
37. zákon č. 244/1948 Zb. o štátnej mzdovej politike;
38. vyhláška č. 1153/1948 Ú. l. upravujúca pracovné a mzdové podmienky pekárskeho robotníctva;
39. zákon č. 4/1949 Zb. o pracovnom pomere domovníckom;
40. vládne nariadenie č. 40/1949 Zb., ktorým sa zamestnanie v dielňach a autodielňach železničnej správy pri niektorých remeselných výkonoch vyhlasuje za rovnocenné zamestnaniu učňovskému;
41. zákon č. 234/1949 Zb. o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;
42. vládne nariadenie č. 278/1948 Zb., ktorým sa upravuje výška niektorých náhrad podľa zákona o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;
43. ustanovenia § 3 až 10 zákona č. 64/1950 Zb. o sociálnom zabezpečení osôb povolaných na službu v brannej moci a ich rodinných príslušníkov v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 43/1956 Zb.;
44. zákon č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 60/1956 Zb.;
45. zákon č. 67/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch sudcov z povolania, prokurátorov a sudcovských čakateľov (sudcovský zákon);
46. ustanovenia § 6 ods. 3 a 4 a § 17, 18, 20, 23, 25 a 26 vládneho nariadenia č. 68/1950 Zb., ktorým sa vydáva platový poriadok pre správnych zamestnancov, a dopĺňajúce vládne nariadenie č. 38/1953 Zb.;
47. vládne nariadenie č. 102/1950 Zb., ktorým sa určuje začiatok účinnosti zákona o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;

    48.vládne nariadenie č. 115/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch a o penzijnom zabezpečení bývalých pragmatikálnych zamestnancov prevzatých do služieb národných alebo komunálnych podnikov, pokiaľ upravuje pracovné a platové pomery;
49. vládne nariadenie č. 120/1950 Zb. o právach a povinnostiach štátnych zamestnancov, o konaní vo veciach ich pracovného pomeru a o rozhodcovských komisiách v znení vládneho nariadenia č. 12/1961 Zb.;
50. ustanovenia § 4 až 8 vládneho nariadenia č. 131/1950 Zb., ktorým sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení osôb povolaných na službu v brannej moci a ich rodinných príslušníkov, v znení vládneho nariadenia č. 18/1953 Zb.;
51. ustanovenie § 12 ods. 2 Občianskeho zákonníka č. 141/1950 Zb.;
52. vládne nariadenie č. 19/1951 Zb. o úprave pracovného času na zabezpečenie plynulej dopravy pracujúcich a zásobovanie elektrinou, plynom a výhrevnou parou v znení vládneho nariadenia č. 30/1959 Zb.;
53. ustanovenie § 6 zákona č. 93/1951 Zb. o štátnom sviatku, o dňoch pracovného pokoja a o pamätných a významných dňoch;
54. vládne nariadenie č. 39/1952 Zb. o zákaze prijímania pracovníkov do zamestnania, ktorí nemajú riadne rozviazaný predchádzajúci pracovný pomer;

55. ustanovenia § 3, 16, 19, 20 a 21 vládneho nariadenia č. 17/1954 Zb. o platových pomeroch zamestnancov štátneho aparátu v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 60/1956 Zb.;
56. ustanovenia § 6 ods. 1 písm. a) a ods. 2 vládneho nariadenia č. 44/1954 Zb. o organizácii verejnej dopravy v odbore Ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l. (č. 96/1954 Ú. v.) o náhrade zárobku zamestnancom za dni pracovného pokoja a o odmene za prácu v týchto dňoch;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l. (č. 150/1954 Ú. v.) o úprave pracovnoprávnych pomerov učňov a o príprave mládeže na povolanie v pracovnom pomere v závodoch;
59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l. (Ú. v.) o rozviazaní niektorých pracovných pomerov bez súhlasu odboru pracovných síl rady okresného národného výboru;
60. zákonné opatrenie Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 26/1956 Zb. o zjednotení disciplinárnych predpisov v odbore Ministerstva spojov;
61. ustanovenia § 13 až 15 zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 30/1956 Zb. o úprave platových pomerov učiteľov a vychovávateľov;
62. ustanovenia § 15 až 17 a 20 až 22 zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 31/1956 Zb. o úprave platových pomerov zdravotníckych pracovníkov;
63. zákona č. 45/1956 Zb. o skrátení pracovného času;
64. ustanovenia § 50 ods. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov;
65. zákon č. 24/1957 Zb. o kárnom (disciplinárnom) stíhaní rozkrádania a poškodzovania majetku v socialistickom vlastníctve a vykonávacie smernice č. 136/1958 Ú.l. (Ú.v.);
66. ustanovenie § 14 zákona č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily;
67. zákon č. 71/1958 Zb. o záväzkoch na náhradu škody spôsobenej zamestnancom porušením povinností z pracovného pomeru;
68. ustanovenie § 1 až 23 zákona č. 89/1958 Zb. o výchove dorastu na povolanie v učebnom pomere (učňovský zákon);
69. vyhláška č. 15/1958 Ú. l. (Ú. v.) o rozväzovaní niektorých pracovných pomerov bez súhlasu odboru pracovných síl rady okresného národného výboru;
70. vyhláška č. 165/1958 Ú. l. (Ú. v.) o hmotnej zodpovednosti obchodných zamestnancov;
71. vládna vyhláška č. 40/1959 Ú. l. (Ú. v.) o zadávaní prác a služieb socialistickými organizáciami jednotlivcom;
72. zákon č. 81/1959 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie;
73. vyhláška č. 82/1959 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o platenej dovolenke na zotavenie;
74. vyhláška č. 184/1959 Ú. l. (Ú. v.), ktorou sa vydávajú smernice pre rozhodovanie pracovných sporov v závodoch;
75. vládne nariadenie č. 28/1960 Zb. o dodatkovej dovolenke zamestnancov;
76. vyhláška č. 135/1960 Zb., ktorou sa vydávajú za účelom dodatkovej dovolenky zamestnancov zoznamy niektorých druhov prác a pracovísk;
77. vyhláška č. 13/1961 Zb., ktorou sa vydávajú smernice o vykonávaní rozhodcovského konania v pracovných sporoch štátnych zamestnancov;
78. zákon č. 65/1961 Zb. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;

79. zákonné opatrenie Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 101/1961 Zb. o náhrade mzdy pri vojenskom cvičení;
80. vyhláška č. 98/1962 Zb. o pracovných pomeroch, výkone služby a kárnej zodpovednosti príslušníkov verejných požiarnych útvarov;
81. ustanovenia § 1 a 9 až 13 zákona č. 58/1964 Zb. o zvýšení starostlivosti o tehotné ženy a matky;
82. zákon č. 30/1965 Zb. o odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania;
83. vyhláška č. 31/1965 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania.

(2) Mzdové predpisy, predpisy upravujúce náhrady pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sa nezrušujú podľa predchádzajúceho odseku, zostávajú v platnosti, pokiaľ neodporujú tomuto zákonníku.

(3) Predpisy, ktoré upravujú dĺžku pracovného času výhodnejšie pre pracovníkov ako § 83 tohto zákonníka, zostávajú v platnosti.

(4) V platnosti zostáva zákon č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia s tým, že jeho prílohu tvorí uznesenie IV. všeodborového zjazdu so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie z roku 1965. Táto príloha je pripojená k tomuto zákonníku.

§ 280
Účinnosť

Tento zákonník nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Zákon č. 88/1968 Zb., o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia, nadobudol účinnosť 1. júlom 1968, zákon č. zákon č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa zákonník práce, nadobudol účinnosť 1. januárom 1970. zákon č. 100/1970 Zb. o služobnom pomere príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti nadobudol účinnosť 1. januárom 1971,zákona č. 20/1975 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú ďalšie ustanovenia Zákonníka práce, nadobúda účinnosť 1.júlom 1975.

Indra v. r.

1) § 14 zákona č. 120/1962 Zb. o boji proti alkoholizmu.

2) Príloha č. 1 vyhlášky č. 102/1964 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

2) § 278 zákona č. 99/1963 Zb. o občianskom súdnom konaní v znení neskorších predpisov.

3) § 1 ods. 1 vyhlášky č. 45/1964 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

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.