ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1988

Vyhlásené: 14.12.1988 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

188

ZÁKON

zo 14. decembra 1988,

ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce

Federálne zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

Čl. I

Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb. a zákona č. 98/1987 Zb. sa mení a dopĺňa takto:

1. V článku IX sa vypúšťa predposledná veta a na záver článku sa pripája táto veta: „Socialistické organizácie prerokúvajú s pracovníkmi pred vznikom nároku na starobný dôchodok ich prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.“.

2. V § 1 sa doterajší text označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa novým odsekom 2, ktorý znie:

„(2) Pokiaľ Zákonník práce alebo iný právny predpis neustanovuje inak, vznikajú pracovnoprávne vzťahy najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy, dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, a ak sa pracovný pomer pracovníka zakladá voľbou alebo vymenovaním, najskôr od jeho zvolenia alebo vymenovania.“.

3. § 3 znie:

„§ 3

Pracovné vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú Zákonníkom práce v rozsahu ustanovenom zákonom.[1])“.

4. § 5 znie:

„§ 5

Pracovnoprávne vzťahy príslušníkov zborov požiarnej ochrany, učiteľov vysokých škôl, vedeckých (umeleckých) ašpirantov, členov združenia advokátov a členov posádok československých námorných lodí sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ zákon neustanovuje inak.".

5. § 6 znie:

„§ 6

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi pracovníkmi a cudzozemskými organizáciami na území Československej socialistickej republiky, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Československej socialistickej republiky a tuzemskými organizáciami sa spravujú

Zákonníkom práce, pokiaľ právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy pracovníkov medzinárodných organizácií so sídlom na území Československej socialistickej republiky zriadených medzinárodnými zmluvami sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ tieto zmluvy alebo iné medzinárodné zmluvy neustanovujú inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy pracovníkov podnikov so zahraničnou majetkovou účasťou[2]) a organizácií s medzinárodným prvkom[3]) so sídlom na území Československej socialistickej republiky sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ títo pracovníci nepracujú a nemajú bydlisko na území toho istého cudzieho štátu; v tomto prípade sa pracovnoprávne vzťahy spravujú právom rozhodným podľa právnych predpisov o medzinárodnom práve súkromnom.

(4) Vláda Československej socialistickej republiky môže pre pracovnoprávne vzťahy pracovníkov organizácií uvedených v odseku 2 a podnikov so zahraničnou majetkovou účasťou ustanoviť nariadením odchylnú úpravu od Zákonníka práce, pokiaľ ide o vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru, pracovnú disciplínu, pracovný čas a čas odpočinku, odmeňovanie, pracovné voľno s náhradou mzdy, náhrady výdavkov v súvislosti s výkonom práce, náhradu škody a odchýlky od pracovnoprávnych predpisov o zisťovaní a pužívaní priemerného zárobku."

6. V § 8 ods. 1 sa za slovo „štátne" vkladajú slová „podniky, ostatné štátne," a na konci odseku 2 sa pripája táto veta: „To isté platí o organizačných jednotkách organizácií, ak to ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanovy spoločenských organizácií; ak však účastníkom pracovnoprávneho vzťahu je organizácia, nemôže ním byť súčasne jej organizačná jednotka a naopak.".

7. § 9 sa dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Pri kolektívnej forme organizácie práce a odmeňovania v organizácii je vedúci pracovného kolektívu vedúcim pracovníkom organizácie.".

8. § 11 znie:

„§ 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 (pracovnoprávna spôsobilosť) vzniká, pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď občan dovŕši 15 rokov veku; organizácia však nesmie s ním dojednať ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď tento občan ukončí povinnú školskú dochádzku.

(2) Pracovnoprávna spôsobilosť občana, ktorý ukončí povinnú školskú dochádzku v pomocnej škole pred dovŕšením 15 rokov veku, vzniká dňom ukončenia povinnej školskej dochádzky, najskôr však dňom dovŕšenia 14 rokov veku.

(3) Pracovník môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti (§ 176) najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(4) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov nariadením ustanoví

a) okruh a podmienky výkonu ďalších primeraných prác, ktoré popri spoločensky prospešnej práci [4]) môžu pred ukončením povinnej školskej dochádzky vykonávať občania, ktorí dovŕšili 15 rokov veku;

b) okruh a podmienky výkonu primeraných prác, ktoré môžu vykonávať občania, ktorí ukončili povinnú školskú dochádzku v pomocnej škole, pokiaľ dovŕšili aspoň 14 rokov veku.".

9. V § 12 ods. 2 sa za slová „nápojov alebo" vkladá slovo „iných" a v odseku 3 sa slovo „občan" nahrádza slovom „pracovník".

10. V § 17 ods. 2 sa na konci pripája táto veta: „Za tých istých podmienok môže súd ustanoviť opatrovníka aj vtedy, ak je to potrebné z iného vážneho dôvodu".

11. § 18 znie:

„§ 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 zabezpečenie rentability, technického rozvoja, 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, na zvyšovanie kvalifikácie a na zabezpečovanie sociálneho rozvoja.

(2) Pracovníci organizácie sa podieľajú na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie prostredníctvom socialistickej samosprávy pracovného kolektívu a zúčastňujú sa na nich prostredníctvom spoločenských organizácií združených v Národnom fronte a pôsobiacich v organizácii, najmä Revolučného odborového hnutia a Socialistického zväzu mládeže.

(3) Na účinné využívanie tvorivých síl pracovných kolektívov pri zabezpečovaní rastu produktivity práce, hospodárnosti, kvality a efektívnosti výroby a urýchleného využívania výsledkov vedecko-technického pokroku sa v organizáciách uplatňujú najmä kolektívne formy organizácie práce a odmeňovania.".

12. § 19 znie:

„§ 19

(1) Vedúci pracovníci sú povinní sústavne vytvárať podmienky pre rozširovanie účasti pracovníkov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie, najmä pre organizovanie výrobných porád, rozvíjanie socialistického súťaženia, rozvoj vynálezcovstva a zlepšovateľstva, kolektívnych foriem organizácie práce a odmeňovania a ďalších foriem tvorivej iniciatívy a využívať skúsenosti, pripomienky a návrhy pracovníkov, odborových orgánov a ďalších spoločenských organizácií pôsobiacich v organizácii.

(2) Vedúci pracovníci sú povinní plniť voči príslušným odborovým orgánom ustanovené povinnosti.".

13. § 20 včítane nadpisu znie:

„§ 20
Kolektívne zmluvy

(1) Na zabezpečovanie sociálno-ekonomického rozvoja organizácie, oprávnených záujmov a potrieb pracovníkov, na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov včítane podmienok pre využívanie voľného času a na upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce uzaviera v mene pracovníkov odborový orgán a v mene organizácie jej vedúci kolektívnu zmluvu.

(2) V kolektívnej zmluve môžu byť v súlade s pracovnoprávnymi predpismi upravené aj niektoré mzdové a ďalšie pracovnoprávne nároky; iné záväzky môžu byť v kolektívnej zmluve upravené, len ak nie sú v rozpore s právnymi predpismi.

(3) Kolektívna zmluva, jej zmeny a doplnky sa uzavierajú písomne a pred podpisom ich musí schváliť príslušný odborový orgán, inak sú neplatné. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie jedného roka až piatich rokov. Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, ak sa doba účinnosti niektorých záväzkov v kolektívnej zmluve nedojedná odchylne.

(4) Za zabezpečovanie podmienok včasného uzavretia kolektívnej zmluvy, za plnenie záväzkov prijatých organizáciou v kolektívnej zmluve a za včasnú kontrolu ich plnenia zodpovedajú podľa tohto zákonníka organizácia, vedúci organizácie, ostatní vedúci pracovníci v rozsahu svojich funkcií a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve. Zavinené neplnenie týchto povinností sa posudzuje ako porušenie pracovných povinností a vyvodzujú sa z neho dôsledky podľa príslušných ustanovení tohto zákonníka. Za plnenie záväzkov prijatých príslušnými odborovými orgánmi zodpovedajú tieto orgány podľa stanov.

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

(6) Spory medzi príslušným odborovým orgánom a organizáciou o plnenie záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým pracovníkom, rieši príslušný vyšší odborový orgán s orgánom nadriadeným organizácii; ich spoločné rozhodnutie je pre obe strany kolektívnej zmluvy záväzné.

(7) Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením podmienky pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv, prípadne pre rozhodovanie sporov podľa predchádzajúceho odseku.".

14. § 22 ods. 1 znie:

„(1) Revolučné odborové hnutie svojou činnosťou vedie pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami k jednotnému uplatňovaniu a dodržiavaniu ustanovení tohto zákonníka a ostatných pracovnoprávnych predpisov včítane mzdových predpisov a právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len "pracovnoprávne predpisy").".

Odsek 5 toho istého ustanovenia sa vypúšťa a doterajší odsek 6, ktorý sa označuje ako odsek 5, znie:

„(5) Právo kontroly patriace podľa osobitných predpisov iným orgánom nie je ustanovením odseku 3 dotknuté.".

15. § 23 znie:

„§ 23

(1) Pokiaľ Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí vydáva na základe tohto zákonníka alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy, robí tak po dohode s Ústrednou radou odborov, a ak ide o pracovnoprávne predpisy pre pracovníkov aparátov spoločenských organizácií, aj po dohode s Ústredným výborom Národného frontu Československej socialistickej republiky. Ministerstvá zdravotníctva a sociálnych vecí a ministerstvá financií, cien a miezd republík vydávajú tieto pracovnoprávne predpisy po dohode s Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou.

(2) Federálne ústredné orgány, ktoré vydávajú na základe tohto zákonníka alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy pre jednotlivé odvetvia, robia tak po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a príslušným odborovým orgánom. Ústredné orgány republík tak robia po dohode s príslušným ministerstvom zdravotníctva a sociálnych vecí republiky, a ak ide o mzdové predpisy, po dohode s príslušným ministerstvom financií, cien a miezd republiky a s príslušným odborovým orgánom. Na vydanie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebná aj dohoda s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení.

(3) Návrhy zákonov a návrhy ostatných právnych predpisov týkajúce 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 socialistickej republiky prerokúvajú tieto návrhy s Českou odborovou radou, ústredné orgány Slovenskej socialistickej republiky so Slovenskou odborovou radou.".

16. Za § 23 sa vkladá nový § 23a, ktorý znie:

„§ 23a

Pokiaľ ústredné orgány vydávajú na základe tohto zákonníka právne predpisy týkajúce sa pracovných vzťahov členov a pracovnoprávnych vzťahov pracovníkov jednotných roľníckych družstiev, robia tak po dohode so Zväzom družstevných roľníkov.".

17. § 24 ods. 2 znie:

„(2) Organizácie získavajú pracovníkov pre plnenie svojich úloh za podmienok ustanovených zákonom.".

18. § 25 ods. 2 a 3 znejú:

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

a) vedľajšom (§ 70),

b) dojednanom za trvania doterajšieho pracovného pomeru, ktorý bol dojednaný na kratší ako 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; nový pracovný pomer však možno dojednať iba na určitú dobu začínajúcu najskôr dňom nasledujúcim po dni, keď sa doterajší pracovný pomer mal skončiť, a najdlhšie na dobu do právoplatného ukončenia sporu,

e) dojednanom v inej organizácii na čas, keď pracovník čerpá súvisle v rozsahu najmenej piatich pracovných dní dovolenku na zotavenie v organizácii, v ktorej je zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas, s výnimkou mladistvých pracovníkov a pracovníkov, ktorí pracujú za podmienok, pri ktorých vzniká nárok na dodatkovú alebo osobitnú dodatkovú dovolenku, prípadne majú povinnosť zúčastniť sa na rekondičnom pobyte.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch sa zaznamenáva vznik a skončenie pracovného pomeru, prípadne členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu do osobných

dokladov pracovníka (člena družstva); súčasne môže tiež ustanoviť, ktoré ďalšie skutočnosti týkajúce sa týchto pomerov sa zaznamenávajú obdobným spôsobom. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoví vyhláškou vydanou po dohode s Federálnym ministerstvom vnútra podrobnosti o vykonávaní týchto záznamov.".

19. § 26 ods. 2 a 3 znejú:

„(2) Orgány nadriadené organizáciám sú povinné sledovať, ako organizácie plnia svoje povinnosti pri vytváraní pracovnoprávnych vzťahov a ich rozvíjaní (§ 8 ods. 3), zisťovať príčiny porušovania pracovnoprávnych predpisov, vyvodzovať z neho dôsledky a sústavne vytvárať podmienky pre ich dodržiavanie.

(3) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí hmotné zabezpečenie občanov pred nástupom do zamestnania.".

20. § 27 ods. 4 znie:

„(4) Vymenovaním sa môže založiť pracovný pomer len u vedúcich pracovníkov vymenovaných podľa osobitných predpisov, prípadne podľa stanov spoločenských organizácií do funkcie orgánom nadriadeným organizácii, v ktorej má pracovník svoju funkciu vykonávať, a u vedúcich pracovníkov, ktorých do funkcie vymenúva vedúci organizácie. Okruh vedúcich funkcií, do ktorých pracovníkov vymenúva vedúci organizácie, ustanoví nariadením vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov; to neplatí u vedúcich pracovníkov aparátov spoločenských organizácií.".

21. § 29 znie:

„§ 29

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

a) druh práce, na ktorý sa pracovník prijíma,

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

c) deň nástupu do práce.

(2) Okrem toho možno v pracovnej zmluve dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem.".

22. § 30 znie:

„§ 30

(1) Pracovný pomer je dojednaný na neurčitý čas, pokiaľ nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené podmienky uvedené v odsekoch 2 a 3.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dojednať, prípadne dohodou účastníkov predĺžiť najdlhšie na tri roky. Opätovne možno pracovný pomer na určitú dobu dojednať iba za podmienok ustanovených v právnom predpise. Tieto obmedzenia sa netýkajú pracovného pomeru na určitú dobu, ktorý vznikol na základe rámcovej pracovnej zmluvy (§ 34), a vedľajšieho pracovného pomeru na určitú dobu (§ 70b ods. 2).

(3) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch pracovný pomer na určitú dobu

a) možno dojednať, prípadne predĺžiť na dobu presahujúcu tri roky,

b) možno dojednať opätovne,

c) nemožno dojednať.".

23. § 31 znie:

„§ 31

(1) V pracovnej zmluve sa môže dojednať skúšobná doba, ktorá je, pokiaľ nebola dohodnutá kratšia skúšobná doba, tri mesiace. Dojednaná skúšobná doba sa nemôže dodatočne predlžovať.

(2) Doba prekážok v práci, pre ktoré pracovník nemôže v priebehu skúšobnej doby vykonávať prácu, sa započítava do skúšobnej doby v rozsahu najviac desiatich pracovných dní.

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

(4) Skúšobnú dobu nemožno dojednať v prípadoch, keď nemožno dojednať pracovný pomer na určitú dobu.".

24. § 34 znie:

„§ 34

(1) Pracovný pomer vzniká 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 spoločensky prospešnej práce žiakov a odborno-spoločenskej praxe študentov.

(2) Rámcovú pracovnú zmluvu uzaviera organizácia, pre ktorú sa práce majú vykonať, so spoločenskou organizáciou alebo inou organizáciou, ktorá organizuje účasť na týchto prácach.

(3) Pracovný pomer na základe rámcovej pracovnej zmluvy vzniká medzi organizáciou, pre ktorú sa majú práce vykonávať, a pracovníkom dňom jeho nástupu do práce bez toho, že by bolo treba uzavierať pracovnú zmluvu s jednotlivými pracovníkmi, a končí sa vykonaním dojednanej práce alebo uplynutím dojednanej doby, pokiaľ nebolo dohodnuté inak.".

25. V § 35 ods. 1 písm. a) sa vypúšťajú slová „podľa mzdových predpisov, prípadne kolektívnych zmlúv".

V odseku 2 sa pred slovo „predpismi" vkladajú slová „právnymi a ostatnými" a v odseku 3 sa slová „závodnému výboru základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (ďalej len „závodný výbor")" nahrádzajú slovami „príslušnému odborovému orgánu".

26. § 37 včítane nadpisu znie:

„§ 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre ochorenie na chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak

dosiahol na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu, [5])

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

c) ak je to nevyhnutné 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.

(2) Organizácia môže previesť pracovníka na inú prácu,

a) ak dala pracovníkovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. e) a f),

b) ak sa proti pracovníkovi začalo trestné konanie pre podozrenie z úmyselnej trestnej činnosti spáchanej pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na škodu na majetku v socialistickom vlastníctve, a to na čas do právoplatného skončenia trestného konania,

c) ak pracovník dočasne stratil predpoklady ustanovené právnymi predpismi pre výkon dojednanej práce, ale v tomto prípade najdlhšie spolu na 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

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

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

a) ak pracovník nemôže 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, ale v tomto prípade najdlhšie spolu na dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

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

(6) 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 dobe jeho trvania, s výnimkou prípadov uvedených v odseku 2 písm. c) a odseku 4.".

27. § 38 včítane nadpisu znie:

„§ 38
Pracovná cesta a preloženie

(1) Organizácia môže vyslať pracovníka na dobu nevyhnutnej potreby na pracovnú cestu. Pracovník na pracovnej ceste vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho pracovníka, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

(2) Ak organizácia vysiela pracovníka na pracovnú cestu na plnenie svojich úloh do inej organizačnej jednotky (do inej organizácie), môže poveriť iného vedúceho pracovníka (inú organizáciu), aby pracovníkovi dával pokyny pre prácu, prípadne jeho prácu organizoval, riadil a kontroloval (§ 9 ods. 3 a §10 ods. 2); v poverení treba vymedziť jeho rozsah. S poverením podľa predchádzajúcej vety musí byť pracovník oboznámený. Vedúci pracovníci inej organizácie však nemôžu pracovníkovi ukladať kárne opatrenia a robiť v mene vysielajúcej organizácie právne úkony.

(3) Preložiť pracovníka na sústavný výkon práce do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, možno iba v rámci organizácie, a len keď to nevyhnutne vyžaduje jej prevádzková potreba. Organizácia je povinná s pracovníkom vopred prerokovať dôvod a dobu preloženia a prihliadnuť na jeho oprávnené záujmy. Pracovné úlohy preloženému pracovníkovi ukladá, jeho prácu organizuje, riadi a kontroluje a pokyny mu na tento účel dáva príslušný vedúci pracovník organizačnej jednotky (útvaru), na pracovisko ktorej bol pracovník preložený.

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

(5) V záujme spoločensky účelnej spolupráce organizácií môže organizácia, v ktorej je pracovník v pracovnom pomere, dojednať s ním v písomnej dohode, že ho dočasne pridelí na výkon práce v inej organizácii. V dohode sa musí uviesť názov organizácie, do ktorej sa pracovník prideľuje, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh a miesto výkonu práce a doba, na ktorú sa dočasné pridelenie dojednáva. Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením bližšie podmienky dočasného pridelenia pracovníka."

28. V § 39 odskaz v zátvorke znie: „(§ 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 4)".

29. § 41 včítane nadpisu znie:

„§ 41
Účasť odborových orgánov pri prevádzaní a prekladaní

(1) Pokiaľ organizácia podľa ustanovení § 37 a § 38 ods. 4 výnimočne prevádza pracovníka na inú prácu alebo ho prekladá do iného miesta, než zodpovedajú pracovnej zmluve, a pracovník s takým opatrením nesúhlasí, môže organizácia také opatrenie urobiť iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, a ak ide o člena závodného výboru Revolučného odborového hnutia, prípadne nižšieho odborového orgánu, na ktorý je prenesená právomoc spolurozhodovať s organizáciou, podnikového výboru Revolučného odborového hnutia alebo člena rozhodcovskej komisie v čase ich funkčného obdobia a v dobe dvoch rokov po jeho skončení, aj s predchádzajúcim

súhlasom príslušného vyššieho odborového orgánu. Súhlas nie je potrebný, dokiaľ celková doba prevedenia nepresiahla 22 pracovných dní alebo celková doba preloženia 30 kalendárnych dní v kalendárnom roku, ani na prevedenie pracovníka na inú prácu podľa právoplatného kárneho opatrenia.

(2) Ak ide o mladistvého pracovníka alebo pracovníka so zmenenou pracovnou schopnosťou, je potrebný súhlas podľa predchádzajúceho odseku na každé prevedenie na inú prácu alebo preloženie do iného miesta, pokiaľ majú tieto opatrenia trvať dlhšiu dobu, než je ustanovené v predchádzajúcom odseku.

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

30. § 43 ods. 4 sa vypúšťa.

31. § 44 ods. 2 znie:

„(2) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď iba z dôvodov výslovne ustanovených v § 46 ods. 1; dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.".

32. § 45 včítane nadpisu znie:

„§ 45
Výpovedné doby

(1) Ak bola daná výpoveď, skončí sa pracovný pomer uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre organizáciu i pracovníka a je dva mesiace, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Výpovedná doba sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa uplynutím posledného dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca s výnimkami vyplývajúcimi z §47 ods. 2, §48 ods. 2, §49 písm. b) a §70b ods. 1.".

33. § 46 znie:

„§ 46

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

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

b) ak organizácia zaniká alebo ak sa časť organizácie prevádza do inej organizácie a preberajúca organizácia nemá možnosť pracovníka zamestnávať podľa pracovnej zmluvy,

c) ak sa pracovník stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie organizácie alebo príslušného orgánu o zmene jej úloh, technického vybavenia, o znížení stavu pracovníkov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách,

d) ak pracovník stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre

ochorenie na chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak dosiahol na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu,

e) ak pracovník nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi pre výkon dojednanej práce alebo ak nespĺňa bez zavinenia organizácie požiadavky nevyhnutné pre riadny výkon tejto práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno pracovníkovi z tohto dôvodu dať výpoveď, len ak ho organizácia v posledných 12 mesiacoch písomne vyzvala na ich odstránenie a pracovník ich v primeranom čase neodstránil,

f) ak sú u pracovníka dané dôvody, pre ktoré by s ním organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať pracovníkovi výpoveď, ak sa ho dopustil v čase pred zahladením kárneho opatrenia právoplatne uloženého za predchádzajúce porušenie pracovnej disciplíny.

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

a) 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) 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) pri výpovedi dávanej pracovníkovi pre nespĺňanie určených predpokladov alebo požiadaviek nevyhnutných pre výkon dojednanej práce, nemôže mu 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 okamžite zrušiť pracovný pomer, môže dať organizácia pracovníkovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedela, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr však vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(4) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v predchádzajúcom odseku konanie pracovníka, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom vyšetrovania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa organizácia dozvedela o výsledku tohto vyšetrovania. Ak je na výpoveď potrebný súhlas národného výboru alebo ak si organizácia vyžaduje na výpoveď súhlas príslušného vyššieho odborového orgánu podľa § 59 ods. 4, nepočíta sa do tejto lehoty doba odo dňa, keď rozhodnutie národného výboru nadobudlo právoplatnosť alebo keď bolo organizácii doručené rozhodnutie príslušného vyššieho odborového orgánu.".

34. § 47 znie:

„§ 47

(1) Ak pracovníkovi bola daná výpoveď z niektorého z dôvodov uvedených v §46 ods. 1 písm. a) až d), je organizácia povinná v spolupráci s národným výborom účinne mu pomáhať pri získaní nového vhodného zamestnania.

(2) Pri výpovedi danej tehotnej 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, z niektorého z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c), pri výpovedi danej pracovníkovi preto, že nesmie ďalej vykonávať doterajšiu prácu pre ohrozenie chorobou z povolania a pri výpovedi danej pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby, je organizácia povinná zabezpečiť týmto pracovníkom nové vhodné zamestnanie, a to podľa potreby aj s pomocou svojho nadriadeného orgánu. V týchto prípadoch sa výpovedná doba skončí až vtedy, keď organizácia túto povinnosť splní, pokiaľ sa s pracovníkom nedohodne inak.

(3) Povinnosť účinne pomáhať pracovníkovi získať nové vhodné zamestnanie, 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 bez vážneho dôvodu odmietne nové vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.".

35. V § 48 ods. 2 sa slová „lehota" a „lehoty" nahrádzajú slovami „doba" a „doby".

36. V § 49 písm. b) časť vety pred bodkočiarkou znie: „z dôvodu, pre ktorý môže organizácia okamžite zrušiť pracovný pomer, pokiaľ nejde o pracovníčku na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1)" a v časti vety za bodkočiarkou sa slová „lehota" nahrádzajú slovami „doba".

37. V § 50 sa v oboch vetách vypúšťa slovo „okresného".

38. § 51 včítane nadpisu znie:

„§ 51
Výpoveď daná pracovníkom

Pracovník môže dať organizácii výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.".

39. § 52 sa vypúšťa.

40. § 53 znie:

„§ 53

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

a) ak bol pracovník právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov,

b) ak pracovník porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom alebo pre opätovné závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 77 ods. 3 druhá veta),

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

(2) Organizácia môže okamžite zrušiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité zrušenie dozvedela, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty obdobne platia ustanovenia §46 ods. 3 a 4. Ak si organizácia vyžaduje na okamžité zrušenie súhlas príslušného vyššieho odborového orgánu (§ 59 ods. 4), nepočíta sa do mesačnej lehoty doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď jej bolo doručené rozhodnutie tohto orgánu.

(3) Organizácia nemôže okamžite zrušiť pracovný pomer s tehotnou pracovníčkou ani s pracovníčkou alebo osamelým pracovníkom, pokiaľ sa trvale 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.".

41. V § 54 ods. 1 sa slovo „do" nahrádza slovami „v dobe". V odseku 2 sa slovo „lehotu" nahrádza slovom „dobu".

42. § 55 znie:

„§ 55

Okamžité zrušenie pracovného pomeru musí organizácia i pracovník urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné; uvedený dôvod nesmú dodatočne meniť.".

43. § 57 znie:

„§ 57

Pred uplynutím dojednanej doby môže sa skončiť pracovný pomer na určitú dobu aj ostatnými spôsobmi uvedenými v § 42.".

44. V § 58 ods. 1 sa slová „kedykoľvek písomne bez uvedenia dôvodu" nahrádzajú slovami „písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.".

45. § 59 včítane nadpisu znie:

„§ 59
Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru

(1) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer iba s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, a ak ide o člena závodného výboru Revolučného odborového hnutia, prípadne nižšieho odborového orgánu, na ktorý je prenesená právomoc spolurozhodovať s organizáciou, podnikového výboru Revolučného odborového hnutia alebo člena rozhodcovskej komisie v čase jej funkčného obdobia alebo v čase dvoch rokov po jeho skončení, aj s predchádzajúcim súhlasom príslušného vyššieho odborového orgánu. Bez predchádzajúceho súhlasu týchto odborových orgánov je také rozviazanie pracovného pomeru neplatné. Organizácia môže použiť súhlas podľa predchádzajúcej vety iba v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia; to isté platí o súhlase vyššieho odborového orgánu podľa odseku 4.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky môže na návrh Ústrednej rady odborov ustanoviť nariadením pôsobnosť odborových orgánov pri opatreniach podľa predchádzajúceho odseku pre niektoré skupiny pracovníkov odchylne.

(3) Iné prípady rozviazania pracovného pomeru je organizácia povinná predkladať príslušnému odborovému orgánu v lehotách s ním dohodnutých na kontrolu.

(4) Ak príslušný odborový orgán 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 príslušného odborového orgánu s rozviazaním pracovného pomeru je v rozpore so záujmami spoločnosti, môže jeho rozhodnutie zrušiť a sám dať súhlas na rozviazanie pracovného pomeru namiesto príslušného odborového orgánu; to platí aj u funkcionárov uvedených v odseku 1.".

46. § 60 včítane nadpisu znie:

„§ 60
Pracovné posudky a potvrdenia o zamestnaní

(1) Organizácia je povinná podať inej organizácii, v ktorej sa pracovník uchádza o zamestnanie, na jej žiadosť v lehote 15 dní posudok o pracovnej činnosti pracovníka (pracovný posudok). To isté platí, ak o vydanie pracovného posudku požiada pracovník; organizácia však nie je povinná vydať mu ho skôr ako dva mesiace pred skončením jeho pracovného pomeru. Pracovným posudkom nie sú správy alebo posudky o pracovníkovi vyžadované štátnymi orgánmi na účely konania pred nimi.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je organizácia povinná vydať pracovníkovi, prípadne inej organizácii na jej žiadosť potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä dobu jeho trvania, skutočnosti rozhodné pre posúdenie jeho nároku na dovolenku na zotavenie a záväzky pracovníka voči organizácii, a či, v akej výške, v akom poradí a v čí prospech sa vykonávajú z pracovníkovej mzdy zrážky, ako aj ďalšie skutočnosti ustanovené právnymi predpismi.

(3) Ak organizácia podáva inej organizácii pracovný posudok, je povinná pracovníka oboznámiť s jeho obsahom a na požiadanie mu vydať odpis.

(4) Ak pracovník s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, v rozhodcovskej komisii, aby sa organizácii uložilo primerane ich upraviť.".

47. V § 61 ods. 1 v poslednej vete sa na konci vypúšťa jej časť za bodkočiarkou a v odseku 3 písm. a) a b) toho istého ustanovenia sa slová „lehoty" nahrádzajú slovami „doby".

48. V § 62 ods. 2 písm. a) sa slovo „lehoty" nahrádza slovom „doby".

49. § 64 znie:

„§ 64

Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak organizácia, ako aj pracovník uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním.".

50. § 65 ods. 2 znie:

„(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 vopred prerokovať s príslušným vyšším odborovým orgánom, a ak ide o vedúceho pracovníka, ktorého vymenúva a odvoláva vedúci organizácie, s príslušným odborovým orgánom. Organizácia prerokuje s pracovníkom odvolaným z funkcie jeho ďalšie pracovné zaradenie v organizácii, a ak sa nedohodnú inak, prevedie ho aj bez jeho súhlasu na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Na toto prevedenie nie je potrebný súhlas odborového orgánu.".

51. § 67 znie:

„§ 67

Ak bol do funkcie vedúceho pracovníka organizácie zvolený alebo vymenovaný pracovník, ktorý už v nej bol v tomto čase v pracovnom pomere, uplynutím volebného

obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa jeho pracovný pomer nekončí. Organizácia s ním prerokuje ďalšie pracovné zaradenie v organizácii, a ak sa nedohodnú inak, prevedie ho i bez jeho súhlasu na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Na toto prevedenie nie je potrebný súhlas odborového orgánu. Vymenovanie i odvolanie z funkcie, do ktorej bol pracovník vymenovaný, treba vopred prerokovať aj v tých prípadoch s príslušným vyšším odborovým orgánom, a ak ide o vedúceho pracovníka, ktorého vymenúva a odvoláva vedúci organizácie, s príslušným odborovým orgánom.".

52. V § 69 sa slovo „uzavrel" nahrádza slovom „dojednal" a za slovo „iné" sa vkladá slovo „právne".

53. Nadpis „Vedľajší pracovný pomer" sa presúva nad § 70, ktorý znie:

„§ 70

(1) Ak vykonáva pracovník za trvania pracovného pomeru, v ktorom je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas (§ 83), výnimočne práce aj v ďalšom pracovnom pomere, ide o hlavný a vedľajší pracovný pomer. Vedľajší pracovný pomer možno dojednať iba na kratší než určený týždenný pracovný čas.

(2) Ako vedľajší pracovný pomer sa neposudzuje pracovný pomer dojednaný s pracovníkom na čas, keď čerpá dovolenku na zotavenie za podmienok ustanovených v § 25 ods. 2 písm. e).

(3) Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť nariadením

a) najvyšší rozsah pracovného času, na ktorý možno dojednať vedľajší pracovný pomer,

b) celkový najvyšší rozsah dojednaného pracovného času vo dvoch alebo viacerých vedľajších pracovných pomeroch, prípadne v dohodách o pracovnej činnosti.".

54. Za § 70 sa vkladajú nové § 70a a 70b, ktoré znejú:

„§ 70a

(1) Pracovník je povinný dojednanie vedľajšieho pracovného pomeru oznámiť bez zbytočného odkladu organizácii, v ktorej je zamestnaný v hlavnom pracovnom pomere. Oznámenie musí byť písomné a musí sa v ňom uviesť názov a sídlo organizácie, ktorá pracovníka prijala, doba trvania vedľajšieho pracovného pomeru, druh práce a rozsah dojednaného týždenného pracovného času. Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch nie je oznámenie potrebné.

(2) Organizácia, v ktorej je pracovník zamestnaný v hlavnom pracovnom pomere, môže pracovníkovi dať príkaz, aby rozviazal vedľajší pracovný pomer, len čo zistí, že sa nesplnila oznamovacia povinnosť podľa predchádzajúceho odseku alebo že výkon práce vo vedľajšom pracovnom pomere bráni pracovníkovi riadne plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z hlavného pracovného pomeru, alebo je podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia na ujmu jeho zdravia, alebo je inak v rozpore s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú. Príkaz musí byť písomný a musí sa v ňom uviesť niektorý z dôvodov ustanovených v tomto odseku, inak je príkaz neplatný.

(3) Pracovník môže v lehote 15 dní od doručenia príkazu podať súdu návrh na určenie, že nebol daný dôvod na jeho vydanie. Odo dňa podania návrhu až do právoplatného rozhodnutia súdu nesmie pracovník vykonávať prácu vo vedľajšom

pracovnom pomere. Právoplatným rozhodnutím súdu, ktorým bol návrh pracovníka zamietnutý, sa vedľajší pracovný pomer končí.

(4) Ak pracovník oprávnenie podľa predchádzajúceho odseku nevyužije, je povinný bez zbytočného odkladu vedľajší pracovný pomer ukončiť.

§ 70b

(1) Výpoveďou môže vedľajší pracovný pomer rozviazať organizácia i pracovník z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 15 dní a začína sa dňom, v ktorom sa doručila výpoveď.

(2) Na vedľajší pracovný pomer sa nevzťahujú ustanovenia § 30 ods. 2, § 46 ods. 2, § 47, 48, 49, 50, § 53 ods. 3, § 59 a 155.

(3) Ak s tým pracovník súhlasí, môže mu organizácia vo vedľajšom pracovnom pomere rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne alebo nerovnomerne na dlhšie obdobie ako týždeň, najdlhšie však na obdobie 12 mesiacov za podmienok ustanovených pre rozvrhnutie inak vhodne upraveného pracovného času (§ 86 ods. 2 a 3). Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa posudzuje dodržanie dojednaného rozsahu pracovného času za celú dobu, na ktorú sa vedľajší pracovný pomer dojednal, najdlhšie však za obdobie 12 mesiacov.

(4) Organizácia nesmie vo vedľajšom pracovnom pomere zamestnávať mladistvých pracovníkov.

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

55. V § 71 sa v prvej vete vypúšťajú slová „po dohode s touto organizáciou".

Druhá veta znie: „Vedľajšia činnosť sa môže vykonávať len v ďalšom pracovnom pomere (§ 69 a § 70 ods. 1) alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.".

56. V § 72 sa v poslednej vete vypúšťajú slová „ideologickej a".

57. § 73 včítane nadpisu znie:

„§ 73
Základné povinnosti pracovníkov

a) pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi a dodržiavať zásady súdružskej spolupráce,

b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác, kvalitne, hospodárne a včas plniť pracovné úlohy,

c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú; dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, pokiaľ sa s nimi riadne oboznámili,

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

58. V § 74 ods. 1 písm. d) znie:

„d) zabezpečovať odmeňovanie pracovníkov dôsledne podľa mzdových predpisov a v súlade s nimi podľa vnútorných mzdových predpisov alebo kolektívnych zmlúv a diferencovať mzdu pracovníkov podľa ich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,".

V tom istom odseku v ustanovení písmena f) sa vypúšťajú slová „ideologickej a", v ustanovení písmena g) sa slovo „pracovnoprávnych a" nahrádza slovami „právnych a" a na konci sa pripájajú slová „včítane ukladania kárnych opatrení v rámci svojej kárnej právomoci (§ 78 ods. 1 a 2),".

K tomu istému odseku sa pripája ustanovenie písmena h), ktoré znie:

„h) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku v socialistickom vlastníctve a oznamovať príslušným štátnym orgánom podozrenie z trestnej činnosti pracovníkov spáchanej pri výkone práce alebo v súvislosti s ním.".

V odseku 2 toho istého ustanovenia sa na konci poslednej vety slovo „rodičmi" nahrádza slovami „zákonnými zástupcami".

59. V § 75 v odseku 1 v prvej vete sa za slová „spolu s" vkladajú slová „príslušnými odborovými" a slová „Revolučného odborového hnutia" sa vypúšťajú; v odseku 2 sa za slovo „najmä" vkladajú slová „za vynikajúce pracovné výsledky, pracovnú iniciatívu a výsledky".

60. Nadpis nad § 76 sa vypúšťa.

61. § 77 víčtane nadpisu znie:

„§ 77
Kárne opatrenia

(1) Pri závažnom alebo opätovnom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny (§ 73 a 74) sa pracovníkovi uloží ako výchovný prostriedok niektoré z týchto kárnych opatrení:

a) pokarhanie,

b) verejné pokarhanie,

c) zníženie, prípadne odobratie prémií alebo odmeny alebo inej zložky mzdy vyjadrujúcej osobné ohodnotenie na dobu až troch mesiacov,

d) zníženie základnej (tarifnej) mzdy až o 15 % na dobu až troch mesiacov,

e) prevedenie na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov.

(2) Pri opätovnom závažnom porušení pracovnej disciplíny možno kárne opatrenie uvedené v predchádzajúcom odseku písm. c) až e) ukladať na dobu až šiestich mesiacov.

(3) Opätovným menej závažným porušením pracovnej disciplíny sa rozumie menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa pracovník dopustil v dobe troch mesiacov od predchádzajúceho menej závažného porušenia pracovnej disciplíny. Opätovným závažným porušením pracovnej disciplíny sa rozumie závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa pracovník dopustil v čase pred zahladením kárneho opatrenia právoplatne uloženého za predchádzajúce porušenie pracovnej disciplíny (§ 79a).

(4) Požívanie alkoholických nápojov a zneužívanie iných omamných prostriedkov na pracoviskách organizácie a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa považuje vždy za závažné porušenie pracovnej disciplíny a uloží sa zaň niektoré z kárnych opatrení uvedených v odseku 1 písm. c) až e) alebo podľa odseku 2, prípadne podľa § 82 ods. 6.".

62. Nad § 78 sa vkladá nadpis, ktorý znie:

„Ukladanie kárnych opatrení".

V odseku 1 sa pripája táto veta: „Kárne opatrenie uvedené v § 77 ods. 1 písm. a) ukladá aj bezprostredne nadriadený vedúci pracovník.".

63. § 79 znie:

„§ 79

(1) Kárne opatrenie sa môže uložiť len v lehote dvoch mesiacov 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 dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny. Ak sa v priebehu lehoty pre uloženie kárneho opatrenia stane porušenie pracovnej disciplíny predmetom vyšetrovania iného orgánu, možno uložiť kárne opatrenie ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa organizácia dozvedela o výsledku tohto vyšetrovania, a v prípadoch uvedených v § 78 ods. 2 odo dňa, keď sa o ňom dozvedel orgán jej nadriadený.

(2) Kárne opatrenie možno uložiť najneskoršie v lehote jedného roka odo dňa, keď pracovník pracovnú disciplínu porušil, a možno ho vykonať najneskoršie do jedného roka odo dňa, keď rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia nadobudlo právoplatnosť.

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

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

64. Za § 79 sa vkladá nový § 79a, ktorý včítane nadpisu znie:

„§ 79a
Zahladenie kárneho opatrenia

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

(2) Ak pracovník dosahuje mimoriadne pracovné výsledky, môže vedúci pracovník, ktorý kárne opatrenie uložil, aj pred uplynutím jedného roka, najskôr však po uplynutí troch mesiacov od právoplatného uloženia kárneho opatrenia rozhodnúť, že sa pracovník posudzuje, akoby sa mu kárne opatrenie nebolo uložilo; ak tak urobí, je povinný mu to písomne oznámiť.".

65. § 80 ods. 2 znie:

„(2) Za jedno porušenie pracovnej disciplíny sa uloží pracovníkovi len jedno kárne opatrenie. 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. Kárne opatrenie sa neuloží, ak organizácia pri porušení pracovnej disciplíny postupuje podľa § 46 ods. 1 písm. f) alebo § 53.".

66. § 81 znie:

„§ 81

(1) Ak pracovník nesúhlasí s rozhodnutím, ktorým mu bolo uložené niektoré z kárnych opatrení, môže v lehote 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. a) a c).

(2) Písomný návrh na zrušenie kárneho opatrenia je podaný včas tiež jeho odovzdaním v posledný deň lehoty pošte alebo orgánu, ktorý má podľa právneho predpisu povinnosť ho doručiť. Návrh sa posudzuje ako včas podaný, ak bol podaný po uplynutí 15 dní preto, že sa pracovník riadil nesprávnym poučením o možnosti podať tento návrh. Ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia neobsahuje poučenie o možnosti podať návrh na jeho zrušenie alebo ak obsahuje nesprávne poučenie o tom, že taký návrh nie je prípustný, možno ho podať v lehote troch mesiacov od doručenia rozhodnutia.

(3) Rozhodcovská komisia návrh prejedná a rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia potvrdí alebo zruší. To isté platí, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia preskúma súd (§ 208 a 212). Účastníkmi konania sú organizácie, ktorých vedúci pracovník kárne opatrenie uložil, a pracovník, ktorému bolo kárne opatrenie uložené.

(4) Vedúci pracovník, ktorý kárne opatrenie uložil, môže vydať nové rozhodnutie, ktorým návrhu na zrušenie kárneho opatrenia celkom vyhovie, dokiaľ rozhodcovská komisia alebo súd o tomto návrhu nerozhodne; ustanovenie § 79 ods. 4 platí aj tu.

(5) Ak rozhodnutie rozhodcovskej komisie, ktorým bolo rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia zrušené, nadobudne právoplatnosť, môže vedúci organizácie alebo iný ním splnomocnený vedúci pracovník uložiť nové kárne opatrenie len v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď rozhodnutie o zrušení nadobudlo právoplatnosť; pritom je viazaný právnym názorom rozhodcovskej komisie. To isté platí, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia zrušil súd.".

67. V § 82 ods. 1 sa vypúšťajú slová „správnej organizácie práce". Odsek 3 toho istého ustanovenia znie:

„(3) Pracovný poriadok je organizácia povinná vydať, pokiaľ orgán nadriadený organizácii nevydal pracovný poriadok pre organizácie ním riadené. Orgán nadriadený organizácii a organizácie vydávajú pracovné poriadky s predchádzajúcim súhlasom príslušných odborových orgánov, inak sú tieto pracovné poriadky neplatné.".

68. § 83 znie:

„§ 83

(1) Pracovný čas je najviac 43 hodín týždenne.

(2) Pracovníci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 33 hodín týždenne. Mladiství pracovníci starší ako 16 rokov, ktorí podľa právnych predpisov smú pracovať v podzemí pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, pretože tieto práce sú nevyhnutné pre ich prípravu na povolanie, môžu tieto práce vykonávať po dobu najviac 36 hodín týždenne.

(3) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí rozsah skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy (ustanovený pracovný čas) a podmienky jeho zavádzania a rozvrhnutia.

(4) Zavedenie skráteného pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pod rozsah ustanovený podľa predchádzajúceho odseku povoľuje príslušné ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí republiky po dohode s príslušným odborovým orgánom

za podmienok ustanovených vyhláškou Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí.".

69. § 84 ods. 1 znie:

„(1) O rozvrhnutí týždenného pracovného času rozhoduje podľa vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí (§ 83 ods. 3) vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.".

70. § 85 znie:

„§ 85

(1) Ak nedovoľuje povaha práce alebo podmienky prevádzky, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, môže vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu rozvrhnúť pracovný čas podľa pracovnoprávneho predpisu vydaného ústredným orgánom nerovnomerne, prípadne za podmienok ustanovených nariadením príslušnej vlády [§ 92 ods. 3 písm. b)] určiť odchylne nepretržitý odpočinok v týždni; priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu určenú pre týždenný pracovný čas. Obdobne môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác, ak to vyžadujú zvláštne podmienky prevádzky, alebo z iných závažných dôvodov.

(2) Podľa pracovnoprávneho predpisu vydaného ústredným orgánom môže vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu rozvrhnúť nerovnomerne pracovný čas tak, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval hranicu určenú pre týždenný pracovný čas v období celého kalendárneho roka, pokiaľ ide o pracovné činnosti, v ktorých sa v priebehu kalendárneho roka prejavuje rozdielna potreba práce, prípadne za podmienok ustanovených nariadením príslušnej vlády [§ 92 ods. 3 písm. b)] určiť odchylne nepretržitý odpočinok v týždni.".

71. Za § 85 sa vkladajú nové § 85a a 85b, ktoré znejú:

„§ 85a

Pre pracovníkov v doprave a spojoch a pracovníkov colnej správy môžu rozvrhnúť pracovný čas príslušné ústredné orgány pracovnoprávnym predpisom.

§ 85b

Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoviť vyhláškou podmienky, za ktorých môže byť pracovný čas rozvrhnutý inak než podľa § 87 ods. 2 (pružný pracovný čas) a odchýlky nevyhnutné na jeho zavedenie, najmä pokiaľ ide o prácu nadčas a prekážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružného pracovného času rozhoduje vedúci organizácie po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.".

72. § 86 včítane nadpisu znie:

„§ 86
Kratší pracovný čas a iná úprava pracovného času

(1) Organizácia môže s pracovníkom z prevádzkových dôvodov dojednať v pracovnej zmluve kratší než určený týždenný pracovný čas. Môže ho tiež s pracovníkom dojednať, prípadne mu ho povoliť, zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na strane

pracovníka, ak to dovoľuje prevádzka organizácie. Organizácie sú povinné vytvárať podmienky, aby sa takým žiadostiam mohlo vyhovieť. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Pracovníkovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.

(2) Ak to prevádzka organizácie dovoľuje, môže organizácia povoliť pracovníkovi na jeho žiadosť zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane inú vhodnú úpravu určeného týždenného alebo kratšieho pracovného času, prípadne ho s ním za tých istých podmienok na jeho žiadosť dojednať v pracovnej zmluve.

(3) So súhlasom pracovníka môže pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku v jednotlivých dňoch výnimočne presiahnuť deväť hodín (§ 84 ods. 2) a jeho nerovnomerné rozvrhnutie nie je viazané na podmienky ustanovené v § 85. Ustanovenie tohto odseku platí aj pre pracovníkov v doprave a spojoch a pracovníkov colnej správy, pokiaľ v pracovnoprávnom predpise príslušného ústredného orgánu (§ 85a) nie je ustanovené inak.".

73. V § 87 ods. 2 a 3 sa slová „závodného výboru" nahrádzajú slovami „príslušného odborového orgánu".

74. § 88 ods. 2 znie:

„(2) Ústredné orgány nadriadené organizáciám zamestnávajúcim baníkov pracujúcich pod zemou môžu po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, aký čas z času potrebného na osobnú očistu po skončení práce možno započítať baníkom pracujúcim pod zemou do pracovného času.".

75. V § 89 sa v odseku 1 číslovka „15" nahrádza číslovkou „30" a v odsekoch 2 a 3 sa slová „závodného výboru" nahrádzajú slovami „príslušného odborového orgánu".

76. § 90 ods. 2 znie:

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

a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci,

b) v poľnohospodárstve,

c) vo verejnom stravovaní, v kultúrnych zariadeniach a pri poskytovaní iných služieb obyvateľstvu,

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 sa však môže tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín.".

V odseku 3 toho istého ustanovenia sa slová „energetiky, pôšt a telekomunikácii" nahrádzajú slovami „spojov a energetiky" a slová „po dohode s príslušnými odborovými orgánmi" sa nahrádzajú slovami „pracovnoprávnym predpisom" a slovo „nerovnomernou" sa nahrádza slovom „nerovnakou".

77. V § 91 ods. 2 na konci sa slová „závodného výboru" nahrádzajú slovami „príslušného odborového orgánu" a v odseku 4 na konci sa slovo „závodu" nahrádza slovami „objektov organizácie".

78. V § 92 ods. 3 sa za slovo „ustanoviť" pripája slovo „nariadením".

Ustanovenie písmena b) znie:

„b) v ktorých prípadoch a za akých podmienok sa môže pracovníkom v poľnohospodárstve a pracovníkom, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne podľa § 85, poskytovať nepretržitý odpočinok v týždni raz za dva týždne.".

Ustanovenie písmena c) sa vypúšťa.

79. V § 93 sa slová „krajskou odborovou radou" nahrádzajú slovami „príslušným odborovým orgánom".

80. § 94 znie:

„§ 94

Aby pracovníci mohli lepšie využívať dni pracovného pokoja na oddych a so zreteľom na potreby národného hospodárstva, môže podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, že sa dni pracovného pokoja presúvajú v súvislosti so sviatkami na iné dni tak, aby deň alebo viac dní pracovného pokoja na seba nadväzovalo, prípadne urobiť z týchto dôvodov aj iné presuny pracovného času.".

81. § 95 včítane nadpisu znie:

„§ 95
Pracovná pohotovosť

(1) Pracovnú pohotovosť môže organizácia pracovníkovi nariadiť iba v prípadoch, za podmienok a v rozsahu ustanovenom v pracovnoprávnom predpise; v ostatných prípadoch možno s pracovníkom pracovnú pohotovosť dohodnúť.

(2) Ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, a pokiaľ ide o ústredný orgán republiky, aj po dohode s príslušným ministerstvom financií, cien a miezd republiky môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu môžu organizácie nariadiť pracovníkom pracovnú pohotovosť, v akom rozsahu sa pracovná pohotovosť započítava do pracovného času a spôsob jej odmeňovania. Pre organizácie a pracovníkov viacerých odvetví môže takú úpravu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí.".

82. § 96 znie:

„§ 96

(1) Prácou nadčas je práca vykonávaná pracovníkom na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných smien (§ 84 až 85a a § 87 ods. 2). U pracovníkov s kratším pracovným časom (§ 86 ods. 1) je prácou nadčas práca presahujúca určený týždenný pracovný čas; týmto pracovníkom nemožno prácu nadčas nariadiť.

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

(3) Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, spojov a energetiky môžu pre pracovníkov v doprave s nepravidelným nástupom do práce a s nerovnakou dĺžkou smien a pre niektorých pracovníkov v spojoch a v energetike ustanoviť pracovnoprávnym predpisom prácu nadčas odchylne od ustanovenia odseku 1 s tým, že aj v týchto prípadoch možno za prácu nadčas považovať len prácu vykonávanú nad určený pracovný čas, a to na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom.".

83. § 97 znie:

„§ 97

(1) Prácu nadčas možno nariadiť len vo výnimočných prípadoch, ak ide o naliehavý záujem spoločnosti, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma smenami, prípadne za podmienok uvedených v § 91 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja; nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako šesť hodín.

(2) Práca nadčas nesmie u pracovníka byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch. Toto obmedzenie sa nevzťahuje na dopravu, spoje a energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľov a s poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske práce v bytových organizáciách, na poľnohospodárske práce a na ďalšie práce, pri ktorých treba podstatne zvýšiť stav pracovníkov na prechodný čas nepresahujúci päť mesiacov v kalendárnom roku. V nepretržitých prevádzkach nesmie však priemerný pracovný čas presiahnuť 53 hodín týždenne.

(3) V kalendárnom roku možno nariadiť pracovníkovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

(4) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi a príslušné ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí republiky pre organizácie riadené ústrednými orgánmi republík a národnými výbormi môžu na návrh príslušného ústredného orgánu povoliť po prerokovaní s príslušným vyšším odborovým orgánom výkon dohodnutej práce nadčas z vážnych dôvodov na prechodný čas nad hranice určené v predchádzajúcich odsekoch.

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

84. § 98 znie:

„§ 98

Celkový rozsah nadčasovej práce pre organizácie, jednotlivé organizačné útvary alebo pracoviská určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Súhlas príslušného odborového orgánu je potrebný aj na prípadné prekročenie určeného rozsahu.".

85. V § 99a sa slovo „upraviť" nahrádza slovami „ustanoviť nariadením" a slová „závodných výborov" sa nahrádzajú slovami „príslušných odborových orgánov".

86. Tretia hlava tretí oddiel znie:

„Tretí oddiel
Dovolenka na zotavenie

§ 100

a) dovolenku za kalendárny rok alebo na jej pomernú časť,

b) dovolenku za odpracované dni,

c) dodatkovú dovolenku,

d) osobitnú dodatkovú dovolenku,

e) ďalšiu dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

(1) Pracovník, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tej istej organizácii vykonával v nej prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Za odpracovaný sa považuje deň, v ktorom pracovník odpracoval prevažnú časť svojej smeny; časti smien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

(2) Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

§ 102

(1) Základná výmera dovolenky je tri týždne.

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

(3) Dovolenka učiteľov je osem týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl, vychovávateľov a majstrov odbornej výchovy šesť týždňov v kalendárnom roku.

(4) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je povinný pracovník preukázať 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 dovolenku pracovník s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 85), prislúcha 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 ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, ktorým pracovníkom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým a za akých podmienok sa môže dovolenka poskytovať v kalendárnych dňoch.

§ 103

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

a) keď sa žena alebo osamelý pracovník trvale starali 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,

f) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zdravotníckom zariadení, [6]) osobnej starostlivosti o dlhodobo ťažko zdravotne

postihnuté maloleté dieťa, ktoré vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti,

g) prípravy na povolanie vykonávanej podľa osobitných predpisov,[7])

h) po ktorú bol pracovník vedený v evidencii národného výboru ako uchádzač o zamestnanie alebo poberal invalidný dôchodok,

i) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, ak bolo trestné stíhanie proti pracovníkovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní, a trestu odňatia slobody vykonaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorá presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní.

(2) Doba trvania pracovného pomeru v cudzine, prípadne iné započítateľné doby strávené v cudzine sa započítavajú do doby rozhodnej pre dĺžku dovolenky, len ak sa pracovník zdržiaval mimo územia Československej socialistickej republiky s povolením príslušných štátnych orgánov.

(3) Z dôvodov hodných osobitného zreteľa sa iné doby pracovníkovi na účely dovolenky započítavajú so súhlasom príslušného ministerstva zdravotníctva a sociálnych vecí republiky daným po dohode s Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou.

(4) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítavajú všetky doby pracovného pomeru a doby uvedené v predchádzajúcich odsekoch, aj keď spadajú do doby pred 1. januárom 1966.

(5) Doby uvedené v predchádzajúcich odsekoch sa nezapočítavajú, pokiaľ spadajú do doby trvania pracovného pomeru; ak sa kryjú navzájom, započítavajú sa len raz.

§ 104
Dovolenka za odpracované dni

Pracovníkovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku v tej istej organizácii prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 22 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (§ 101 ods. 1 druhá veta).

§ 105
Dodatková dovolenka, osobitná dodatková dovolenka a ďalšia 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 aj nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, prislúcha mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením, 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 ustanoví vyhláškou po dohode s ministerstvami zdravotníctva a sociálnych vecí republík druhy 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.

(3) Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť nariadením, za akých podmienok a v akej dĺžke majú nárok na osobitnú dodatkovú dovolenku

a) pracovníci so stálym pracoviskom pod zemou pri ťažbe nerastov, pokiaľ odpracujú smeny určené ťažobným režimom na sobotu,

b) pracovníci organizácií stavebnej výroby pracujúci na stavbách za zvlášť sťažených pracovných podmienok a v odlúčení od rodín,

c) ďalší pracovníci, ktorí vykonávajú mimoriadne dôležité práce pre ekonomický rozvoj spoločnosti, a pracovníčky a osamelí pracovníci starajúci sa o viac detí.

(4) Pracovníkom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým podľa § 85 ods. 2, prípadne ďalším pracovníkom, ktorých práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, prislúcha za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní, najviac však jeden týždeň. Obdobie s nižšou potrebou práce ustanoví pracovnoprávnym predpisom príslušný ústredný orgán.

Spoločné ustanovenia o dovolenke na zotavenie

§ 106

(1) Týždňom dovolenky sa rozumie sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru pracovníka k tej istej organizácii.

§ 107

(1) Pri krátení dovolenky stráca pracovník nárok na tú časť dovolenky, o ktorú sa mu dovolenka skrátila.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením podmienky a rozsah krátenia dovolenky za neodpracovanú dobu.

§ 108

(1) Dobu čerpania dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určení plánu dovoleniek treba prihliadať na úlohy organizácie a na oprávnené záujmy pracovníka. Ak sa pracovníkovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej jeden týždeň a u mladistvých dva týždne. Určenú dobu čerpania dovolenky je organizácia povinná oznámiť pracovníkovi aspoň 14 dní vopred; táto doba sa môže výnimočne skrátiť, ak dá na to súhlas príslušný odborový orgán.

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

(3) Organizácia nesmie určiť čerpanie 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 čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

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

§ 109

(1) Organizácia môže určiť pracovníkovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky pre vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že pracovník tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, prípadne do skončenia pracovného pomeru.

(2) Ak si pracovník nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že organizácia neurčila jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je organizácia povinná poskytnúť ju pracovníkovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Organizácia je však povinná určiť pracovníkovi čerpanie aspoň dvoch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, pokiaľ na ne má nárok.

§ 110

(1) Ak pracovník nastúpi počas dovolenky službu v ozbrojených silách ak bol uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje; to neplatí, ak organizácia určila čerpanie dovolenky na dobu ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť pracovníka. 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.".

87. Za § 110 sa vkladajú nové § 110a, 110b a 110c, ktoré znejú:

„§ 110a

(1) Ak pracovník zmení v priebehu toho istého kalendárneho roka zamestnanie, môže mu ktorákoľvek zo zúčastnených organizácií poskytnúť dovolenku (časť dovolenky), na ktorú mu vznikol (vznikne) nárok v druhej organizácii, ak o to pracovník požiada najneskôr pred skončením pracovného pomeru v doterajšej organizácii a zúčastnené organizácie sa dohodnú na úhrade vyplatenej náhrady mzdy za dovolenku (jej časť), na ktorú pracovníkovi v organizácii poskytujúcej dovolenku (jej časť) nárok nevznikol. Zmenou zamestnania podľa predchádzajúcej vety sa rozumie skončenie pracovného

pomeru v doterajšej organizácii a nástup pracovníka bez zbytočného prieťahu do nového pracovného pomeru v inej organizácii.

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

§ 110b

(1) Pracovníkovi prislúcha za dobu čerpania dovolenky náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a prípadné naturálne požitky.

(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno pracovníkovi poskytnúť len vtedy, ak pracovník nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roka

a) pretože mu organizácia neurčila dobu čerpania dovolenky alebo mu určila nesprávnu dĺžku dovolenky,

b) pre prekážky v práci na strane pracovníka,

c) pre skončenie pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú pracovník nemohol vyčerpať, prislúcha náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

(4) Učiteľom a učiteľkám materských škôl, vychovávateľom a majstrom odbornej výchovy prislúcha náhrada mzdy najviac za štyri týždne nevyčerpanej dovolenky.

(5) Pracovník je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol.

(6) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku a osobitnú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť; táto dovolenka sa musí vždy vyčerpať, a to prednostne.

§ 110c

Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením, ktoré doby sa posudzujú ako výkon práce, aj keď pracovník nepracuje.".

88. Štvrtá hlava prvý oddiel znie:

„ŠTVRTÁ HLAVA
MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAVKOV

Prvý oddiel
Mzda

§ 111
Všeobecné zásady

(1) Pracovníkom prislúcha za vykonanú prácu mzda.

(2) Mzda sa určí a poskytuje pracovníkom podľa množstva, akosti a spoločenského významu práce tak, aby účinne podporovala ich hmotný záujem na dosahovaní čo najlepších výsledkov práce, najmä rastu produktivity práce, kvalite výrobkov a služieb a na zvyšovaní hospodárnosti a efektívnosti, a aby zvyšovala záujem pracovníkov o rast ich kvalifikácie a jej využívanie. Organizácie diferencujú mzdu podľa zložitosti práce a

podmienok, za ktorých sa vykonáva, predpokladov pre jej výkon, osobných schopností pracovníkov a ich zásluh o dosiahnuté výsledky pracovných kolektívov i organizácie.

(3) Mzda má súčasne prispievať k vytváraniu súladu záujmov jednotlivých pracovníkov a pracovných kolektívov so záujmami spoločnosti, posilňovať socialistické pracovné vzťahy, upevňovať vedomie pracovníkov o tom, že základom ich hmotného ocenenia a sociálneho postavenia je miera ich účasti na spoločenskej práci, a v rozhodujúcej miere zabezpečovať rast životnej úrovne.

(4) Pre účinné pôsobenie miezd sú organizácie povinné vytvárať vecné, organizačné a personálne predpoklady.

(5) Osobitné predpisy ustanovia, ktoré orgány riadia a vykonávajú mzdovú politiku, a upravujú rozsah pôsobnosti a zodpovednosti týchto orgánov.

§ 112
Mzdové zložky a formy

(1) Mzdou sa rozumie základná (tarifná) mzda (mzdová tarifa, základný a osobný plat), mzdové príplatky, osobné ohodnotenie, prémie, odmeny, podiely na hospodárskych výsledkoch a ostatné mzdové zložky ustanovené v mzdových predpisoch.

(2) Pri odmeňovaní pracovníkov organizácia uplatňuje úkolovú, podielovú alebo časovú mzdu, prípadne popri nich ďalšie mzdové formy (najmä prémie a osobné ohodnotenie) ustanovené v mzdových predpisoch; ak je to účelné, možno mzdové formy a mzdové zložky kombinovať. Organizácia pritom vychádza z konkrétnych podmienok, najmä spôsobu riadenia práce a ukladania úloh. Mzdová forma má byť jednoduchá a pracovníkom zrozumiteľná, aby prispievala k čo najvyššej účinnosti mzdy.

(3) Organizácia samostatne rozhoduje o uplatňovaní foriem mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

§ 113

(1) Organizácia je povinná poskytovať pracovníkom mzdu podľa mzdových predpisov a v súlade s nimi podľa vnútorných mzdových predpisov a kolektívnych zmlúv. Poskytovanie inej mzdy nie je prípustné.

(2) Rozsah prostriedkov na jednotlivé zložky mzdy uhrádzané z fondu odmien, poradie a spôsob určenia výšky týchto zložiek pre prípad nedostatku prostriedkov v tomto fonde sa určuje v kolektívnej zmluve. Tieto zložky môže organizácia poskytovať pracovníkom len do výšky použiteľných prostriedkov vo fonde odmien.

(3) Organizácia nesmie poskytovať pracovníkom v súvislosti s pracovným pomerom popri mzde iné plnenia peňažnej hodnoty, pokiaľ to osobitné predpisy nedovoľujú. Naturálne požitky smie pracovníkom poskytovať len vtedy, ak to ustanovuje mzdový alebo iný právny predpis, a to ako súčasť mzdy alebo popri mzde.

(4) Pracovníkom sa nezávisle od celkových výsledkov organizácie zaručujú nároky vzniknuté na základnú mzdu, mzdové príplatky, osobné ohodnotenie, a pokiaľ tak ustanovuje mzdový predpis, aj nároky vzniknuté na ďalšie mzdové zložky.

(5) Organizácia, ktorá vykonáva hospodársku činnosť, zriaďuje za podmienok ustanovených mzdovým predpisom osobný účet mzdy vedúceho organizácie. Na osobný účet sa prevádzajú mzdovým predpisom ustanovené nadtarifné zložky mzdy, na ktoré

vznikol nárok. Mzdový predpis ustanovuje, po akej dobe, prípadne za akých podmienok sa príslušné sumy mzdy z osobného účtu vedúcemu organizácie vyplatia a v ktorých prípadoch nárok na ne v závislosti od jeho dlhodobých pracovných výsledkov alebo hospodárskych výsledkov organizácie sčasti alebo celkom zaniká.

§ 114
Normovanie práce

(1) Ekonomickú účinnosť miezd zabezpečuje organizácia uplatnením noriem spotreby práce a ďalšou sústavnou racionalizáciou práce.

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

(3) Pri každej zmene technických, organizačných, prípadne ostatných podmienok vykonávanej práce treba normy spotreby práce preverovať, a pokiaľ tieto podmienky majú podstatný vplyv na spotrebu práce a času, musia sa normy spotreby práce zmeniť. Zmenu normy treba urobiť aj vtedy, ak došlo pri jej určení k preukázateľnej chybe alebo nesprávnosti. V iných prípadoch nemožno normy zmeniť.

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

§ 115
Mzda pri výkone inej práce

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

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

(3) Ak je pracovník prevedený na inú prácu, než 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. 4 písm. b) a c)], prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením; pri prevedení z dôvodu inej nevyhnutnej prevádzkovej potreby však najdlhšie po dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

(4) Ak je pracovník prevedený na inú prácu, než bola dojednaná, pretože proti nemu bolo začaté trestné konanie pre podozrenie z úmyselnej trestnej činnosti uvedenej v §37 ods. 2 písm. b), prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce; ak však nebude právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na škodu na majetku v socialistickom vlastníctve, prislúcha pracovníkovi za dobu prevedenia doplatok do výšky priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(5) Ak pracovník vykonával prácu, na ktorú bol proti svojej vôli protiprávne prevedený, prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(6) 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, prislúcha 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 so Slovenskou odborovou radou môžu ustanoviť nariadením, za akých podmienok uhradí národný výbor náklady na prípadný doplatok mzdy organizácii, ktorá ho poskytla.

(7) Ak je pracovník prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, pre ohrozenie chorobou z povolania, je odmeňovaný podľa ustanovenia predchádzajúceho odseku s tým, že sa mu priemerný zárobok zaručuje po dobu prevedenia, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa prevedenia. To platí aj vtedy, ak pracovník prejde podľa predchádzajúcej vety do pracovného pomeru v inej organizácii, pretože pre neho doterajšia organizácia nemá inú vhodnú prácu; doterajšia organizácia je povinná nahradiť organizácii, do ktorej pracovník prešiel, vyplatený doplatok mzdy. Do doby 12 mesiacov sa nezapočítava doba, po ktorú nebol pracovník v pracovnom pomere.

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

§ 116
Náhradné voľno a mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas (§ 96) poskytuje organizácia popri dosiahnutej mzde predovšetkým náhradné voľno. Pracovníkom, ktorí vykonávajú robotnícke povolania, možno poskytnúť náhradné voľno za prácu nadčas len po dohode s nimi. Pri poskytovaní náhradného voľna treba dbať na potreby výroby, plánované úlohy a ostatné prevádzkové potreby a prihliadať na oprávnené záujmy pracovníkov.

(2) Pracovníkovi, ktorému organizácia neposkytne náhradné voľno, prislúcha za 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 % mzdovej tarify. Mzdový predpis môže ustanoviť vyšší, prípadne jednotný príplatok; jednotný príplatok nesmie byť nižší ako 33 % mzdovej tarify.

(3) Organizácia je povinná poskytnúť pracovníkovi náhradné voľno najneskôr v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas. Mzdový predpis môže ustanoviť dlhšiu dobu, najviac však 12 kalendárnych mesiacov. Po uplynutí tejto doby možno poskytnúť pracovníkovi náhradné voľno len po dohode s ním. Ak nedôjde k dohode, prislúcha pracovníkovi príplatok k dosiahnutej mzde podľa predchádzajúceho odseku; príplatok prislúcha pracovníkovi aj pred uplynutím doby troch mesiacov, ak organizácia rozhodla, že mu neposkytne náhradné voľno.

(4) Niektorým skupinám pracovníkov, najmä vykonávajúcim riadiace práce alebo práce spojené so zvýšenou zodpovednosťou, možno v mzdových predpisoch ustanoviť mzdu tak, aby v nej už bolo prihliadnuté na prípadnú prácu nadčas. Za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja im však prislúcha, s výnimkou

vedúceho organizácie, náhradné voľno; ustanovenie predchádzajúceho odseku platí aj tu.

(5) V mzdových predpisoch možno ustanoviť, v ktorých ďalších výnimočných prípadoch prislúcha pracovníkom uvedeným v predchádzajúcom odseku náhradné voľno, prípadne kedy výnimočne prislúcha pracovníkom namiesto náhradného voľna príplatok k dosiahnutej mzde podľa odseku 2.

(6) V mzdových predpisoch, prípadne v súlade s nimi v kolektívnych zmluvách možno ustanoviť, v ktorých prípadoch možno za prácu nadčas poskytovať primeranú paušálnu sumu.

§ 117
Mzda a náhrada mzdy za sviatky

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

(2) Príplatok za prácu vo sviatok neprislúcha pracovníkovi,

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

b) u ktorého sa prihliadlo na prípadnú prácu nadčas už pri určení mzdy; za prácu vykonávanú vo sviatok mu prislúcha náhradné voľno, ktoré organizácia musí poskytnúť, pokiaľ sa s ním nedohodne inak, v dobe do troch kalendárnych mesiacov, inak pracovníkovi vznikne nárok na príplatok za prácu vo sviatok.

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

(4) Náhrada mzdy za sviatok neprislúcha 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.

§ 118
Mzda pri chybnej práci

(1) Ak pracovník vyrobí zavinene svojou chybnou prácou nepodarok (chybný výrobok), neprislúcha mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak pracovník urobí opravu sám, prislúcha mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Ak pracovník nepodarok nezavinil, prislúcha mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu prislúcha aj vtedy, ak sa mu po oznámení závady neuložilo zastaviť prácu. Obdobne ako pri nepodarkoch sa postupuje aj pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

(2) Organizácia je povinná vo vnútorných mzdových predpisoch vydávaných na uplatnenie príslušných mzdových foriem (najmä osobného ohodnotenia, prémií a odmien) určiť pracovníkom za chybné vykonanie iných prác, než sú uvedené v predchádzajúcom odseku, podmienky a mieru postihu na mzde. Postih vykoná

organizácia v období, v ktorom zistila chybnú prácu, najneskôr však v lehote troch rokov od chybného vykonania práce.

§ 119
Splatnosť mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatných termínoch určených podľa zásad ustanovených vyhláškou Federálneho ministerstva financií a predsedu Štátnej banky československej vydanou po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a Ústrednou radou odborov po prerokovaní s Federálnym štatistickým úradom. V mzdových predpisoch, prípadne v súlade s nimi v kolektívnych zmluvách možno ustanoviť že niektoré zložky mzdy (najmä prémie, odmeny, podiely na hospodárskych výsledkoch) sú splatné neskôr.

(2) Na žiadosť pracovníka mu musí byť mzda a náhrada mzdy splatná počas dovolenky na zotavenie vyplatená pred nastúpením dovolenky.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí organizácia pracovníkovi na jeho žiadosť mzdu a náhradu mzdy splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak to umožňuje technika výpočtu miezd.

§ 120
Výplata mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy sa vypláca pracovníkovi v peniazoch. V inom druhu plnenia sa poskytuje len vo výnimočných prípadoch ustanovených mzdovými predpismi.

(2) Mzda a náhrada mzdy sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku. Výnimku môže určiť organizácia s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné. Ak sa pracovník nemôže dostaviť pre výplatu z vážnych dôvodov, prípadne ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu organizácia mzdu (náhradu mzdy) v deň určený pre jej výplatu, prípadne najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, pokiaľ sa nedohodnú inak.

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

(4) Pracovník môže na prijatie mzdy (náhrady mzdy) písomne splnomocniť inú osobu. Manželovi možno mzdu (náhradu mzdy) vyplatiť len na základe písomného splnomocnenia. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu (náhradu mzdy) inej osobe než pracovníkovi, len pokiaľ to ustanovuje zákon.[8])

(5) Na žiadosť pracovníka je organizácia povinná pri výplate miezd (náhrad miezd), prípadne iných peňažných plnení v prospech pracovníka po vykonaní prípadných zrážok zo mzdy podľa príslušných právnych predpisov poukázať sumu určenú pracovníkom na jeho účet v československom peňažnom ústave.

§ 121
Zrážky zo mzdy a z náhrady mzdy

(1) Zrážky zo mzdy (náhrady mzdy) možno vykonať len na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Inak môže organizácia zraziť zo mzdy (náhrady 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 orgánom štátnej správy,

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 právnych predpisov o nemocenskom poistení,

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

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

h) náborové a iné príspevky, ako aj náhrady sťahovacích výdavkov, ktoré boli pracovníkovi vyplatené v nábore a ktoré je pracovník povinný podľa pracovnoprávnych predpisov vrátiť,

i) náhradu mzdy za dovolenku na zotavenie, na ktorú pracovník stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,

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

(2) Poradie zrážok zo mzdy (náhrady mzdy) ustanoví nariadením vláda Československej socialistickej republiky.

§ 122
Účasť odborových orgánov pri vykonávaní mzdových opatrení

(1) Uplatnenie mzdových foriem a ich zmien, určenie konkrétnych podmienok pre poskytovanie mzdy podľa príslušnej mzdovej formy, zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce a opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy môže organizácia vykonávať len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, pokiaľ vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov neustanoví nariadením účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylne.

(2) Ak príslušný odborový orgán odmietol dať organizácii súhlas podľa predchádzajúceho odseku, môže organizácia požiadať príslušný vyšší odborový orgán o preskúmanie jeho stanoviska. Ak vyšší odborový orgán zistí, že nesúhlas príslušného odborového orgánu je v rozpore so záujmami spoločnosti, môže jeho rozhodnutie zrušiť a sám dať súhlas namiesto príslušného odborového orgánu.

§ 123

(1) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví mzdovými a ďalšími pracovnoprávnymi predpismi Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí:

a) mzdové tarify, hodnotenie a triedenie prác, mzdové príplatky, odmeny za pracovnú pohotovosť, prípadne iné mzdové zložky,

b) druhy mzdových foriem,

c) podmienky hmotnej zaintersovanosti vedúceho organizácie a podmienky pre prevádzanie nadtarifných zložiek jeho mzdy na osobný účet mzdy (§ 113 ods. 5),

d) tvorbu a čerpanie mzdových prostriedkov,

e) naturálne požitky,

f) náhrady výdavkov spojených s výkonom práce včítane výšky náhrady mzdy za čas strávený cestou v pracovnom čase na pracovnej ceste a náhrady za používanie vlastných vozidiel, náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce,

g) príspevky, prípadne postup organizácií v súvislosti s nástupom do pracovného pomeru a s jeho ukončením.

(2) Ak je to z hľadiska riadenia miezd účelné, môžu podľa zásad vlády Československej socialistickej republiky uvedených v predchádzajúcom odseku ostatné federálne ústredné orgány a ústredné orgány republík vydávať mzdové a ďalšie pracovnoprávne predpisy podľa predchádzajúceho odseku po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.".

89. V § 124 v odseku 3 sa za slovo "určiť" vkladá slovo "nariadením" a ustanovenie odseku 4 znie:

„(4) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí iné úkony vo všeobecnom záujme, rozsah a podmienky poskytovania pracovného voľna.".

90. § 125 včítane nadpisu znie:

„§ 125
Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách

(1) Pracovníkovi, ktorý nastupuje vojenskú základnú (náhradnú) službu, poskytuje organizácia 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) Za každú smenu (pracovný deň) alebo jej prevažnú časť, ktorú pracovník neospravedlnene zameškáva v dobe štyroch týždňov bezprostredne predchádzajúcich nástupu vojenskej služby, kráti mu organizácia náhradu mzdy za jeden až tri dni; ak pracovník zameškáva neospravedlnene smenu alebo jej prevažnú časť v čase po vyplatení náhrady mzdy, je povinný vrátiť organizácii sumu zodpovedajúcu skráteniu náhrady mzdy.

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

(4) Ak pracovník vykonáva 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, prislúcha mu

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

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

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

91. § 126 včítane nadpisu znie:

„§ 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. Náhradu mzdy za dobu školenia a cestovné náhrady po dobu školenia a v súvislosti s ním poskytuje pracovníkovi spoločenská organizácia; môže sa však s organizáciou dohodnúť, že náhradu mzdy v dohodnutej výške bude pracovníkovi po dobu školenia poskytovať organizácia a že spoločenská organizácia jej vyplatené sumy uhradí.

(2) Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má pracovník získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo požiadavky nevyhnuté na riadny výkon práce dojednané v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane pracovníka.

(3) Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve (§ 141a) je výkonom práce, za ktorý prislúcha pracovníkovi mzda.

(4) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí poskytovanie pracovných úľav a hmotného zabezpečenia pracovníkov študujúcich popri zamestnaní a pracovníkov pri účasti na školení uvedených v odseku 2, prípadne aj výšku náhrady mzdy poskytovanej po dobu tohto školenia.".

92. V § 127 ods. 1 sa za slová „(karanténne opatrenie)" vkladajú slová „prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času pracovníka" a za slovo „upravujú" sa vkladá slovo „právne". V odseku 2 toho istého ustanovenia sa za slovo „podľa" vkladá slovo „právnych"."

93. V § 128 ods. 2 sa za slovo „určí" vkladá slovo „nariadením" a odkaz na „§ 125 ods. 3" sa nahrádza odkazom na „§ 125 ods. 4".

94. V § 129 sa odkaz na „[§ 37 ods. 3 písm. a) a § 115 ods. 2]" nahrádza odkazom na „[§ 37 ods. 4 písm. a) a § 115 ods. 2]" a za slovo „prípadne" sa vkladajú slová „v súlade s nimi".

95. V § 130 ods. 2 sa za slovo „prípadne" vkladajú slová „v súlade s nimi" a slovo „však" sa vypúšťa.

96. V § 131 sa slovo „osobitnými" nahrádza slovom „pracovnoprávnymi".

97. § 133 včítane nadpisu znie:

„§ 133
Úlohy organizácie

(1) Organizácie a orgány im nadriadené sú povinné sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Najmä sú povinné:

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

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

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

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

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

(2) Organizácie sú povinné poskytovať pracovníkom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia alebo ochrana života a zdravia občanov, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne aj ochranné nápoje a ochrannú stravu; pracovníkom v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha pri práci mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu, poskytuje organizácia ako osobné ochranné pracovné prostriedky aj pracovný odev alebo obuv. Organizácia je povinná udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom stave, kontrolovať ich používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.

(3) Organizácie sú povinné dbať na to, aby sa zdravie pracovníkov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za tým účelom sú povinné zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť v pracovných poriadkoch zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú aj nefajčiari.

(4) 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.

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

(6) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť nariadením ďalšie povinnosti organizácií na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom financií a s príslušným ministerstvom zdravotníctva a sociálnych vecí

republiky a ústredné orgány republík po dohode s príslušným ministerstvom financií, cien a miezd republiky ustanoví pracovnoprávnym predpisom pre organizácie nimi riadené rozsah a bližšie podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov. Rozsah a bližšie podmienky poskytovania ochranných nápojov a ochrannej stravy ustanoví pracovnoprávnym predpisom príslušné ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí po dohode s ministerstvom financií, cien a miezd republiky.".

98. § 135 včítane nadpisu znie:

„§ 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 právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne oboznámení,

b) nepožívať alkoholické nápoje a nezneužívať iné omamné prostriedky na pracoviskách organizácie a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,

c) používať pri práci ochranné zariadenia a osobné ochranné pracovné prostriedky, starať sa o ne a riadne s nimi hospodáriť,

d) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom organizáciou v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa skúškam a lekárskym prehliadkam ustanoveným právnym predpisom,

e) zúčastňovať sa v prípadoch a za podmienok ustanovených pracovnoprávnym predpisom na rekondičných pobytoch,

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

g) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva organizácia alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistili, či pracovníci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov; okruh orgánov a pracovníkov organizácie oprávnených dať pracovníkovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie organizácia v pracovnom poriadku.

(3) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov sa vzťahujú primerane na osoby, ktoré sa s vedomím organizácie zdržiavajú na jej pracoviskách.

(4) Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s ministerstvami zdravotníctva a sociálnych vecí republík, v ktorých prípadoch a za akých podmienok sú v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania pracovníci vykonávajúci vybrané povolania povinní zúčastniť sa v čase určenom organizáciou na rekondičných pobytoch a v akom rozsahu; pritom môže určiť aj výšku poskytovanej náhrady mzdy.

(5) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť nariadením výnimky zo zákazu požívania alkoholických nápojov [odsek 2 písm. b)].".

99. V § 136 ods. 1 prvá veta a ustanovenie písmena a) znie:

„(1) Príslušné orgány 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 v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvárajú podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie organizácií pre pracovníkov a kontrolovať hospodárenie organizácií s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,".

V odseku 3 sa vypúšťajú slová „Revolučnému odborovému hnutiu".

100. § 137 včítane nadpisu znie:

„§ 137
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v družstvách

Vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách zaisťujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavenstvo a popri ňom na úsekoch svojej činnosti aj ostatné orgány družstva, ako aj všetci členovia, prípadne pracovníci poverení organizovaním, riadením a kontrolou práce.".

101. V § 138 sa vypúšťa odsek 2; zároveň sa zrušuje číslovanie odseku 1.

102. V šiestej hlave nadpis prvého oddielu znie:

„Prvý oddiel
Pracovné a životné podmienky pracovníkov a ich odborný rozvoj".

103. § 139 znie:

„§ 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 starajú o uplatňovanie vedecko-technických poznatkov, najmä o rozširovanie mechanizácie a automatizácie (robotizácie), o zdokonaľovanie organizácie práce, o odstraňovanie rizikových, namáhavých a jednotvárnych prác a o vzhľad a úpravu pracovísk, strojov a nástrojov.

(3) Organizácie sú povinné podľa právnych predpisov zriaďovať, udržiavať a zlepšovať zariadenia pre pracovníkov. Organizácie sú takisto povinné zriaďovať a udržiavať zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených právnymi predpismi o starostlivosti o zdravie ľudu.

(4) Organizácie plánujú sociálny rozvoj pracovných kolektívov (sociálne plánovanie) súbežne s plánovaním hospodárskych úloh v rámci hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže ustanoviť vyhláškou po dohode s ministerstvami zdravotníctva a sociálnych vecí republík postup pri usmerňovaní sociálneho rozvoja a úlohy organizácií v starostlivosti o pracovníkov.".

104. § 140 znie:

„§ 140

(1) Organizácie sú povinné zabezpečovať pracovníkom vo všetkých smenách závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto povinnosť nemajú voči pracovníkom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracoviskách.

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením organizáciu závodného stravovania, podmienky pre jeho uskutočňovanie a finančné zvýhodnenie jedál, bližšie vymedzenie okruhu pracovníkov (bývalých pracovníkov), ktorým sa toto stravovanie poskytuje, ako aj v ktorých prípadoch a za akých podmienok je pracovník povinný uhradiť organizácii v rámci závodného stravovania jedno hlavné jedlo denne.

(3) 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.

(4) Organizácie umožňujú pracovníkom a ich rodinným príslušníkom účelné využitie voľného času. Za tým účelom najmä budujú, vybavujú, udržiavajú a zlepšujú kultúrne, telovýchovné športové, turistické a rekreačné zariadenia a zabezpečujú ich technickú prevádzku. Organizácie pritom úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Socialistickým zväzom mládeže.".

105. § 141 znie:

„§ 141

(1) V súlade s potrebami ďalšieho rozvoja socialistickej spoločnosti sú organizácie povinné starať sa o kvalifikáciu pracovníkov, o jej prehlbovanie a zvyšovanie, starať sa o ich ďalšie vzdelávanie a zabezpečovať, aby boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Za tým účelom organizácie najmä

a) zriaďujú vlastné vzdelávacie zariadenia,

b) odporúčajú pracovníkov pre štúdium, ako aj pre štúdium popri zamestnaní, toto štúdium im umožňujú a poskytujú im hmotné zabezpečenie podľa právnych predpisov,

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

(2) MInisterstvá školstva, mládeže a telesnej výchovy a ministerstvá zdravotníctva a sociálnych vecí republík vydávajú právne predpisy na vykonanie odseku 1, najmä 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.".

106. Za § 141 sa vkladá nový § 141a, ktorý znie:

„§ 141a

Pracovník je povinný prehlbovať si sústavne kvalifikáciu na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve; prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie tiež jej udržiavanie a obnovovanie. Organizácia je oprávnená uložiť pracovníkovi účasť na školení na prehĺbenie kvalifikácie.".

107. § 142 znie:

„§ 142

(1) Pracovníkovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje organizácia získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom organizácia pracovníkovi osvedčenie.

(2) Organizácia je takisto povinná zaškoliť alebo zaučiť pracovníka, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce alebo spôsob práce, pokiaľ je to potrebné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.

(3) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže ustanoviť vyhláškou podmienky, postup a povinnosti organizácií pri zmenách kvalifikácie pracovníkov (rekvalifikácia).".

108. Za § 142 sa vkladajú nové § 142a a 142b, ktoré znejú:

„§ 142a

Pokiaľ právne predpisy neustanovujú inak, Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoví vyhláškou po dohode s ministerstvami školstva, mládeže a telesnej výchovy republík, v ktorých prípadoch a za akých podmienok sú organizácie oprávnené overovať spôsobilosť pracovníkov na vykonávanú prácu (atestácia); pritom najmä určia zásady výberu pracovných miest (funkcií) a postupu overovania spôsobilosti.".

§ 142b

(1) Organizácia môže poskytovať pracovníkovi pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie podľa § 126 ods. 4 len vtedy, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou organizácie; zvýšením kvalifikácie sa rozumie tiež jej získanie alebo rozšírenie.

(2) Organizácia je povinná kontrolovať priebeh a výsledky zvyšovania kvalifikácie pracovníka; je povinná zastaviť poskytovanie pracovných úľav a hmotného zabezpečenia, ak

a) pracovník sa stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšuje kvalifikáciu; v takom prípade mu organizácia môže poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy,

b) pracovník bez zavinenia organizácie po dlhší čas neplní bez vážneho dôvodu podstatné povinnosti pri zvyšovaní kvalifikácie.".

109. § 143 znie:

„§ 143

(1) Organizácia môže s pracovníkom uzavrieť dohodu, ktorou sa organizácia zaväzuje umožniť pracovníkovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovných úľav a hmotného zabezpečenia a pracovník sa zaväzuje zvýšiť si kvalifikáciu a zotrvať v organizácii po určitý čas v pracovnom pomere alebo uhradiť jej náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie, a to aj vtedy, ak pracovník rozviaže pracovný pomer pred zvýšením kvalifikácie. Dohodu nemožno dojednať, ak ide o prehlbovanie kvalifikácie pre prácu dojednanú v pracovnej zmluve, ktoré je povinnosťou pracovníka (§ 141a).

(2) Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením najvyššiu sumu nákladov, ktorú je pracovník povinný

uhradiť v závislosti od dĺžky doby zotrvania v pracovnom pomere, ak nesplní svoj záväzok. Súčasne môže ustanoviť, že organizácia je oprávnená uzavrieť dohodu podľa predchádzajúceho odseku tiež pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú mimoriadne vysokú sumu, a výšku tejto sumy; v takom prípade nemožno však prehĺbenie kvalifikácie pracovníkovi uložiť.

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

a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,

b) doba, po ktorú sa pracovník zaväzuje zotrvať v organizácii v pracovnom pomere,

c) druhy nákladov, ktoré bude povinný pracovník uhradiť organizácii, ak nesplní svoj záväzok zotrvať v nej v pracovnom pomere,

d) najvyššia celková suma, ktorú bude pracovník povinný uhradiť,

inak je dohoda neplatná.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava doba základnej (náhradnej) vojenskej služby a ďalšej materskej dovolenky. Nezapočítava sa tiež neprítomnosť v práci pre výkon nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

(5) Ak pracovník nesplní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(6) Ak pracovník v dobe trvania záväzku podľa odseku 1 rozviaže pracovný pomer a nastúpi doňho v inej organizácii, môže táto organizácia, ako aj každá ďalšia organizácia, do ktorej pracovník neskoršie nastúpil, prevziať za neho povinnosť uhradiť úplne alebo čiastočne náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie, ak sa pracovník zaviaže po zodpovedajúcu dobu zotrvať v nej v pracovnom pomere alebo vrátiť príslušnú sumu nákladov, ktoré za neho uhradila; odsek 2 platí aj tu.

(7) Povinnosť pracovníka na úhradu nákladov nevzniká, ak

a) organizácia v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavila poskytovanie hmotného zabezpečenia, pretože sa pracovník bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,

b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou organizáciou, pokiaľ nejde o výpoveď z dôvodov, pre ktoré možno zrušiť okamžite pracovný pomer alebo z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, prípadne dohodou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c),

c) pracovník nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. d),

d) organizácia nevyužívala v posledných 12 mesiacoch po dobu najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si pracovník zvýšil.".

110. § 145 včítane nadpisu znie:

„§ 145
Uloženie zvrškov a dopravných prostriedkov

Organizácia je povinná zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré pracovníci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, pokiaľ ich pracovníci používajú na cestu do zamestnania a späť; za

obvyklý dopravný prostriedok na cestu do zamestnania a späť sa na tento účel nepovažuje osobný automobil. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, pokiaľ sú pre ňu činné na jej pracoviskách.".

111. V § 147 sa vypúšťajú odseky 2 a 3; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov. V doterajšom odseku 1 sa vypúšťajú na konci slová „alebo aspoň ich kvalifikácii".

112. V § 148 ods. 1 sa v druhej vete za slovo „dosahovať" vkladajú slová „pokiaľ možno" a v odseku 2 sa slovo „osobitné" nahrádza slovom „chránené". V odseku 3 sa za slovo „upravujú" vkladá slovo „osobitné" a na konci sa vypúšťajú slová „o sociálnom zabezpečení pracovníkov".

113. V § 148a sa slová „ministerstvami práce a sociálnych vecí a zdravotníctva" nahrádzajú slovami „ministerstvami zdravotníctva a sociálnych vecí" a slovo „trvale" sa nahrádza slovom „dlhodobo".

114. § 149 ods. 1 znie:

„(1) Organizácie sú povinné zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a iné zariadenia pre ženy a dbať o zriaďovanie predškolských zariadení.".

115. V § 150 ods. 2 v druhej vete sa slová „s ministerstvami zdravotníctva Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky a ústrednými výbormi odoborových zväzov" nahrádzajú slovami „príslušným ministerstvom zdravotníctva a sociálnych vecí republiky v pracovnoprávnych predpisoch" a v závere tej istej vety sa vypúšťa slovo „priebežne".

116. § 152 ods. 1 písm. c) znie:

„c) o ženy, které vykonávajú zodpovedné a riadiace funkcie alebo ktoré pracujú v zdravotníckych, veterinárnych, sociálnych, obchodných alebo kultúrnych zariadeniach, v zariadeniach verejného stravovania, spojov, colníc, v železničnej a verejnej doprave a v živočišnej výrobe.".

Odsek 3 znie:

„(3) Organizácia potrebuje na zamestnávanie žien nočnou prácou predchádzajúci súhlas odborového orgánu a v prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku aj súhlas vyššieho odborového orgánu. Tieto orgány môžu viazať udelenie súhlasu na splnenie podmienok.".

117. § 154 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Ustanovenie predchádzajúceho odseku platí aj pre osamelú ženu starajúcu sa o dieťa, dokiaľ dieťa nedosiahlo vek 15 rokov.".

118. V § 156 ods. 2 sa na konci pripájajú slová „(§ 86); pritom organizácia postupuje v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.".

119. V § 157 ods. 2 sa číslovka „dvoch" nahrádza číslovkou „troch".

120. V § 159 ods. 1 sa číslovka „dvoch" nahrádza číslovkou „troch".

121. V § 160 ods. 2 sa číslovka „dvoch" nahrádza číslovkou „troch".

122. V § 162 sa vypúšťa odsek 1; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov. Druhá veta doterajšieho odseku 2 znie: „Podrobnosti ustanovia právnym predpisom federálne ministerstvá národnej obrany a vnútra.".

123. § 164 znie:

„§ 164

(1) Na uzavretie pracovnej zmluvy je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak ide o mladistvého pracovníka.

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

má jeho pracovný pomer rozviazať dohodou, je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.".

124. V § 167 ods. 2 v druhej vete sa slová „s ministerstvami zdravotníctva Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky a ústrednými výbormi odborových zväzov" nahrádzajú slovami „s príslušným ministerstvom zdravotníctva a sociálnych vecí republiky v pracovnoprávnych predpisoch" a vypúšťa sa slovo „priebežne". V odseku 4 toho istého ustanovenia sa za slovo „rozšíriť" vkladajú slová „zásadami podľa odseku 2".

125. V § 168 ods. 1 písm. a) sa vypúšťa slovo „(učebného)"; v odseku 1 písm. b) sa slová „ministerstvá zdravotníctva" nahrádzajú slovami „príslušné ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí republiky".

126. § 169 sa vypúšťa.

127. § 170 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Na ochranu majetku v socialistickom vlastníctve je organizácia oprávnená vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré pracovníci vnášajú alebo odnášajú z organizácie, prípadne prehliadky pracovníkov. Bližšie podmienky ustanoví organizácia v súlade s osobitnými predpismi[9]) v pracovnom poriadku.".

128. Z nadpisu druhého oddielu sa vypúšťajú slová „spôsobenú pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním" a nadpis „Všeobecná zodpovednosť" sa zaraďuje pod § 172.

129. § 173 a 174 sa vypúšťajú.

130. V § 176 ods. 1 sa na konci druhej vety pripájajú slová „(spoločná hmotná zodpovednosť)"; odsek 4 toho istého ustanovenia znie:

„(4) Ústredné orgány ustanovia pracovnoprávnym predpisom zásady pre vymedzenie okruhu prác, pre výkon ktorých je nevyhnutné uzavretie písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti; s pracovníkmi vykonávajúcimi tieto práce, je organizácia povinná dohodu uzavrieť.".

131. § 177 ods. 1 znie:

„(1) Pracovník, ktorý uzavrel dohodu o hmoner zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa prevádza na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá, alebo pokiaľ organizácia v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostala jeho písomné upozornenie neodstráni závady v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže pracovník od dohody tiež odstúpiť, ak na pracovisko je zaradený iný pracovník alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť organizácii písomne.":

132. § 178 ods. 2 znie:

„(2) Pracovník sa zbaví zodpovednosti úplne, prípadne sčasti, ak preukáže, že strata vznikla úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia.".

133. Za § 178 sa pod nadpis „Spoločné ustanovenia o zodpovednosti pracovníka" vkladajú nové § 178a a 178b, ktoré znejú:

„§ 178a

(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 aj pracovník, ktorý ju spôsobil úmyselným konaním proti pravidlám socialistického spolužitia.

§ 178b

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

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

134. § 179 ods. 2 znie:

„(2) Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého pracovníka sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak bola škoda spôsobená v opilosti, ktorú si sám privodil, alebo po zneužití iných omamných prostriedkov.".

135. V § 182 sa v odseku 1 za slovo „ich" vkladá slovo „dosiahnutých" a v odseku 2 sa na koniec prvej vety pripájajú slová „pred vznikom škody" a v druhej vete toho istého ustanovenia sa za slovo „svojich" vladá slovo „dosiahnutých".

136. § 183 ods. 1 znie:

"(1) Ak bola škoda spôsobená z nedbanlivosti, môže organizácia, rozhodcovská komisia 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 po zneužití iných omamných prostriedkov alebo na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov, môže byť náhrada škody takto znížená len rozhodcovskou komisiou alebo súdom. Výška náhrady musí však byť najmenej jedna tretina skutočnej škody, a ak škoda presahuje trojnásobok priemerného mesačného zárobku pracovníka, najmenej suma rovnajúca sa jeho priemernému mesačnému zárobku.".

137. § 184 znie:

„§ 184

(1) Pracovník, ktorý spôsobil z nedbanlivosti organizácii škodu vyrobením nepodarku (chybného výrobku), je povinný nahradiť jej náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj 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.

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

(3) Ak nepodarok vznikol 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 škoda presahuje polovicu priemerného mesačného zárobku pracovníka, najmenej suma rovnajúca sa jednej šestine jeho priemerného mesačného zárobku.

(4) Ak bola škoda spôsobená v opilosti alebo po zneužití iných omamných prostriedkov, uhrádza sa skutočná škoda. Ustanovenie § 183 ods. 1 druhej a tretej vety platí aj tu.

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

138. § 185 ods. 5 znie:

„(5) Výšku požadovanej náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo náhrady nepresahujúcej 1 000 Kčs, je organizácia povinná prerokovať s príslušným odborovým orgánom. Ak škodu spôsobil vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s podriadeným pracovníkom, určí výšku tejto náhrady nadriadený orgán po prerokovaní s vyšším odborovým orgánom.".

139. § 186 znie:

„§ 186

Ak pracovník uhradil aspoň dve tretiny určenej náhrady škody a ak preukáže mimoriadne pracovné výsledky, môže organizácia na návrh príslušného odborového orgánu alebo s jeho súhlasom upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na škody, ktoré pracovník spôsobil úmyselne, v opilosti alebo po zneužití iných omamných prostriedkov, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.".

140. V ôsmej hlave nadpis tretieho oddielu znie:

„Tretí oddiel
Zodpovednosť organizácie za škodu".

141. § 187 včítane nadpisu znie:

„§ 187
Všeobecná zodpovednosť

(1) Organizácia zodpovedá pracovníkovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním 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).

(3) Organizácia nezodpovedá pracovníkovi za škodu na dopravnom prostriedku, ktorý použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez jej súhlasu.".

142. § 188 a 189 sa vypúšťajú.

143. § 190 znie:

„§ 190

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

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

(3) 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 právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok tam uvedených.

(4) Ako choroba z povolania sa odškodňuje aj choroba, ktorá vznikla pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, a to od jej zaradenia do zoznamu a za dobu najviac troch rokov pred jej zaradením do zoznamu.

(5) Organizácia je povinná nahradiť škodu, aj keď dodržala povinnosti vyplývajúce z právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ sa zodpovednosti nezbaví podľa § 191.".

144. § 191 znie:

„§ 191

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

a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý pracovník svojím zavinením porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci 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 alebo v dôsledku zneužitia iných omamných prostriedkov 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 právne alebo ostatné 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 alebo zneužitie iných omamných prostriedkov postihnutým pracovníkom,

c) pracovníkovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne alebo ostatné 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 ujmu na zdraví.

(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 právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], nie je možné dovolávať sa len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

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

145. § 193 znie:

„§ 193

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

a) stratu na zárobku,

b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,

c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením,

d) vecnú škodu; ustanovenie § 187 ods. 3 platí aj tu.

(2) Spôsob a rozsah náhrady škody je organizácia povinná prerokovať bez zbytočného odkladu s príslušným odborovým orgánom a s pracovníkom.".

146. Za § 193 sa vkladá nový § 193a, ktorý znie:

„§ 193a

Náhrada za stratu na zárobku po dobu práceneschopnosti a náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti z toho istého dôvodu sú samostatné nároky, ktoré neprislúchajú popri sebe.".

147. V § 194 sa doterajší text označuje ako odsek 1 a končí za slovom „nemocenského"; zostávajúca časť vety sa vypúšťa. Pripája sa odsek 2, ktorý znie:

"(2) Náhrada škody podľa predchádzajúceho odseku prislúcha aj pri ďalšej práceneschopnosti z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo choroby z povolania; pritom sa vychádza z priemerného zárobku pracovníka pred vznikom tejto ďalšej škody. Ak však pracovníkovi pred vznikom tejto ďalšej škody prislúchala náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti, poskytne sa mu náhrada podľa predchádzajúceho odseku do výšky sumy, do ktorej by mu prislúchala náhrada podľa §195, keby nebol neschopný práce; pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje nemocenské.".

148. § 195 znie:

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity sa po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov od vzniku nároku 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. Pritom sa neprihliada na zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť, na zníženie tohto dôchodku podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, na zvýšenie priznaných dôchodkov podľa týchto predpisov ani na zárobok pracovníka, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím.

(2) Po uplynutí doby uvedenej v predchádzajúcom odseku náhrada za stratu na zárobku spolu so zárobkom postihnutého pracovníka s prípadným dôchodkom uvedeným v predchádzajúcom odseku nesmie presiahnuť sumu 3 000 Kčs mesačne; pritom sa neprihliada na zárobok pracovníka, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím. U pracovníkov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody bol vyšší ako 3 000 Kčs, sa táto suma zvyšuje o 75 % rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 3 000 Kčs. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená úmyselne alebo výhradne porušením právnych alebo ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ ich neporušil postihnutý pracovník. Z dôvodov hodných osobitného zreteľa môže rozhodcovská komisia

alebo súd rozhodnúť, že toto obmedzenie neplatí tiež vtedy, ak škoda bola spôsobená hrubou nedbanlivosťou, pokiaľ sa jej nedopustil postihnutý pracovník.

(3) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti prislúcha pracovníkovi aj pri práceneschopnosti z iného dôvodu, než je pôvodný pracovný úraz alebo choroba z povolania. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje zárobok, z ktorého sa určí výška nemocenského.

(4) Pracovníkovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť prácu, ktorá mu bola zabezpečená, prislúcha 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. Organizácia pracovníkovi neuhradí škodu do výšky sumy, ktorú si bez vážnych dôvodov opomenul zarobiť.

(5) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti prislúcha pracovníkovi najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕši 65 rokov veku.".

149. § 195a znie:

„§ 195a

Škodou podľa tohto zákonníka nie je prípadná strata na dôchodku.".

150. V § 197 ods. 1 písm. e) sa bodka na konci ustanovenia nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa slová „ustanovenie § 187 ods. 3 platí aj tu.".

151. V § 199 ods. 1 a 3 sa slová „patrí" nahrádzajú slovami „prislúcha" a odsek 2 znie:

„(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 prislúchala zomretému náhrada za stratu na zárobku podľa § 195 ods. 2, a nesmie sa poskytovať dlhšie, akoby prislúchala zomretému podľa § 195 ods. 5.".

Pripája sa nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí môže ustanoviť vyhláškou postup pri určovaní výšky nákladov na výživu pozostalých.".

152. § 200 ods. 1 znie:

"(1) Jednorazové odškodnenie prislúcha manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu prislúcha vo výške 8 000 Kčs, manželovi vo výške 5 000 Kčs. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v úhrnnej výške 5 000 Kčs poskytne aj rodičom zomretého.".

V odseku 2 sa slovo „patrí" nahrádza slovom „prislúcha".

153. § 201 sa vypúšťa.

154. V § 202 ods. 2 sa slovo „upraviť" nahrádza slovami „ustanoviť nariadením".

155. § 203 znie:

„§ 203

Ministerstvá zdravotníctva a sociálnych vecí republík ustanovia po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí vyhláškami výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, a určovanie výšky náhrady v jednotlivých prípadoch.".

156. V § 204 ods. 2 sa slovo „práce" nahrádza slovom „zamestnania" a suma „1 000 Kčs" sa nahrádza sumou „2 000 Kčs". V odseku 3 sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote".

157. Za § 205 sa pod nadpis „Spoločné ustanovenia o zodpovednosti organizácie" vkladajú nové § 205a, 205b a 205c, ktoré znejú:

„§ 205a

Ak organizácia preukáže, že škodu zavinil aj poškodený pracovník, jej zodpovednosť sa pomerne obmedzí; pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania sa postupuje podľa ustanovení § 191.

§ 205b

(1) Organizácia je povinná nahradiť pracovníkovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, pokiaľ škodu neodčiní uvedením do predošlého stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví než z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 187), platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým neprislúcha.

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

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

§ 205c

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

158. § 206 znie:

„§ 206

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú aj na občanov vykonávajúcich verejné funkcie, ako aj na ďalších občanov, o ktorých to ustanoví vláda Československej socialistickej republiky nariadením; pritom môže ustanoviť potrebné odchýlky pre spôsob a rozsah náhrady škody.

(2) Ustanovenia § 187 až 205c sa vzťahujú aj na príslušníkov ozbrojených síl v činnej službe; potrebné odchýlky vo svojej pôsobnosti môžu ustanoviť právnym predpisom federálne ministerstvá národnej obrany a vnútra.".

159. § 208 ods. 1 znie:

"(1) Komisie prejednávajú v rozhodcovskom konaní spory o obsah potvrdenia o zamestnaní, pracovných posudkov (§ 60 ods. 4) 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, ktoré vznikli organizácii z toho istého dôvodu voči niekoľkým pracovníkom, pokiaľ aspoň jeden z nich je dosiaľ v pracovnom pomere

k organizácii. Neprejednávajú však pracovné spory o vznik a skončenie pracovného pomeru a o nároky z toho vyplývajúce, ako aj pracovné spory, ktorých účastníkom je vedúci organizácie alebo organizačnej jednotky, v ktorej sú komisie ustanovené, prípadne jeho zástupca, a spory o náhradu škody spôsobenej organizácii, ak za ňu okrem pracovníka zodpovedá aj ďalšia osoba podľa iných než pracovnoprávnych predpisov.".

160. § 221 ods. 1 znie:

„(1) Proti rozhodnutiu komisie môže účastník sporu podať námietky v lehote 15 dní od doručenia jeho písomného vyhotovenia. Námietky sú podané včas aj vtedy, ak sa v pätnásťdňovej lehote podajú na súde, v obvode ktorého má komisia svoje sídlo, alebo odovzdajú pošte alebo orgánu, ktorý má podľa právneho predpisu povinnosť ich doručiť, alebo ak sa podajú po uplynutí pätnásťdňovej lehoty preto, že účastník sporu sa riadil 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 v lehote troch mesiacov od doručenia.".

V odseku 2 toho istého ustanovenia sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote".

161. V § 212 ods. 1 sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote".

162. V § 213 ods. 2 v prvej časti vety pred bodkočiarkou sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote" a v jej druhej časti za bodkočiarkou sa za slovo „aj" vkladá slovo „príslušný".

163. V § 214 ods. 2 v prvej a druhej časti vety sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote".

164. V § 216 ods. 1 sa slová „Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky" nahrádzajú slovom „republík", za slovo „určí" sa vladá slovo „vyhláškou" a odsek 2 sa vypúšťa; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

165. Vypúšťa sa nadpis tretej časti, § 217 až 226 a nadpis nad § 227.

166. § 227 a 227a znejú:

„§ 227

Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy), je organizácia, pre ktorú sa žiak pripravoval na povolanie, povinná uzavrieť so žiakom stredného odborného učilišťa (osobitného odborného učilišťa) pracovnú zmluvu a umožniť mu v kolektíve pracovníkov ďalší odborný rast. Dojednaný druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore. Uzavretie pracovnej zmluvy môže organizácia odmietnuť len so súhlasom príslušného odborového orgánu, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jej úlohy alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka. Pracovnú zmluvu môže organizácia so žiakom uzavrieť i pred skončením štúdia (prípravy) najskôr však v deň, keď dovŕši 15 rokov veku (§ 11 ods. 1).

§ 227a

(1) Organizácia, pre ktorú sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom stredného odborného učilišťa (osobitného odborného učilišťa) uzavrieť dohodu, v ktorej sa žiak zaviaže, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy), zotrvá v organizácii v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac však tri roky. Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú doby uvedené v §143 ods. 4. Dohoda sa môže uzavrieť len pri uzavieraní pracovnej zmluvy; musí sa uzavrieť písomne, inak je neplatná.

(2) Ak pracovníkovi vznikne v dobe, po ktorú sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere podľa predchádzajúceho odseku pracovný pomer, členský pomer k výrobnému družstvu

alebo jednotnému roľníckemu družstvu alebo služobný pomer k inej organizácii, je táto organizácia povinná uhradiť predchádzajúcej organizácii pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu v učebnom alebo študijnom odbore. To isté platí, ak pracovníkovi vznikne v tejto dobe niektorý z uvedených pracovných vzťahov v ďalšej organizácii (v ďalších organizáciách).

(3) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas výchovy v strednom odbornom učilišti (osobitnom odbornom učilišti). Pomerná časť primeraných nákladov je ich časť, ktorá zodpovedá nesplnenej dobe záväzku.

(4) Povinnosť organizácie uhradiť náklady nevzniká, ak

a) táto organizácia zamestnáva pracovníka v dobe trvania jeho záväzku v pracovnom pomere podľa § 25 ods. 2,

b) pracovník nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia povolanie, pre ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. d) a § 54,

c) predchádzajúca organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči pracovníkovi podľa pracovnej alebo kolektívnej zmluvy alebo právnych predpisov,

d) pracovník nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý pracovník nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,

e) predchádzajúca organizácia rozviaže s pracovníkom pracovný pomer.".

167. § 228 až 231 sa vypúšťajú.

168. Štvrtá časť znie:

„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 (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti), ak ide o prácu,

a) ktorej pravidelný výkon nemôže organizácia zabezpečiť v rámci vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a rozvrhu pracovných smien tak, aby jej riadenie, sledovanie jej vykonávania a kontrola dodržiavania pracovného času boli účelné a hospodárne,

b) ktorej výkon v pracovnom pomere by bol z hľadiska záujmov spoločnosti pre organizáciu neúčelný alebo nehospodárny z iných dôvodov.

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

(3) Tieto dohody nemožno uzavierať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

§ 233

(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) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,

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, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,

b) oboznámiť pracovníkov s právnymi a inými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

c) primerane kontrolovať riadny výkon práce,

d) poskytnúť pracovníkom za vykonanú prácu dojednanú odmenu, ktorá nesmie byť v rozpore s pracovnoprávnym predpisom,

e) dodržiavať aj ostatné podmienky dojednané v dohode; prípadné ďalšie dojednané nároky pracovníka alebo iné plnenia v jeho prospech však nemožno dohodnúť pre pracovníka priaznivejšie, než sú obdobné nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

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

§ 234

(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 pracovník v pracovnom pomere, aj keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri 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 než tretina odmeny dojednanej za vykonanie tejto práce, s výnimkou prípadov podľa § 176 až 178.

(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 organizácia podľa Občianskeho zákonníka.

§ 235

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

§ 236
Dohoda o vykonaní práce

(1) Dohodu o vykonaní práce môže organizácia s občanom uzavrieť, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa dohoda uzaviera, nie je vyšší ako 100 hodín. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj doba práce vykonávanej pracovníkom pre organizáciu v tom istom kalendárnom roku na základe inej dohody o vykonaní práce; vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť nariadením, v ktorých výnimočných prípadoch sa do predpokladaného rozsahu práce táto doba nezapočítava.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzaviera písomne alebo ústne. V dohode musí byť vymedzená pracovná úloha, dojednaná odmena za jej vykonanie a spravidla sa v nej dojednáva aj doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať; v písomnej dohode, prípadne v písomnom zázname o ústne uzavretej dohode, má organizácia okrem toho uviesť predpokladaný rozsah práce podľa predchádzajúceho odseku, pokiaľ jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dojednanej dobe, 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 škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Organizácia môže odmenu po prerokovaní s pracovníkom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dojednaným podmienkam.

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

Dohoda o pracovnej činnosti

§ 237

(1) Dohodu o pracovnej činnosti môže organizácia s občanom uzavrieť, aj keď predpokladaný rozsah práce nepresahuje 100 hodín.

(2) Na základe dohody o pracovnej činnosti nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času; do tohto rozsahu sa nezapočítava čas prípadnej pracovnej pohotovosti, za ktorú pracovníkovi neprislúcha odmena, a pracovná pohotovosť doma. Vláda Československej socialistickej republiky môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť nariadením, v ktorých výnimočných prípadoch možno na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávať prácu nad rozsah pracovného času uvedený v predchádzajúcej vete.

(3) Dodržiavanie dojednaného a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa predchádzajúceho odseku sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzavretá (§ 238 ods. 2), najdlhšie však za obdobie 12 mesiacov.

§ 238

(1) Dohodu o pracovnej činnosti je organizácia povinná uzavrieť písomne, inak je neplatná. V dohode musia byť uvedené dojednaná práca, dojednaná odmena za vykonanú prácu, dojednaný rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzaviera. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je organizácia povinná vydať pracovníkovi.

(2) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzaviera na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dojednať spôsob jej zrušenia. Okamžité zrušenie dohody možno dojednať len pre prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer. ak spôsob zrušenia nevyplýva priamo z uzavretej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dojednanému dňu a jednostranne len výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

§ 239

(1) Pracovník je povinný uzavretie dohody o pracovnej činnosti oznámiť bez zbytočného odkladu organizácii, v ktorej je zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas. Oznámenie musí byť písomné a musí byť v ňom uvedený názov a sídlo organizácie, ktorá pracovníka prijala, doba trvania dohody, druh práce, rozsah dojednaného týždenného pracovného času. Vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch oznámenie netreba.

(2) Organizácia, v ktorej je pracovník zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas, môže dať pracovníkovi príkaz, aby zrušil dohodu o pracovnej činnosti, len čo zistí, že nebola splnená oznamovacia povinnosť podľa predchádzajúceho odseku alebo, že výkon práce podľa tejto dohody bráni pracovníkovi riadne plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z tohto pracovného pomeru, alebo je podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia na ujmu jeho zdravia alebo je inak v rozpore s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú. Príkaz musí byť písomný a musí v ňom byť uvedený niektorý z dôvodov ustanovených v tomto odseku, inak je príkaz neplatný.

(3) Pracovník môže v lehote 15 dní od doručenia príkazu podať súdu návrh na určenie, že nebol daný dôvod na jeho vydanie. Odo dňa podania návrhu až do právoplatného rozhodnutia súdu nesmie pracovník vykonávať prácu na základe tejto dohody o pracovnej činnosti. Právoplatným rozhodnutím súdu, ktorým bol návrh pracovníka zamietnutý, sa dohoda o pracovnej činnosti končí.

(4) Ak pracovník oprávnenie podľa predchádzajúceho odseku nevyužije, je povinný bez zbytočného odkladu dohodu o pracovnej činnosti ukončiť.".

169. Za § 239 sa vladajú nové § 239a a 239b, ktoré znejú:

„§ 239a

Odmena za vykonanú prácu je splatná vo výplatných termínoch určených v organizácii pre výplatu mzdy (§ 119), a ak je dojednaná jednorazová splatnosť odmeny, až po vykonaní celej pracovnej úlohy v najbližšom výplatnom termíne po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť splatnosť odmeny inak.

§ 239b

Podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí odmeňovanie prác vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.".

170. V § 240 ods. 2 sa v druhej vete slová „základnej organizácia Revolučného odborového hnutia" nahrádzajú slovami „príslušného odborového orgánu".

171. § 243 ods. 3 znie:

„(3) Vrátenie neprávom vyplatených súm môže však organizácia na pracovníkovi požadovať, len ak pracovník vedel alebo musel z okolností predpokladať, že ide o sumy nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a to v lehote troch rokov od ich výplaty.".

172. Za § 243 sa vkladá nový § 243a, ktorý znie:

"§ 243a

(1) Ak pracovník vedomým porušením zákona získa na úkor organizácie alebo organizácia na úkor pracovníka plnením bez právneho dôvodu alebo plnením z neplatného právneho úkonu neoprávnený majetkový prospech, môže súd na návrh prokurátora vysloviť, že hodnota takto prijatého plnenia pripadá úplne alebo sčasti štátu; súčasne súd uloží vydať pripadnutú hodnotu štátu. Ustanovenie § 243 tým nie je dotknuté.

(2) Prokurátor môže podať návrh podľa predchádzajúceho odseku v lehote troch rokov odo dňa, keď pracovník alebo organizácia prijali plnenie bez právneho dôvodu alebo plnenie z neplatného právneho úkonu.

(3) Pri rozhodovaní o výške hodnoty, ktorá pripadne štátu, prihliada súd najmä na mieru zavinenia, na okolnosti, za ktorých sa neoprávnený majetkový prospech získal, na doterajší postoj pracovníka k práci a k majetku v socialistickom vlastníctve, ako aj na majetkové a ostatné pomery pracovníka.".

173. § 244 ods. 1 znie:

"(1) Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.".

174. V § 245 sa doterajší odsek 3 označuje ako odsek 4 a doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 3.

175. V § 246 ods. 1 s poznámka č. 2 označuje číslom 10.

176. V § 249 ods. 1 sa za slovo „zlúčením" vkladajú slová „prípadne splynutím".

Pripája sa nový odsek 3, ktorý znie:

„(3) Ak organizácia zanikne uplynutím doby, na ktorú bola založená, alebo splnením úlohy, na ktorú bola založená, určí orgán jej nadriadený, na ktorú organizáciu prechádzajú jej práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov.".

177. § 250 znie:

„§ 250

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

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

178. V § 256 ods. 2 sa poznámka č. 3 označuje číslom 11.

179. Nadpis pod § 259 znie:

„Dohoda o sporných nárokoch".

180. Nadpis piatej hlavy znie:

„PIATA HLAVA
LEHOTY A DOBY".

181. Nadpis nad § 261 sa vypúšťa.

182. § 261 znie:

„§ 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 ktorému sa nárok uplatňuje, premlčania dovolá; v takom prípade nemožno premlčaný nárok účastníkovi, ktorý ho uplatňuje, priznať.

(2) Nepremlčujú sa nároky pracovníka na náhradu za stratu na zárobku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 194 a 195) alebo inej škody na zdraví (§ 187) a nároky na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199). Nároky na jednotlivé plnenia z nich vyplývajúce sa však premlčujú.

(3) Ak účastník uplatní v rozhodcovskej komisii alebo na súde svoj nárok a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia lehota po dobu konania neplynie. To isté platí o nároku, ktorý bol právoplatne priznaný a pre ktorý bol na súde navrhnutý výkon rozhodnutia.

(4) K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v §46 ods. 3 a 4, §53 ods. 2, §59 ods. 1, §60 ods. 4, §64, §70a ods. 3, §79 ods. 1 a 2, §81 ods. 1 a 5, §102 ods. 4, §118 ods. 2, §204 ods. 3, §239 ods. 3, §243a ods. 1, §270a ods. 4 a §270b ods. 1. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, prihliadne rozhodcovská komisia alebo súd na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.".

183. § 262 ods. 1 znie:

„(1) Lehota začína plynúť odo dňa, keď sa právo mohlo uplatniť po prvý raz.".

184. V § 263 sa v odseku 1 na konci nahrádzajú slová „jeden rok" slovami „tri roky" a odsek 3 toho istého ustanovenia znie:

„(3) Lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody je dva roky; začína plynúť odo dňa, keď sa poškodený dozvie o tom, že škoda vznikla, a o tom, kto za ňu zodpovedá. Nárok na náhradu škody sa však premlčí, ak sa neuplatnil v lehote troch rokov, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, desiatich rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.".

185. V § 264 ods. 1 v prvej vete sa slovo „do" nahrádza slovami „v lehote".

186. § 266 ods. 4 znie:

„(4) Návrh rozhodcovskej komisii alebo súdu a písomný prejav vôle druhému účastníkovi je potrebné v určenej lehote doručiť, pokiaľ tento zákonník alebo pracovnoprávny predpis vydaný na jeho vykonanie neustanovuje inak.".

Na konci toho istého ustanovenia sa pripája nový odsek 5, ktorý znie:

„(5) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov sa netýkajú doby, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti (§ 258), ani doby, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti; tieto doby sa začínajú prvým dňom a končia sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dojednanej doby.".

187. V § 266a sa v odseku 1 poslednej vete slová „sa pracovníkovi doručujú" nahrádzajú slovami „doručuje organizácia pracovníkovi" a v odseku 3 prvej vete sa za slovo „konaním" vkladajú slová „alebo opomenutím".

188. § 267 znie:

(1) Pokiaľ to vyžaduje účinná ochrana štátnych záujmov alebo dôležité hospodárske záujmy, môže vláda Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoviť nariadením odchýlky od ustanovení tohto zákonníka pre pracovníkov vysielaných do cudziny, pokiaľ ide o

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

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

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

(2) Pracovné pomery pracovníkov, ktorí nepracujú na pracoviskách organizácie, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre ňu vykonávajú dojednané práce doma v pracovnom čase, ktorý si sami rozvrhujú (ďalej len „domácki pracovníci"), sa spravujú ustanoveniami tohto zákonníka s týmito odchýlkami:

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

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

c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani príplatok za prácu vo sviatok, prípadne ani ďalšie zložky mzdy ustanovené mzdovým predpisom.

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

(4) Pracovníci poskytujúci v mene organizácie služby, ktoré si prevažne sami sprostredkúvajú a odvádzajú organizácii odvod podľa určenej kalkulácie (pracovníci v osobitnom zapojení), vykonávajú po dohode s organizáciou prácu buď na pracoviskách

organizácie, alebo mimo nich. Pracovný čas si rozvrhujú sami, a to prípadne podľa podmienok dojednaných s organizáciou v pracovnej zmluve.

(5) Vláda Českej socialistickej republiky a Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a Slovenskou odborovou radou môže ustanoviť nariadením pre pracovníkov v osobitnom zapojení nevyhnutné odchýlky od tohto zákonníka, pokiaľ ide o

a) postup pri určení a výplate mzdy,

b) prestoje a ich odmeňovanie,

c) dôležité osobné prekážky v práci a náhradu mzdy za ne,

d) prácu nadčas, príplatky za prácu nadčas a príplatky za prácu vo sviatok,
ako aj podrobnosti o ich pracovných podmienkach.".

189. § 267a sa vypúšťa.

190. § 269 znie:

„§ 269

(1) Medzi občanmi sa môže dojednať pracovný pomer na poskytovanie služieb pre osobnú potrebu. Tento pracovný pomer sa spravuje ustanoveniami tohto zákonníka s týmito odchýlkami:

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

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

c) za porušenie pracovnej disciplíny nemožno ukladať kárne opatrenia; ak ktorýkoľvek účastník pracovného pomeru poruší zvlášť hrubým spôsobom povinnosti z neho vyplývajúce a na druhom účastníkovi 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 aj 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 pracovníkovi za škodu, ktorú utrpel pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním, pokiaľ nepreukáže, 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 nevťahujú ustanovenia, ktoré ukladajú organizácii povinnosť prerokovať s príslušnými odborovými orgánmi opatrenia týkajúce sa pracovných pomerov alebo si vyžiadať k nim ich predchádzajúci súhlas.

(2) Medzi občanmi možno dojednať pracovný pomer alebo uzavrieť niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na pomoc občanom, ktorí poskytujú služby na základe povolenia vydaného podľa právnych predpisov príslušným orgánom štátnej správy[12]) a v ďalších prípadoch ustanovených právnymi predpismi. Tieto pracovnoprávne vzťahy sa spravujú ustanoveniami tohto zákonníka; vláda Československej socialistickej republiky môže po dohode s Ústrednou radou odborov

ustanoviť nariadením potrebné odchýlky. Do vydania nariadenia vlády Československej socialistickej republiky možno medzi občanmi na výkon prác podľa tohto odseku dojednať iba pracovný pomer; pritom platia odchýlky uvedené v odseku 1.".

191. Doterajší text § 270 sa označuje ako odsek 1 a dopĺňa sa novými odsekmi 2 a 3, ktoré znejú:

„(2) Ustanovenia § 154 ods. 3, § 155 a § 156 ods. 2 sa vzťahujú aj na osamelých pracovníkov trvale sa starajúcich o dieťa.

(3) Ustanovenia § 53 ods. 3, § 154 ods. 3 a§ 156 ods. 2 sa vzťahujú aj na pracovníka, ktorý preukáže, že sa prevažne sám dlhodobo sústavne stará o prevažne alebo úplne bezvládneho občana.".

192. Nad § 270a sa vkladá nový nadpis, ktorý znie:

„Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov".

193. § 270a znie:

„§ 270a

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí je oprávnené vykonávať na základe plánu kontrolnej činnosti kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov v orgánoch a organizáciách patriacich do pôsobnosti federácie. Ministerstvá zdravotníctva a sociálnych vecí republík sú oprávnené vykonávať kontrolnú činnosť podľa predchádzajúcej vety v orgánoch, organizáciách a organizačných jednotkách na území príslušnej republiky s výnimkou kontroly dodržiavania mzdových predpisov; príslušné ministerstvá financií, cien a miezd republík sú oprávnené vykonávať kontrolu dodržiavania mzdových predpisov v orgánoch, organizáciách a organizačných jednotkách na území republiky. Kontrolu dodržiavania predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vykonávajú výlučne orgány štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení.

(2) Pracovníci poverení vykonaním kontroly sú oprávnení vstupovať do objektov a zariadení orgánov a organizácií, požadovať od príslušných pracovníkov predloženie potrebných dokladov, podanie úplných správ, informácií a vysvetlení v lehotách na to určených, ich účasť pri prerokúvaní výsledkov kontroly a ďalšiu súčinnosť potrebnú na vytváranie vhodných podmienok pre nerušené a rýchle vykonanie kontroly.

(3) Ak zistia porušenie pracovnoprávnych predpisov, sú pracovníci poverení vykonaním kontroly oprávnení vyžadovať od pracovníkov orgánov a organizácií odstránenie zistených nedostatkov a podanie správy o prijatých opatreniach v lehote na to určenej, prípadne požiadať o zaistenie nápravy nadriadený orgán.

(4) Pracovníkom organizácie, ktorí v určenej lehote nesplnia povinnosť, ktorá je im uložená podľa odsekov 2 a 3, môže pracovník poverený vykonaním kontroly uložiť poriadkovú pokutu až do sumy 1 000 Kčs, a to aj opätovne, ak uložená povinnosť nebola splnená ani v novourčenej lehote. Poriadkovú pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď k nesplneniu povinnosti došlo.

(5) V zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov v pôsobnosti Federálneho ministerstva národnej obrany, Federálneho ministerstva vnútra, ministerstiev vnútra a životného prostredia a ministerstiev spravodlivosti republík a v orgánoch spoločenských organizácií možno kontrolu podľa odseku 1 vykonávať len so súhlasom príslušných ústredných orgánov.

(6) Kontrolnou činnosťou podľa odseku 1 nie sú dotknuté povinnosti orgánov podľa § 26 ods. 2 ani kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov.".

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

„§ 270b

(1) Národný výbor je oprávnený uložiť organizácii za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov a právnych predpisov o rozmiestňovaní pracovných síl pokutu až do sumy 100 000 Kčs a pri opätovnom porušení povinností, za nedodržanie ktorých už bola pokuta uložená, pokutu až do sumy 500 000 Kčs. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa národný výbor dozvedel o porušení týchto povinností, najneskoršie však do troch rokov odo dňa, keď ich organizácia porušila. Za rovnakých podmienok sú oprávnené uložiť pokutu za porušenie pracovnoprávnych predpisov na základe svojich kontrolných zistení aj ústredné orgány uvedené v § 270a ods. 1.

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

(3) Pri ukladaní pokút sa postupuje podľa všeobecných predpisov o správnom konaní. Pokuty plynú do príslušného štátneho rozpočtu. To isté platí o ukladaní poriadkových pokút (§ 270a ods. 4).".

195. § 272 znie:

„§ 272

(1) Právnymi, pracovnoprávnymi, osobitnými a mzdovými predpismi uvedenými v tomto zákonníku sa rozumejú všeobecne záväzné právne predpisy. Na účely ustanovenia § 27 ods. 4, keď vedúceho pracovníka vymenúva do funkcie orgán nadriadený organizácii, sa rozumie osobitným predpisom aj uznesenie príslušnej vlády.

(2) Pokiaľ ide o vydávanie pracovnoprávnych predpisov, rozumejú sa ústrednými orgánmi uvedenými v tomto zákonníku ústredné orgány štátnej správy.

(3) Za ostatné federálne ústredné orgány a organizácie vydáva pracovnoprávne predpisy Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí. Za ostatné ústredné orgány republík a organizácie vydáva pracovnoprávne predpisy príslušné ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí republiky s výnimkou pracovnoprávnych predpisov uvedených v §123 ods. 1 písm. a) až f); tieto predpisy vydáva príslušné ministerstvo financií, cien a miezd republiky. Pri vydávaní pracovnoprávnych predpisov uvedených v §123 ods. 1 postupujú ministerstvá zdravotníctva a sociálnych vecí a ministerstvá financií, cien a miezd republík podľa odseku 2 toho istého ustanovenia. Pracovnoprávne predpisy týkajúce sa členov výrobných družstiev vydávajú ústredné orgány štátnej správy uvedené v tomto odseku aj po dohode s príslušným zväzom družstiev.

(4) Tam, kde podľa príslušných ustanovení tohto zákonníka ústredné orgány štátnej správy vydávajú pracovnoprávne predpisy podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov, treba prerokovať tieto zásady aj so Zväzom družstevných roľníkov, pokiaľ sa pracovnoprávne predpisy podľa nich vydané týkajú tiež pracovnoprávnych vzťahov pracovníkov jednotných roľníckych družstiev alebo pracovných vzťahov členov týchto družstiev.

(5) Ak nejde o vydávanie právnych predpisov, vykonávajú pôsobnosť orgánov nadriadených organizáciám podľa tohto zákonníka pri bytových, spotrebných a výrobných družstvách príslušné zväzy družstiev a pri organizáciách zriadených spoločenskými organizáciami príslušné ústredné orgány spoločenských organizácií.".

196. § 273 znie:

„§ 273

(1) Právne a ostatné 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 požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušninami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, 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 alebo organizáciami po dohode s príslušným orgánom 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.".

197. § 275 včítane nadpisu znie:

„§ 275
Priemerný zárobok

(1) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po prerokovaní s Federálnym ministerstvom financií

a) podľa zásad schválených vládou Československej socialistickej republiky po prerokovaní s Ústrednou radou odborov ustanoví vyhláškou zisťovanie a používanie priemerného zárobku,

b) môže v odôvodnených prípadoch ustanoviť vyhláškou odchýlky od všeobecne platnej úpravy pre niektoré skupiny pracovníkov, najmä v súvislosti so zmenami v odmeňovaní alebo úpravami pracovného času.

(2) Priemerným zárobkom pracovníka na pracovnoprávne účely sa rozumie priemerný hrubý zárobok, pokiaľ pracovnoprávne predpisy neustanovujú inak.".

Čl. II

1. Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovné pomery vzniknuté a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzavreté pred 1. januárom 1989, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak; ich vznik, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 1989 sa však posudzujú podľa doterajších predpisov.
2. Podľa doterajších predpisov sa posudzuje skončenie pracovných pomerov na určitú dobu, ktoré vznikli pred 1. januárom 1989, alebo na určitú dobu zmenených s účinnosťou pred týmto dňom iba vtedy, ak vznikli alebo boli zmenené vzhľadom na pridelenie podnikového alebo služobného bytu, bytu vystavaného v podnikovej bytovej výstavbe z vlastných voľných prostriedkov podniku a bytu prideleného v štátnom záujme.
3. Za vedúcich pracovníkov vo funkciách, do ktorých ich vymenúva orgán nadriadený organizácii alebo vedúci organizácie (§ 27 ods. 4), sa od 1. januára 1989 považujú aj vedúci pracovníci, ktorí k tomuto dňu podľa doterajších predpisov vykonávajú tieto funkcie na základe pracovnej zmluvy.

4. Podľa doterajších predpisov sa postupuje pri ukladaní kárnych opatrení za porušenie pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo pred 1. januárom 1989.
5. Lehoty uvedené v § 261 ods. 1, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1989 a neskončili sa pred týmto dňom, sa predlžujú podľa ustanovení tohto zákona. Lehoty uvedené v § 261 ods. 4, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1989 a neskončili sa pred týmto dňom, sa spravujú doterajšími predpismi.
6. Nepremlčateľnosť nárokov pracovníka na náhradu za stratu na zárobku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 194 a 195) alebo inej škody na zdraví (§ 187) a nároku na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) sa vzťahuje aj na nároky, ktoré vznikli pred 1. januárom 1989, ak sa pred týmto dňom neskončila premlčacia lehota podľa doterajších predpisov.
7. Sumy obmedzujúce podľa doterajších predpisov spôsob výpočtu a poskytovanie náhrady za stratu na zárobku a náhrady nákladov na výživu pozostalých sa pre náhrady prislúchajúce pracovníkom, ktorí pred 1. januárom 1989 nedovŕšili (alebo by nedovŕšili) vek 65 rokov, za dobu od 1. januára 1989 zvyšujú na sumu 3 000 Kčs a u pracovníkov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody na zdraví bol vyšší ako 3 000 Kčs, sa táto suma zvyšuje o 75 % rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 3 000 Kčs; na žiadosť postihnutého alebo pozostalých sa prípadná úprava náhrady vykoná aj tam, kde o uvedených náhradách bolo už pred 1. januárom 1989 právoplatne rozhodnuté alebo ich výška bola dohodnutá. Pracovníkom, ktorí dovŕšia vek 65 rokov po 31. decembri 1988, prislúcha náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšili tento vek; to isté platí aj pre náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) po pracovníkovi zomretom po 31. decembri 1988. Nároky pracovníkov uvedené v tomto bode, ktorí pred 1. januárom 1989 dovŕšili vek 65 rokov, sa spravujú doterajšími predpismi; to isté platí pre náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) po zomretom pracovníkovi, ktorý by dovŕšil vek 65 rokov pred týmto dňom.
8. Podľa doterajších predpisov sa posudzuje náhrada za stratu na dôchodku pracovníkov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok pred 1. januárom 1989 a ich nárok na náhradu za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti čiastočne alebo úplne zanikol po 31. decembri 1988.
9. Pracovné spory o náhradu škody spôsobenej organizácii, ak za ňu okrem pracovníka zodpovedá aj ďalší občan podľa iných než pracovnoprávnych predpisov, o ktorých sa začalo konanie pred 1. januárom 1989 v rozhodcovskej komisii, sa spravujú doterajšími predpismi.
10. Až do vydania nariadenia vlády Československej socialistickej republiky podľa § 20 ods. 7 sa postupuje podľa doterajších Zásad vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv.[13])
11. Až do vydania vyhlášky Federálneho ministerstva financií a predsedu Štátnej banky československej podľa § 119 ods. 1 sa postupuje podľa uznesenia vlády č. 509/1965 o výplatných termínoch.
12. Nárok na ďalšiu materskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa prislúcha aj pracovníčke, ktorej dieťa sa narodilo pred 1. januárom 1989.

Čl. III

Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov (úplné znenie č. 70/1983 Zb.) sa mení a dopĺňa takto:

1. § 447a znie:

„§ 447a

Náhrada za stratu na dôchodku patrí v sume rovnajúcej sa rozdielu medzi výškou dôchodku, na ktorý poškodenému vznikol nárok, a výškou dôchodku, na ktorý by mu vznikol nárok, ak by do priemerného mesačného zárobku, z ktorého bol vymeraný dôchodok, bola zahrnutá náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti, ktorú občan poberal v období rozhodnom pre vymeranie dôchodku.“.

2. Za § 507b sa vkladá nový § 507c, ktorý včítane nadpisu znie:

„§ 507c
Prechodné ustanovenie na úpravu náhrady za stratu na dôchodku účinné od 1. januára 1989

Nárok na náhradu za stratu na dôchodku, ktorý vznikol pred 1. januárom 1989, sa posudzuje podľa doterajších predpisov.“.

Čl. IV

Zrušujú sa:

1. § 66, 68 a 69 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon),
2. II. časť vyhlášky ministerstiev zdravotníctva a zahraničných vecí č. 75/1967 Zb. o dodatkovej dovolenke pracovníkov, ktorí vykonávajú zdraviu škodlivé alebo zvlášť obťažné práce, a o náhrade za stratu na zárobku po skončení pracovnej neschopnosti pri niektorých chorobách z povolania,
3. bod 12 ods. 1 časť vety za bodkočiarkou vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom, ktorá znie: „z vážnych prevádzkových, technických alebo dopravných dôvodov, alebo kde to bude vyžadovať všeobecný záujem, prípadne",
4. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 38/1976 Zb. o poskytovaní dovolenky na zotavenie niektorým pracovníkom v súvislosti s ich pobytom v cudzine,
5. § 1 ods. 2 a § 17 vyhlášky Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní.

Čl. V

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

Čl. VI

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januárom 1989.

Husák v. r.

Indra v. r.

Adamec v. r.

1) Zákon č. 90/1988 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve.
Zákon č. 94/1988 Zb. o bytovom, spotrebnom a výrobnom družstevníctve.".

2) Zákon č. 173/1988 Zb. o podniku so zahraničnou majetkovou účasťou.

3) Zákon č. 116/1985 Zb. o podmienkach činnosti organizácií s medzinárodným prvkom v Československej socialistickej republike.".

4) §23 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon).".

5) § 4 ods. 1 zákona č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom.

6) §9 ods. 1 písm. k) zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení.

7) §116 vyhlášky č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

8) §14 zákona č. 120/1962 Zb. o boji proti alkoholizmu.

9) Vyhláška Federálneho ministerstva vnútra č. 135/1983 Zb. o ochrane majetku v socialistickom spoločenskom vlastníctve.

12) Nariadenie vlády ČSR č. 1/1988 Zb. o predaji tovaru a poskytovaní iných služieb občanmi na základe povolenia národného výboru.
Nariadenie vlády SSR č. 2/1988 Zb. o predaji tovaru a poskytovaní iných služieb občanmi na základe povolenia národného výboru.

13) Uverejnené v Zbierke zákonov pod č. 119/1985.

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.