ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1988

Vyhlásené: 29.12.1988 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

223

NARIADENIE VLÁDY
Československej socialistickej republiky
z 15. decembra 1988,
ktorým sa vykonáva Zákonník práce

Vláda Československej socialistickej republiky nariaďuje na vykonanie Zákonníka práce (ďalej len „zákonník“) po prerokovaní, a pokiaľ ide o vykonanie § 41 ods. 3, § 59 ods. 2, § 105 ods. 2 a § 122 ods. 1 zákonníka, po dohode s Ústrednou radou odborov:

§ 1

(1) Primeranými prácami, ktoré môžu pred ukončením povinnej školskej dochádzky vykonávať občania, ktorí dovŕšili 15 rokov veku, sú popri spoločensky prospešnej práci žiakov podľa školského zákona[1]) ďalšie práce, ktoré svojím charakterom ani rozsahom neohrozujú zdravie a vývoj žiakov a nebránia im v príprave na povolanie.

(2) Primeranými prácami, ktoré môžu vykonávať občania, ktorým vznikla pracovnoprávna spôsobilosť dňom ukončenia povinnej školskej dochádzky v pomocnej škole pred dovŕšením 15 rokov veku, najskôr však dňom dovŕšenia 14 rokov veku, sú práce, ktoré sú primerané ich rozumovej a mravnej vyspelosti, telesným schopnostiam zodpovedajúcim ich veku a nie sú škodlivé ich zdraviu a vývoju, a to za podmienky, že ich primeranosť overila lekárska poradná komisia.

Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru

§ 2
Vymenovanie do funkcie

Vedúcimi funkciami, do ktorých sa pracovníci vymenúvajú, sú funkcie v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho organizácie a funkcia vedúceho odboru alebo jemu na roveň postaveného organizačného útvaru ústredného orgánu.

§ 3
Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dojednať alebo predĺžiť na čas presahujúci tri roky, prípadne opätovne dojednať

a) s tvorivými pracovníkmi vedy, výskumu a vývoja,

b) s pracovníkmi na výkon činnosti, pre ktorú je predpísané školské vzdelanie umeleckého smeru,

c) s učiteľmi vysokých škôl,

d) s pracovníkmi dočasne uvoľnenými podľa § 25 ods. 2 písm. c) zákonníka na výkon práce v zahraničí,

e) s požívateľmi starobného alebo invalidného dôchodku a s požívateľkami vdovského dôchodku, ktoré dovŕšili vek 57 rokov,

f) s pracovníkmi, o ktorých tak ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

(2) S pracovníkmi, ktorí nie sú uvedení v odseku 1, možno dojednať pracovný pomer na určitú dobu opätovne iba v prípadoch, keď to vyžaduje prechodná potreba organizácie alebo keď o to občan organizáciu písomne požiada. Opätovne dojednané pracovné pomery na určitú dobu, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú a trvajú spolu dlhšie ako tri roky, možno dojednať iba dvakrát; to neplatí v prípadoch uvedených v odseku 1. Za opätovne dojednaný pracovný pomer na určitú dobu sa považuje pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím 12 mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(3) Pracovný pomer na určitú dobu nemožno dojednať s

a) absolventmi stredných a vysokých škôl a osobitných odborných učilíšť vstupujúcimi do pracovného pomeru na prácu zodpovedajúcu ich kvalifikácii; absolventom sa rozumie pracovník, ktorého celková doba zamestnania v pracovnom alebo obdobnom pomere nedosiahla po úspešnom ukončení štúdia (prípravy) dva roky, pričom sa nezapočítava doba vojenskej základnej (náhradnej) služby, doba materskej a ďalšej materskej dovolenky,

b) mladistvými,

c) občanmi ťažko umiestňovateľnými, ktorých odporúča podľa osobitných predpisov národný výbor, a v ďalších prípadoch, keď organizácia podľa osobitného predpisu je povinná prijať občana do pracovného pomeru.

Tento zákaz neplatí v prípadoch uvedených v odseku 1, v § 25 ods. 2 písm. d) zákonníka a v prípadoch, keď občan písomne požiada organizáciu o dojednanie pracovného pomeru na určitú dobu.

§ 4
Preloženie

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

§ 5
Dočasné pridelenie pracovníka na výkon práce v inej organizácii

(1) Po dobu dočasného pridelenia ukladá pracovníkovi v mene organizácie, ktorá pracovníka dočasne pridelila, pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na ten účel pokyny, vytvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci organizácia, do ktorej bol pracovník dočasne pridelený. Jej vedúci pracovníci však nemôžu dočasne pridelenému pracovníkovi ukladať kárne opatrenia a robiť právne úkony v mene organizácie, ktorá pracovníka dočasne pridelila.

(2) Po dobu dočasného pridelenia poskytuje pracovníkovi mzdu, prípadne aj náhradu cestovných výdavkov organizácia, ktorá pracovníka dočasne pridelila; organizácie môžu uzavrieť dohodu,

podľa ktorej organizácia, do ktorej bol pracovník dočasne pridelený, uhradí organizácii, ktorá k nej pracovníka pridelila, dohodnutú časť poskytnutej mzdy, prípadne aj náhrady cestovných výdavkov zodpovedajúcu rozsahu plnenia úloh pracovníkom pre organizáciu, do ktorej bol pracovník dočasne pridelený.

(3) Ak organizácia, ktorá pracovníka dočasne pridelila, uhradila pracovníkovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním v organizácii, do ktorej bol dočasne pridelený, má nárok na náhradu voči tejto organizácii, pokiaľ sa organizácie nedohodnú inak.

(4) Dočasné pridelenie sa končí uplynutím času, na ktorý sa dojednalo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru, prípadne uplynutím desiatich pracovných dní odo dňa, keď sa prejav vôle účastníka skončiť dočasné pridelenie druhému účastníkovi oznámil.

§ 6
Potvrdenie o zamestnaní

V potvrdení o zamestnaní vydanom organizáciou pracovníkovi pri skončení pracovného pomeru treba okrem údajov o zamestnaní, druhu vykonávaných prác a dosiahnutej kvalifikácii uviesť

a) dobu, ktorá sa pracovníkovi započítala na účely dovolenky na zotavenie,

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

c) údaje o započítateľnej dobe zamestnania v I. a II. Pracovnej kategórii na účely dôchodkového zabezpečenia,

d) odpracovaný čas a ďalšie skutočnosti rozhodné pre dosiahnutie najvyššie prípustného expozičného času,[2])

e) či sa zo mzdy pracovníka vykonávajú zrážky, v čí prospech, aká vysoká je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať, aká je výška dosiaľ vykonaných zrážok a aké je poradie pohľadávky,

f) údaje o dohode o zotrvaní v organizácii v pracovnom pomere po určitý čas po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy) včítane údaja o tom, kedy sa tento čas skončí (§ 227a zákonníka),

g) údaje o výške priemerného zárobku a o ďalších skutočnostiach rozhodných pre posúdenie nároku na mzdové vyrovnanie alebo na príspevok pred nástupom do nového zamestnania.[3])

§ 7
Vedľajší pracovný pomer a dohoda o pracovnej činnosti

Oznámenie organizácii, v ktorej je pracovník zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas, o dojednaní vedľajšieho pracovného pomeru alebo dohody o pracovnej činnosti nie je potrebné, pokiaľ sa dojednali na čas nepresahujúci súvisle sedem kalendárnych dní.

Záznamy o pracovných vzťahoch v občianskych preukazoch

§ 8

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

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

a) vedľajšieho (§ 70 až 70b zákonníka),

b) dojednaného na čas prechodnej potreby nepresahujúci súvisle sedem kalendárnych dní,

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

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

e) dojednaného na určitú dobu pracovníkom, ktorý je požívateľom starobného dôchodku,

f) dojednaného so žiakom alebo študentom v dennom štúdiu,

g) dojednaného medzi občanmi,

h) dojednaného v inej organizácii na čas, keď pracovník čerpá dovolenku na zotavenie v organizácii, v ktorej je zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas [§ 25 ods. 2 písm. e) zákonníka].

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

(4) V občianskom preukaze sa zaznamenáva aj vznik a skončenie členského pomeru k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu.

§ 9

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

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

Pracovná disciplína

§ 10
Ukladanie a výkon kárnych opatrení

(1) Vedúci pracovník oprávnený ukladať kárne opatrenia postupuje pri ich ukladaní tak, aby sa výchovný účel sledovaný kárnym opatrením dosiahol čo najúčinnejšie a najrýchlejšie.

(2) Pred uložením kárneho opatrenia treba vypočuť pracovníka a celý prípad podrobne objasniť vypočutím ďalších osôb, písomnými podkladmi a podobne. Vypočutie pracovníka sa však nevyžaduje, pokiaľ sa mu poskytla možnosť sa obhajovať (§ 78 ods. 3 zákonníka), ktorú bez vážnych dôvodov nevyužil, a prípad je spoľahlivo objasnený iným spôsobom.

(3) V rozhodnutí o kárnom opatrení musí byť uvedené, o aké porušenie pracovnej disciplíny ide, kedy k nemu došlo a aké kárne opatrenie sa zaň ukladá. Rozhodnutie o kárnom opatrení musí obsahovať aj poučenie o možnosti požiadať o jeho preskúmanie podľa § 81 zákonníka a upozornenie na možnosť výpovede pre ďalšie aj menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; rozhodnutie, ktorým sa ukladá verejné pokarhanie, musí obsahovať aj údaj o tom, ako bude zverejnené.

(4) Do doby výkonu kárnych opatrení sa nezapočítava doba, po ktorú pracovník z akéhokoľvek dôvodu nepracoval.

§ 11
Evidencia a zahladenie kárnych opatrení

(1) Rozhodnutia o kárnych opatreniach, ktoré nadobudli právoplatnosť, sa zakladajú do osobného spisu pracovníka; z osobného spisu sa vyradia, len čo je kárne opatrenie zahladené (§ 79a zákonníka). Od tohto dňa sa nesmie v žiadnych dokladoch ani posudkoch týkajúcich sa pracovníka uvádzať, že mu bolo uložené kárne opatrenie.

(2) Organizácia nesmie zakladať do osobných spisov ani uvádzať v dokladoch alebo posudkoch týkajúcich sa pracovníka žiadne záznamy o výchovných opatreniach podľa § 76 zákonníka.

Pracovný čas a čas odpočinku

§ 12
Prestávky v práci a nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami

(1) Pracovné prestávky na jedlo a oddych sa započítavajú do pracovného času v rozsahu 30 minút za čas výkonu práce zodpovedajúci jednej pätine určeného týždenného pracovného času.

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

Dni pracovného pokoja

§ 13

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

a) v prípadoch, keď treba podstatne zvýšiť stav pracovníkov na prechodnú dobu nepresahujúcu päť mesiacov v kalendárnom roku,

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

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

(3) Pri prácach na určených stavbách, pri určených montážnych a opravárenských prácach, pri ktorých je pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, môže vedúci organizácie rozvrhnúť podľa pracovnoprávneho predpisu nadriadeného federálneho ústredného orgánu pracovný čas tak, že na jednotlivých pracovníkov pripadne nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 64 hodín raz za dva týždne (§ 85 ods. 1 zákonníka). Práce uvedené v prvej vete určuje uvedený ústredný orgán po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(4) Vedúci organizácie môže výnimočne rozvrhnúť pracovný čas za podmienok uvedených v odseku 3 tak, že čas nepretržitého odpočinku bude aspoň 48 hodín pri prácach vykonávaných

a) na odvrátenie následkov živelných udalostí,

b) v dôsledku havárií stavebných objektov,

c) pri technologických procesoch, ktoré sa nemôžu prerušiť,
s podmienkou, že na jednotlivých pracovníkov pripadne nepretržitý odpočinok v trvaní aspoň 64 hodín najmenej raz za štyri týždne.

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

§ 14

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

§ 15
Práca nadčas

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

a) pri naliehavých opravných prácach,

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

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

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

e) ak hrozilo nebezpečenstvo pre život alebo zdravie,

f) so svojím súhlasom pri špičkových prácach v poľnohospodárstve.

Dovolenka na zotavenie

§ 16

Za pracovníkov, ktorí vykonávajú zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé práce sa na účely dodatkovej dovolenky považujú pracovníci, ktorí

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

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

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

d) pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhe duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,

e) ako vychovávatelia vychovávajú mládež za sťažených podmienok alebo ako zdravotnícki pracovníci pracujú v zdravotníckej službe zborov nápravnej výchovy aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času,

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

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

§ 17

(1) Pracovník, ktorý za podmienok uvedených v § 16 pracuje celý kalendárny rok, má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak pracovník za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, prislúcha mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Dodatková dovolenka podľa odseku 1 prislúcha pracovníkovi pri splnení ustanovených podmienok, aj keď má nárok na dodatkovú dovolenku podľa § 105 ods. 1 zákonníka.

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

§ 18

(1) Pomerná časť dovolenky za kalendárny rok prislúcha v dĺžke jednej dvanástiny aj za kalendárny mesiac, v ktorom pracovník zmenil zamestnanie, pokiaľ skončenie pracovného pomeru v doterajšej organizácii a vznik pracovného pomeru v novej organizácii na seba bezprostredne nadväzujú; pracovníkovi prislúcha pomerná časť dovolenky od organizácie, v ktorej bol v pracovnom pomere dlhšie ako polovicu mesiaca. Ak pracovník zmenil zamestnanie v polovici mesiaca, poskytne mu pomernú časť dovolenky za tento mesiac nová organizácia. Ako zmena zamestnania v polovici mesiaca sa posudzuje aj to, keď na skončenie zamestnania pred polovicou mesiaca bezprostredne nadväzujú dni pracovného pokoja a na ne nástup do nového zamestnania po polovici mesiaca.

(2) Ak bol pracovník dlhodobo plne uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo dočasne uvoľnený pre výkon práce v inej organizácii, poskytne mu dovolenku na zotavenie (jej časť) organizácia, pre ktorú je uvoľnený pracovník činný; táto organizácia mu poskytne aj tú časť dovolenky, ktorú nevyčerpal pred uvoľnením. Ak pracovník dovolenku nevyčerpal pred uplynutím doby uvoľnenia, poskytne mu ju uvoľňujúca organizácia. Splnenie podmienok pre vznik nároku na dovolenku sa pritom posudzuje spolu v oboch organizáciách.

§ 19
Krátenie dovolenky na zotavenie

(1) Ak pracovník, ktorý splnil podmienku ustanovenú v § 101 zákonníka v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, nepracoval pre prekážky v práci, ktoré sa na účely dovolenky neposudzujú ako výkon práce (§ 55 ods. 2), kráti sa mu dovolenka za prvých 100 takto zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 22 takto zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu. Dovolenku vyčerpanú pred nástupom ďalšej materskej dovolenky nemožno však z tohto dôvodu krátiť.

(2) Za každú neospravedlnene zameškanú smenu (pracovný deň) kráti organizácia pracovníkovi dovolenku na zotavenie o jeden až tri dni; neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých smien sa sčítajú. Ak pracovník dosahuje mimoriadne pracovné výsledky, môže mu organizácia so súhlasom príslušného odborového orgánu krátenie dovolenky pre skoršiu neospravedlnenú neprítomnosť v práci odpustiť.

(3) Pri krátení dovolenky podľa odsekov 1 a 2 sa musí pracovníkovi, ktorého pracovný pomer k tej istej organizácii trval po celý kalendárny rok, poskytnúť dovolenka aspoň v dĺžke jedného týždňa, a ak ide o mladistvého pracovníka, v dĺžke dvoch týždňov.

(4) Pracovníkovi, ktorý zameškal prácu pre výkon trestu odňatia slobody, sa za každých 22 takto zameškaných pracovných dní kráti dovolenka za kalendárny rok o jednu dvanástinu. Rovnako sa

kráti dovolenka pre väzbu, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu pracovníka alebo ak pracovník bol spod obžaloby oslobodený, prípadne ak sa trestné stíhanie proti nemu zastavilo iba preto, že za spáchaný trestný čin nie je trestne zodpovedný alebo že mu bola udelená milosť alebo že sa trestný čin amnestoval.

(5) Dovolenka za odpracované dni, dodatková dovolenka, osobitná dodatková dovolenka a ďalšia dovolenka sa krátia iba z dôvodov uvedených v odseku 2.

(6) Dovolenka, na ktorú vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, sa kráti iba z dôvodov, ktoré vznikli v tomto roku.

§ 20

Organizácia môže po dohode s príslušným odborovým orgánom určiť hromadné čerpanie dovolenky na zotavenie, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom spoločnosti, najmä ak sa tým neohrozí a nesťaží plnenie plánovaných úloh; hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne a u umeleckých súborov z povolania štyri týždne.

Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdavkov

§ 21
Poradie zrážok zo mzdy

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

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

(3) Pri peňažných trestoch (pokutách) a náhradách uložených vykonateľnými rozhodnutiami príslušných orgánov a pri preplatkoch na dávkach nemocenského poistenia, sociálneho zabezpečenia a materského príspevku sa spravuje poradie dňom, keď organizácii bolo doručené vykonateľné rozhodnutie príslušného orgánu.

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

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

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

Prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu

§ 22

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

(2) Výkonom verejnej funkcie sa rozumie napríklad výkon povinností vyplývajúcich z funkcie poslanca Federálneho zhromaždenia, Českej národnej rady, Slovenskej národnej rady, národného výboru, člena komisie národného výboru, člena alebo spolupracovníka orgánu ľudovej kontroly, sudcu z ľudu, člena orgánu organizácií združených v Národnom fronte a orgánu družstevných organizácií alebo delegáta na ich zjazdy a konferencie, člena rady socialistickej samosprávy pracovného kolektívu štátneho podniku a člena predstavenstva spoločného podniku podľa zákona o poľnohospodárskom družstevníctve.

(3) O výkon občianskych povinností ide najmä u svedkov, tlmočníkov a iných osôb predvolaných na konanie na národnom výbore alebo v jeho zariadení, na súde alebo inom štátnom orgáne, pri poskytnutí prvej pomoci, povinných lekárskych prehliadkach, opatreniach proti prenosným chorobám, iných naliehavých opatreniach liečebno-preventívnej starostlivosti, pri izolácii z dôvodov veterinárnoochranných opatrení, pri poskytnutí osobnej pomoci pri požiarnej ochrane, živelných udalostiach alebo v iných obdobných mimoriadnych prípadoch a ďalej v prípadoch, keď je občan povinný podľa právnych predpisov osobnú pomoc poskytnúť, a pri povinnej účasti pracovníkov na rekondičných pobytoch [§ 135 ods. 2 písm. e) zákonníka].

(4) Inými úkonmi vo všeobecnom záujme sú úkony, o ktorých to ustanovujú právne predpisy.

§ 23

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

§ 24

(1) Pokiaľ z povahy veci alebo z dokladov predložených pracovníkom organizácii nevyplýva, že k výkonu verejnej funkcie, občianskej povinnosti alebo iného úkonu vo všeobecnom záujme muselo dôjsť v pracovnom čase, vyžiada si o tom organizácia potvrdenie od orgánu, z podnetu ktorého alebo v záujme ktorého sa pracovníkovi pracovné voľno poskytlo.

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

Služba v ozbrojených silách

§ 25

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

§ 26

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

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

(3) Na cestu z miesta, kde bol prepustený zo služby v ozbrojených silách, do miesta bydliska, prípadne pracoviska prislúchajú pracovníkovi cestovné dni za podmienok a v rozsahu uvedenom v odseku 2.

(4) Za čas pracovného voľna a za cestovné dni poskytnuté podľa odsekov 1 až 3 prislúcha pracovníkovi, ktorému tým ujde zárobok, náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

(5) Pracovník je povinný nastúpiť do práce najneskôr tretí deň po skončení služby v ozbrojených silách. Za čas pred nástupom do práce neprislúcha mzda ani náhrada mzdy; do tohto času sa nezahŕňajú prípadné cestovné dni podľa odseku 3.

§ 27

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

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

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

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

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

(2) Pri priznávaní náhrady mzdy sa prihliada len na osoby, ktoré sa uznávajú na účely dane zo mzdy za osoby vyživované pracovníkom, a to bez ohľadu na to, či sa mu na ne priznáva zníženie dane zo mzdy; prihliada sa však aj na deti, na ktoré patria prídavky na deti alebo výchovné, aj keď sa na účely zníženia dane zo mzdy nepovažujú za vyživované osoby. [4])

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 28
Pracovné voľno

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

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

§ 29
Náhrada mzdy

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

(2) Náhrada mzdy pracovníkovi neprislúcha, ak neospravedlnene zameškal prevažnú časť smeny v kalendárnom mesiaci, keď sa mu poskytlo pracovné voľno, alebo ak sa po skončení pracovného voľna bez vážneho dôvodu včas nevráti do práce; neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých smien sa sčítajú.

§ 30
Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci na strane pracovníka

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

(2) Prekážku v práci a jej trvanie je pracovník povinný organizácii preukázať; príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Organizácia smie poskytnúť pracovné voľno a náhradu mzdy iba v nevyhnutne potrebnom rozsahu.

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

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

§ 31

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

a) nahrádzať fyzicky namáhavé práce a práce v sťažených pracovných podmienkach novými technologickými a pracovnými postupmi a použitím mechanizácie, automatizácie, hermetizácie a podobne,

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

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

d) organizovať najmenej raz do roka previerky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách a zariadeniach organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti; zistené nedostatky odstraňovať a potrebné opatrenia investičného charakteru zahrnúť do plánu a do kolektívnych zmlúv,

e) zabezpečiť, aby sa pracovníci v určených prípadoch zúčastnili na rekondičných pobytoch [§ 135 ods. 2 písm. e) zákonníka].

§ 32

(1) Na zaistenie bezpečnosti a bezporuchovosti prevádzky je organizácia povinná vykonávať pravidelné kontroly a revízie stavu technických zariadení, pravidelné meranie hluku na pracoviskách a škodlivín v pracovnom ovzduší a plniť ďalšie úlohy ustanovené právnymi a

ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako neoddeliteľnú súčasť preventívnej údržby.

(2) Na plnenie týchto povinností vedúci organizácie poveruje v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi alebo podľa potreby kvalifikovaných pracovníkov (napríklad revíznych technikov, bezpečnostných technikov, protiprašných technikov). Títo pracovníci súčasne pomáhajú vedúcim pracovníkom pri plnení všetkých povinností súvisiacich so zaisťovaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, upozorňujú ich na zistené nedostatky a podávajú im návrhy na ich odstránenie. Tým nie sú dotknuté jeho povinnosti ani povinnosti ostatných vedúcich pracovníkov pri zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 33

(1) Projektanti, konštruktéri a tvorcovia nových technologických postupov zabezpečujú, aby projekty, konštrukčné diela a technologické postupy vyhovovali požiadavkám bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v predpokladaných pracovných podmienkach.

(2) Organizácie sú povinné zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri vývoji a výskume, a zabezpečovať, aby projekty a projektová dokumentácia spĺňali požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s novými poznatkami vedy a techniky.

(3) Výrobné organizácie sú povinné zabezpečovať, aby stroje, zariadenia a nástroje nimi vyrábané zodpovedali právnym a ostatným predpisom na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(4) Vedúci nadriadených orgánov sú tiež povinní zabezpečovať koordináciu a riadenie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v podriadených organizáciách a pravidelnú kontrolu, ako podriadené organizácie plnia úlohy na tomto úseku; takisto sú povinní zabezpečovať, aby sa výskum a vývoj zameriaval aj na otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

§ 34

Zákaz požívať alkoholické nápoje na pracoviskách organizácie a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk sa nevzťahuje na pracovníkov v horúcich prevádzkach, pokiaľ požívajú nízkostupňové pivo, a na pracovníkov, u ktorých požívanie týchto nápojov je súčasťou plnenia pracovných úloh alebo je s plnením týchto úloh zvyčajne spojené.

§ 35
Dohoda o zvýšení kvalifikácie

(1) Organizácia môže pri uzavretí dohody podľa § 143 zákonníka dojednať povinnosť pracovníka zotrvať v pracovnom pomere po dobu zodpovedajúcu dohodnutej najvyššej celkovej sume, ktorú bude pracovník povinný uhradiť. Celkove dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov a najvyššia suma za jeden rok 7 000 Kčs.

(2) Organizácia môže uzavrieť dohodu podľa § 143 zákonníka aj pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú aspoň 100 000 Kčs; ustanovenie odseku 1 platí aj tu.

§ 36
Pracovníci so zmenenou pracovnou schopnosťou

Pre pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou zabezpečujú organizácie na svoje náklady technickými a organizačnými opatreniami najmä potrebnú úpravu pracovných podmienok, úpravu

pracovísk, zriadenie chránených dielní, zaškolenie alebo zaučenie týchto pracovníkov a zvyšovanie ich kvalifikácie pri výkone ich pravidelného zamestnania.

Náhrada škody

§ 37
Plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním

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

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

(3) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi však nie sú cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrenie, prípadne vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť, pokiaľ sa nevykonáva v objekte organizácie. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz organizácie alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh.

(4) V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh je aj činnosť, ktorá pomáha plniť celospoločenské, hospodárske a sociálne úlohy organizácie. Za týchto podmienok sa považuje za činnosť v súvislosti s plnením pracovných úloh aj školenie pracovníkov organizácie organizované organizáciou alebo spoločenskou organizáciou, prípadne orgánom nadriadeným organizácii a školenie pre funkcionárov spoločenskej organizácie organizované vyšším orgánom tejto organizácie, ktorým sa sleduje zvyšovanie ideovej a odbornej pripravenosti pracovníkov.

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

§ 38

(1) Cestou do zamestnania a späť sa rozumie cesta z miesta bydliska (ubytovania) pracovníka do miesta vstupu do objektu organizácie alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť; v poľnohospodárskych, lesných a stavebných organizáciách aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť.

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

Zodpovednosť za škodu podľa pracovnoprávnych predpisov v niektorých osobitných prípadoch

§ 39

(1) Žiaci strednej školy alebo osobitného odborného učilišťa alebo študenti vysokej školy zodpovedajú škole alebo organizácii za škodu, ktorú jej spôsobili pri teoretickom alebo praktickom vyučovaní a pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi.

(2) Za škodu, ktorá vznikla žiakom základných škôl, osobitných škôl a pomocných škôl pri vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiakov v školských zariadeniach alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá národný výbor, ktorý školu alebo školské zariadenie odborne vedie.

(3) Za škodu, ktorá vznikla žiakom stredných škôl alebo osobitných odborných učilíšť pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní, pri výchove mimo vyučovania a pri výchove žiakov v školských zariadeniach alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá

a) žiakom stredných odborných učilíšť alebo osobitných odborných učilíšť organizácia, ku ktorej je stredné odborné učilište alebo osobitné odborné učilište organizačne pričlenené,

b) žiakom gymnázií a stredných odborných škôl, pokiaľ ku škode došlo pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole, pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, národný výbor, ktorý strednú školu odborne vedie; pokiaľ ku škode došlo pri praktickom vyučovaní v organizácii alebo v priamej súvislosti s ním, tá organizácia, v ktorej sa toto vyučovanie uskutočňovalo.

(4) Za škodu, ktorá vznikla študentom vysokých škôl pri teoretickom vyučovaní, pri praktickom vyučovaní v škole a pri výchove mimo vyučovania alebo v priamej súvislosti s nimi, zodpovedá vysoká škola. Pokiaľ ku škode došlo pri odbornospoločenskej praxi v organizácii alebo v priamej súvislosti s ňou, zodpovedá za ňu organizácia, v ktorej sa táto prax uskutočňovala.

§ 40

(1) Občanom plniacim verejné funkcie zodpovedá za škodu vzniknutú pri výkone funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, pre ktorú boli činní; občania zodpovedajú za škodu tejto organizácii. Pokiaľ však funkcionári spoločenskej organizácie pomáhajú pri výkone svojej funkcie alebo v priamej súvislosti s ňou súčasne plniť celospoločenské, hospodárske alebo sociálne úlohy organizácie, v ktorej sú v pracovnom pomere, zodpovedá im za škodu táto organizácia.

(2) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorí nie sú v pracovnom pomere a ktorých príprava na povolanie (činnosť) sa vykonáva podľa osobitných predpisov, zodpovedá za škodu vzniknutú pracovným úrazom, prípadne chorobou z povolania pri tejto príprave organizácia, v ktorej sa príprava na povolanie vykonáva.

(3) Pracovníkom, ktorí sa zúčastňujú na povinnom rekondičnom pobyte, zodpovedá za škodu vzniknutú pri účasti na tomto pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou organizácia, ktorá im účasť na pobyte určila; pracovníci zodpovedajú za škodu tejto organizácii. Účasťou na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou je i cesta na nástup naň a späť po jeho skončení, účasť na rekondičnom programe a čas osobného voľna v rekondičnom objekte. Nepatrí sem však stravovanie ani povolená neorganizovaná vychádzka.

§ 41

(1) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú členovia dobrovoľných požiarnych zborov a banských záchranných zborov, ktorí utrpia úraz pri činnosti v týchto zboroch. V týchto prípadoch im zodpovedá organizácia, v ktorej je zbor zriadený.

(2) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú občania, ktorí na výzvu národného výboru alebo veliteľa zásahu a podľa jeho pokynov, prípadne s jeho vedomím osobne pomáhajú pri zásahu proti živelnej udalosti alebo pri odstraňovaní jej následkov a utrpia pri týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom im zodpovedá národný výbor.

(3) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú občania, ktorí dobrovoľne v rámci akcie organizovanej národným výborom alebo inou organizáciou vypomáhajú pri plnení dôležitých úloh v záujme spoločnosti, napríklad občania, ktorí dočasne vypomáhajú pri zveľaďovaní obcí alebo v jednotnom roľníckom družstve alebo na štátnom majetku alebo pri stavebných akciách vykonávaných na zveľadenie prevádzkární spotrebných družstiev, a utrpia pri týchto činnostiach úraz. Za škodu vzniknutú týmto úrazom im zodpovedá organizácia, pre ktorú v čase tohto úrazu pracovali.

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

(5) Nárok na náhradu škody vzniknutej pracovným úrazom majú športoví reprezentanti Československej socialistickej republiky a športovci zaradení do systému vrcholového športu, ktorí utrpia úraz pri účasti na športovej príprave, majstrovských a medzinárodných súťažiach; za škodu im zodpovedá organizácia alebo orgán, pre ktoré boli v čase úrazu športovo činní.

Dohody o hmotnej zodpovednosti

§ 42

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

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

§ 43

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

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

(3) Ak pracovník so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, ktorého pracovný pomer sa skončil alebo ktorý bol prevedený na inú prácu alebo na iné pracovisko alebo bol preložený, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou na jeho prvšom pracovisku. Ak pracovník, ktorý sa zaraďuje na pracovisko, kde pracujú pracovníci so spoločnou hmotnou zodpovednosťou, zároveň nepožiada o vykonanie inventarizácie, zodpovedá, pokiaľ od dohody o hmotnej zodpovednosti neodstúpil, za prípadný schodok zistený najbližšou inventarizáciou.

§ 44

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

Náhrada za stratu na zárobku v niektorých osobitných prípadoch

§ 45

U pracovníka, ktorý je v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania v niekoľkých pracovných pomeroch alebo je činný aj na základe dohody o pracovnej činnosti, sa pri určení výšky náhrady za stratu na zárobku vychádza z priemerných zárobkov dosahovaných vo všetkých týchto pracovnoprávnych vzťahoch, a to po dobu, po ktorú by mohli trvať. Ak došlo k poškodeniu na zdraví v pracovnom pomere, v ktorom je pracovník zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, poskytne organizácia náhradu za stratu na zárobku dosahovanom vo vedľajšom pracovnom pomere, prípadne na základe dohody o pracovnej činnosti, len ak bola voči nej splnená oznamovacia povinnosť o ich dojednaní a organizácia nedala príkaz na ich skončenie, prípadne tento príkaz sa neuznal za odôvodnený (§ 70a a 239 zákonníka).

§ 46

Pracovníkom, ktorí utrpeli pracovný úraz, prípadne u ktorých sa zistila choroba z povolania, v pracovnom pomere dojednanom na určitú dobu alebo pri výkone prác na základe dohody o pracovnej činnosti uzavretej na určitú dobu, prislúcha náhrada za stratu na zárobku vždy len do doby, keď sa mal tento pracovnoprávny vzťah skončiť. Po tomto čase prislúcha náhrada za stratu na zárobku, len ak možno podľa okolností dôvodne predpokladať, že postihnutý by bol aj naďalej zamestnaný.

§ 47

(1) Ak pracovný úraz utrpel, prípadne ak sa choroba z povolania zistila u požívateľa starobného alebo invalidného dôchodku, prislúcha mu náhrada za stratu na zárobku po dobu, pokiaľ sám neprestal byť zamestnaný z dôvodov, ktoré nesúvisia s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Ak však dôchodca ďalej nepracuje z dôvodov, ktoré súvisia s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, prislúcha mu náhrada po dobu, po ktorú by vzhľadom na svoj zdravotný stav pred pracovným úrazom alebo chorobou z povolania mohol pracovať. Ustanovenie § 195 ods. 5 zákonníka platí aj tu.

(2) Odo dňa, keď sa mala skončiť povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava) na strednej škole, osobitnom odbornom učilišti alebo na vysokej škole, prislúcha žiakovi a študentovi

náhrada za stratu na zárobku len

a) po dobu, o ktorú sa následkom pracovného úrazu, prípadne choroby z povolania predĺžila jeho povinná školská dochádzka alebo štúdium (príprava),

b) počas práceneschopnosti pre pracovný úraz, prípadne chorobu z povolania,

c) ak sa stal následkom pracovného úrazu, prípadne choroby z povolania invalidným,

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

§ 48
Zárobok po pracovnom úraze

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

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

§ 49
Náklady na pohreb

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

(2) Náhrada nákladov na zriadenie pomníka alebo dosky nesmie presiahnuť sumu 8 000 Kčs. Náklady na smútočné ošatenie a cestovné výdavky sa uhrádzajú iba najbližším príslušníkom rodiny a domácnosti zomretého.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

§ 50
Dohoda o vykonaní práce

Do predpokladaného rozsahu práce, na ktorý sa uzaviera dohoda o vykonaní práce podľa § 236 ods. 1 zákonníka, sa nezapočítava doba týchto prác vykonávaných pracovníkom pre organizáciu v tom istom kalendárnom roku na základe inej dohody o vykonaní práce:

a) príležitostné komparzové a príležitostné pomocné manuálne práce pre Československý film, Slovenský film, Československú televíziu a Československý rozhlas,

b) spolupráca autora pri rozpracovaní, skúšaní alebo zavádzaní jeho vynálezu, zlepšovacieho návrhu a priemyselného vzoru.[5])

§ 51
Dohoda o pracovnej činnosti

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať prácu až do rozsahu určeného týždenného pracovného času, ak ide o

a) práce na zabezpečenie naliehavých zvýšených úloh organizácie nepresahujúce tri mesiace v kalendárnom roku, ak splnenie týchto úloh vyžaduje nárazovú hromadnú výpomoc dočasných pracovníkov,

b) výpomoc občanov zabezpečovanú národným výborom na realizáciu volebných programov Národného frontu na zveľaďovanie miest a obcí a pracovník nie je v tom istom čase zamestnaný v iných pracovnoprávnych alebo obdobných vzťahoch v celkovom rozsahu presahujúcom polovicu určeného týždenného pracovného času.

Odchýlky v pôsobnosti príslušných odborových orgánov

§ 52

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

§ 53

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

(2) Ak sa pracovník prevádza na inú prácu, prekladá do iného miesta alebo ak sa s ním rozväzuje pracovný pomer výpoveďou alebo sa okamžite zrušuje v súvislosti s odvolaním z funkcie, čo robí Predsedníctvo Federálneho zhromaždenia, Predsedníctvo Snemovne ľudu alebo Predsedníctvo Snemovne národov, prezident Československej socialistickej republiky, Česká národná rada alebo jej predsedníctvo, Slovenská národná rada alebo jej predsedníctvo, vláda Československej socialistickej republiky, vláda Českej socialistickej republiky a vláda Slovenskej socialistickej republiky, prípadne predsedníctva týchto vlád, nevyžaduje sa na tieto úkony súčinnosť orgánov Revolučného odborového hnutia.

(3) Na hromadné úpravy pracovného času vydávané štátnymi orgánmi pre ich pracovníkov sa vyžaduje predchádzajúce prerokovanie s príslušným odborovým orgánom.

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

§ 54

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

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

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

(4) Na hromadné úpravy pracovného času vydávané orgánmi spoločenských organizácií sa vyžaduje predchádzajúce prerokovanie s príslušným odborovým orgánom.

Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia

§ 55

(1) Ako výkon práce sa posudzuje čas,

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

b) dovolenky na zotavenie,

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

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

(2) Na účely dovolenky na zotavenie sa však ako výkon práce neposudzuje doba výkonu vojenskej základnej (náhradnej) služby a čas zameškaný pre dôležité osobné prekážky v práci, pokiaľ sa neuvádzajú v prílohe tohto nariadenia; doba materskej dovolenky podľa § 157 ods. 1 zákonníka a doba práceneschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré organizácia zodpovedá, sa posudzuje ako výkon práce.

(3) Pre zistenie, či sú splnené podmienky vzniku nároku na dovolenku na zotavenie, sa posudzuje pracovník, ktorý je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas, akoby v kalendárnom týždni pracoval päť pracovných dní, i keď jeho pracovný čas nie je rozvrhnutý na všetky pracovné dni v týždni; to platí aj pre zistenie počtu dní na účely krátenia dovolenky, s výnimkou neospravedlnenej neprítomnosti v práci (§ 19 ods. 2).

(4) Ustanovenia odsekov 1 až 3 neplatia na účely vzniku nároku na mzdu (odmenu) za vykonávanú prácu.

(5) O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje organizácia po dohode s príslušným odborovým orgánom.

§ 56

Zrušuje sa nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 54/1975 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce, v znení nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 24/1985 Zb.

§ 57
Účinnosť

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. januárom 1989.

Adamec v. r.

**Príloha nariadenia vlády ČSSR č. 223
1988 Zb.**

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

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

1. Vyšetrenie alebo ošetrenie pracovníka v zdravotníckom zariadení

   Pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, pokiaľ vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.

2. Narodenie dieťaťa manželke (družke) pracovníka

   Pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky (družky) do zdravotníckeho zariadenia a späť.

3. Sprevádzanie

   a) rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie. Pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, a to na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na jeden deň, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možno vykonať mimo pracovného času. Ak pracovník má nárok na podporu pri ošetrovaní člena rodiny z nemocenského poistenia, neprislúcha mu náhrada mzdy,

   b) zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo do internátnej školy pre mládež vyžadujúcu osobitnú starostlivosť. Pracovné voľno sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, a to na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na šesť pracovných dní v kalendárnom roku.

4. Úmrtie

   Pracovné voľno sa poskytne na

   a) dva dni pri úmrtí manžela, druha alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

   b) jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca pracovníka, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca pracovníka, a na ďalší deň, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb,

   c) nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe starého rodiča alebo vnuka pracovníka alebo starého rodiča jeho manžela alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným najbližším príbuzným, ale žila s pracovníkom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak pracovník obstaráva pohreb týchto osôb,

   d) nevyhnutne potrebný čas členom delegácie pracovníkov, ktorých určí príslušný odborový orgán po dohode s organizáciou na pohreb spolupracovníka.

5. Vlastná svadba, svadba detí a rodičov

   Pracovné voľno sa poskytne na dva dni na vlastnú svadbu, z toho jeden deň na účasť na svadobnom obrade. Pracovné voľno na jeden deň sa poskytne na účasť na svadobnom obrade pri svadbe dieťaťa a rodiča.

6. Presťahovanie pracovníka, ktorý má vlastné bytové zariadenie

   Pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas

   a) najviac na dva dni, ak sa pracovník sťahuje do inej obce v dôsledku preloženia v záujme organizácie,

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

7. Náhle prerušenie premávky hromadných dopravných prostriedkov (s výnimkou miestnej dopravy nepresahujúcej päť kilometrov)

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

8. Nepredvídané meškanie hromadných dopravných prostriedkov z poveternostných dôvodov (s výnimkou miestnej dopravy nepresahujúcej päť kilometrov)

   Pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak toto meškanie spadá, včítane času potrebného na cestu od dopravného prostriedku na pracovisko, do pracovného času.

9. Znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov nehromadným dopravným prostriedkom, ktorý používa pracovník ťažko postihnutý na zdraví

   Pracovné voľno sa poskytne pracovníkovi ťažko postihnutému na zdraví na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.

10. Vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru

    Pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni, po dobu zodpovedajúcu výpovednej dobe (§ 45 ods. 1 zákonníka). Toto voľno možno so súhlasom organizácie zlučovať.

1) § 23 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon).

2) Zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom. Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 102/1987 Zb. o pracovnom uplatnení a hmotnom zabezpečení pracovníkov v baníctve trvalo nespôsobilých na doterajšiu prácu.

3) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 74/1970 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s vykonávaním racionalizačných a organizačných opatrení, v znení vyhlášky č. 4/1979 Zb.
Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 82/1988 Zb., ktorou sa upravuje uvoľňovanie, umiestňovanie a hmotné zabezpečenie pracovníkov v súvislosti s prestavbou národného hospodárstva a ústredných orgánov.

4) § 7 ods. 2 vyhlášky Federálneho ministerstva financií, Ministerstva financií ČSR a Ministerstva financií SSR č. 161/1976 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o dani zo mzdy.

5) § 114 ods. 3 posledná veta zákona č. 84/1972 Zb. o objavoch, vynálezoch, zlepšovacích návrhoch a priemyselných vzoroch.

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.