ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1989

Vyhlásené: 30.12.1989 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

196

VYHLÁŠKA
Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí
z 20. decembra 1989
o pružnom pracovnom čase

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí podľa § 85b a § 123 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 188/1988 Zb. (úplné znenie č. 52/1989 Zb.) po dohode s Ústrednou radou odborov a Zväzom družstevných roľníkov ustanovuje:

§ 1
Úvodné ustanovenie

(1) V záujme dosiahnutia lepších výsledkov hospodárenia, najmä zvýšenia efektívnosti práce, a v záujme lepšieho zabezpečenia potrieb pracovníkov možno v organizáciách uplatňovať pružný pracovný čas.

(2) Pri zavedení a uplatňovaní pružného pracovného času platia ustanovenia Zákonníka práce a ostatných pracovnoprávnych predpisov, pokiaľ táto vyhláška neustanovuje inak.

§ 2
Pružný pracovný čas

(1) Pri uplatnení pružného pracovného času si pracovník volí sám začiatok, prípadne aj koniec pracovného času v jednotlivých dňoch[1]) v rámci časových úsekov určených organizáciou (voliteľný pracovný čas). Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený časový úsek, v ktorom je pracovník povinný byť na pracovisku (základný pracovný čas). Pružný pracovný čas možno uplatňovať podľa tejto vyhlášky tak pri rovnomernom rozvrhnutí týždenného pracovného času na jednotlivé týždne,[2]) ako aj pri jeho nerovnomernom rozvrhnutí podľa pracovnoprávneho predpisu príslušného ústredného orgánu.[3])

(2) Začiatok a koniec základného pracovného času určí organizácia tak, aby pri určenom týždennom pracovnom čase 42 1/2 hodiny základný pracovný čas bol v jednotlivých pracovných dňoch najmenej päť hodín.

(3) Voliteľný pracovný čas rozvrhne organizácia na začiatok a koniec pracovnej smeny tak, aby úsek voliteľného pracovného času na začiatku pracovnej smeny bol pri určenom týždennom pracovnom čase 42 1/2 hodiny najmenej jednu hodinu.

(4) Obdobne podľa odsekov 2 a 3 sa postupuje pri skrátenom pracovnom čase pod 42 1/2 hodiny týždenne[4]) a pri kratšom pracovnom čase,[5]) prípadne pri rozvrhnutí týždenného pracovného času na iný počet než päť dní v týždni s tým, že sa dĺžka úsekov základného a voliteľného pracovného času určí v pomere k týždennému pracovnému času.

(5) Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria denný prevádzkový čas. Pracovník nesmie vykonávať prácu mimo denného prevádzkového času, pokiaľ nejde o prácu nadčas (§ 5).[6])

§ 3
Formy pružného pracovného času

(1) Pružný pracovný čas sa uplatní ako

a) pružný pracovný deň, pri ktorom si pracovník sám volí začiatok pracovnej smeny a je povinný v príslušný pracovný deň odpracovať celú pracovnú smenu pripadajúcu na tento deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času do pracovných smien určeného organizáciou.[2])[3])

b) pružný pracovný týždeň pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase,[2]) pri ktorom si pracovník sám volí začiatok aj koniec pracovných smien a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý týždenný pracovný čas,[7]) pritom dĺžka pracovnej smeny nie je obmedzená na deväť hodín[8]) a neplatí ustanovenie bodu 121 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, o najkratšej prípustnej dĺžke pracovnej smeny pred voľným dňom,

c) pružné štvortýždňové pracovné obdobie pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase,[3]) pri ktorom si pracovník sám volí začiatok a koniec pracovných smien a je povinný v období štyroch po sebe idúcich týždňov určenom organizáciou odpracovať pracovný čas pripadajúci podľa rozvrhnutia týždenného pracovného času na toto štvortýždňové obdobie.[7])

(2) Na prípadný výkon práce presahujúci pri uplatnení pružného pracovného dňa dĺžku pracovnej smeny, pri uplatnení pružného pracovného týždňa dĺžku týždenného pracovného času a pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia štvortýždňový pracovný čas [odsek 1 písm. c)] sa neprihliada, pokiaľ nejde o prácu nadčas (§ 5 ods. 1) alebo o nadpracovanie neodpracovanej časti pracovného času (§ 4 ods. 4 a § 7 ods. 2).

§ 4
Prekážky v práci

(1) Prekážky v práci na strane pracovníka sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce iba v rozsahu, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené, nie však ako výkon práce, a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

(2) Pokiaľ právny predpis pri prekážkach v práci na strane pracovníka ustanovuje presnú dĺžku nevyhnutne potrebnej doby, po ktorú pracovníkovi prislúcha pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celá táto doba; za dobu jedného dňa sa pritom považuje doba zodpovedajúca priemernej dĺžke pracovnej smeny vyplývajúcej z určeného, prípadne kratšieho týždenného pracovného času príslušného pracovníka.

(3) Prekážky v práci na strane organizácie sa posudzujú ako výkon práce, pokiaľ zasiahli do pracovnej smeny pracovníka, a to za každý jednotlivý deň pri uplatnení

a) pružného pracovného dňa najviac v rozsahu dĺžky pracovnej smeny pripadajúcej pracovníkovi na príslušný deň,

b) pružného pracovného týždňa a pružného štvortýždňového pracovného obdobia najviac v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej smeny vyplývajúcej z určeného prípadne z kratšieho pracovného času príslušného pracovníka.

Ako výkon práce sa však neposudzuje prerušenie prác pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.[9])

(4) Ak pracovník neodpracoval pre ospravedlnené prekážky v práci, uvedené v odseku 1 druhej vete, celý denný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného dňa alebo celý týždenný pracovný čas pri uplatnení pružného pracovného týždňa, prípadne celý pracovný čas pripadajúci na štvortýždňové obdobie (§ 3 ods. 1 písm. c)), pretože mu v tom bránila prekážka v práci na jeho strane, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v pracovných dňoch najneskôr v čase do konca budúceho kalendárneho mesiaca, ak s organizáciou nedohodol iný čas nadpracovania. Pokiaľ pracovník nemohol nadpracovať túto neodpracovanú časť pracovného času v čase uvedenom v predchádzajúcej vete pre prekážky v práci na svojej strane, je povinný tak urobiť bez zbytočného odkladu po ich odpadnutí, ak s organizáciou nedohodol iný čas nadpracovania. Nadpracovanie podľa predchádzajúcich viet je možné iba v dennom prevádzkovom čase (§ 2 ods. 5), ak sa nedohodol iný čas, a nie je prácou nadčas.

§ 5
Práca nadčas

(1) Prácou nadčas je práca vykonávaná pracovníkom na príkaz organizácie alebo s jej súhlasom pri uplatnení

a) pružného pracovného dňa nad dĺžku pracovnej smeny pripadajúcej na príslušný deň podľa rozvrhu týždenného pracovného času do pracovných smien určeného organizáciou,

b) pružného pracovného týždňa a pružného štvortýždňového pracovného obdobia nad základný pracovný čas určený na príslušný deň (§ 2 ods. 2),

pokiaľ pracovník vykonával prácu nad určený týždenný pracovný čas a pri uplatnení štvortýždňového pracovného obdobia podľa § 3 ods. 1 písm. c) nad určený pracovný čas pripadajúci na toto štvortýždňové obdobie.

(2) O prácu nadčas nejde, pokiaľ pracovník prácu vykonanú podľa odseku 1 písm. a) alebo b) použil

a) v rámci toho istého týždňa na splnenie povinnosti odpracovať určený týždenný pracovný čas,

b) pri uplatnení pružného štvortýždňového pracovného obdobia podľa § 3 ods. 1 písm. c) v rámci tohto obdobia na splnenie povinnosti odpracovať určený pracovný čas pripadajúci na toto štvortýždňové obdobie.

(3) O prácu nadčas nejde ani vtedy, ak pracovník vykonával nad určený týždenný pracovný čas [nad štvortýždňový pracovný čas uvedený v § 3 ods. 1 písm. c)] prácu, ktorú mu organizácia ako prácu nadčas nenariadila ani na ňu nedala súhlas, a bez svojho zavinenia nemohol túto prácu v priebehu zostávajúcej časti týždňa (štvortýždňového obdobia) použiť na splnenie svojej povinnosti odpracovať určený týždenný (štvortýždňový) pracovný čas, pretože mu v tom neočakávane zabránili dôvody, ktoré sa posudzujú ako výkon práce.[10]) Organizácia poskytne pracovníkovi za tento výkon práce mzdu a započíta mu ho do odpracovaného času v týždni (štvortýždňovom období) spravidla bezprostredne nasledujúcom po odpadnutí uvedených dôvodov.

(4) Pri postupe podľa odseku 2 a podľa odseku 3 druhej vety je pracovník povinný dodržať základný pracovný čas určený na príslušný deň (§ 2 ods. 2).

§ 6
Odmeňovanie

(1) Pracovníkovi, ktorému organizácia neposkytne za prácu nadčas náhradné voľno, prislúcha za hodinu práce nadčas k dosiahnutej mzde jednotný príplatok vo výške 33 % mzdovej tarify.

(2) Náhradné voľno ani príplatok za prácu nadčas, a to ani za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja, neprislúcha pracovníkom, u ktorých sa podľa mzdového predpisu prihliadlo na prípadnú prácu nadčas pri určení mzdy.

(3) Príplatky za prácu v odpoludňajších a nočných smenách, prípadne za prácu v noci, vyplývajúce z príslušného mzdového predpisu, prislúchajú pracovníkovi iba vtedy, ak organizácia určí základný pracovný čas tak, že celý zasahuje medzi 14. a 22. hodinu, prípadne medzi 22. a 6. hodinu. Príplatok za prácu cez soboty a nedele vyplývajúci z príslušného mzdového predpisu je 33 % mzdovej tarify, a to aj keď ide o prácu nadčas.

§ 7
Prestávky v práci

(1) Pracovná prestávka na jedlo a oddych sa poskytuje spravidla v základnom pracovnom čase, a to po troch hodinách od jeho začiatku.

(2) Ak pracovník neodpracoval týždenný pracovný čas, prípadne štvortýždňový pracovný čas [§ 3 ods. 1 písm. c)], pretože mu organizácia určila pracovné prestávky na jedlo a oddych vo väčšom rozsahu, než sa započítava do pracovného času,[11]) je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať v čase uvedenom v § 4 ods. 4.

Spoločné a záverečné ustanovenia

§ 8

(1) Podľa rozhodnutia vedúceho organizácie po dohode s príslušným odborovým orgánom možno pružný pracovný čas zaviesť, uplatňovať, zastaviť alebo dočasne prerušiť v celej organizácii alebo v jej časti, prípadne u vybraných pracovníkov; pritom sa berie zreteľ predovšetkým na ekonomické záujmy organizácie, najmä na zvýšenie efektívnosti práce dôslednejším využívaním pracovného času a znížením rozsahu práce nadčas, na situáciu v doprave a energetike,[12]) na oprávnené záujmy pracovníkov a prevádzkové a pracovné podmienky uvedené v odseku 2.

(2) Pružný pracovný čas možno uplatňovať iba u pracovníkov, u ktorých sú vytvorené spoľahlivé podmienky pre evidenciu odpracovaného času, najmä o príchode na pracovisko a odchode z neho, o prekážkach v práci a práci nadčas. Pružný pracovný čas sa neuplatní najmä pri vyslaní pracovníka na pracovnú cestu, pri potrebe zabezpečiť operatívnu alebo naliehavú pracovnú úlohu v rámci pracovnej smeny, ktorej začiatok a koniec je pevne určený,[1]) alebo ak jeho uplatneniu bráni záujem na riadnom zabezpečení predaja tovaru a poskytovania iných služieb alebo iné prevádzkové dôvody; v takých prípadoch pre pracovníka platí vopred určené rozvrhnutie týždenného pracovného času do pracovných smien, ktorých pevný začiatok a koniec určila organizácia.[1]),[2]),[3])

§ 9

Zavedenie a konkrétne podmienky pre uplatňovanie, zastavenie alebo dočasné prerušenie pružného pracovného času podľa § 8 určí organizácia v pracovnom poriadku,[13]) prípadne v inom vnútornom predpise. Organizácia je povinná pracovníka vopred oboznámiť so zavedením, podmienkami uplatňovania a so zastavením alebo dočasným prerušením pružného pracovného času.

§ 10
Účinnosť

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. januárom 1990.

Minister:

Miller v. r.

1) § 87 ods. 2 Zákonníka práce.

2) § 84 Zákonníka práce.

3) § 85 Zákonníka práce.

4) § 83 ods. 3 a 4 Zákonníka práce.

5) § 86 ods. 1, § 156 ods. 2 a § 270 ods. 2 a 3 Zákonníka práce.

6) § 90 a 92 Zákonníka práce.

7) § 83, § 86 ods. 1, § 156 ods. 2 a § 270 ods. 2 a 3 Zákonníka práce.

8) § 84 ods. 2 Zákonníka práce.

9) § 55 ods. 1 písm. a) nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonníka práce.
§ 130 ods. 2 Zákonníka práce.

10) § 55 ods. 1 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

11) § 12 ods. 1 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb.

12) § 93 Zákonníka práce.

13) § 82 Zákonníka práce.

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.