ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1990

Vyhlásené: 23.04.1990 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

121

NARIADENIE VLÁDY
Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

z 23. apríla 1990

o pracovnoprávnych vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov

Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky podľa § 269 ods. 2 Zákonníka práce v znení zákona č. 188/1988 Zb. (úplné znenie č. 52/1989 Zb.) nariaďuje:

Úvodné ustanovenia

§ 1

Na pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú pri súkromnom podnikaní občanov, sa vzťahuje Zákonník práce (ďalej len „zákonník“), pokiaľ toto nariadenie neustanovuje inak.

§ 2

Kde zo zákonníka vyplývajú práva alebo povinnosti organizácii[1]) alebo vedúcemu organizácie,[2]) rozumie sa tým na účely tohto nariadenia občan, ktorý je oprávnený podnikať podľa osobitného predpisu[3]) (ďalej len „podnikateľ“).

§ 3

Ak u podnikateľa pôsobí odborová organizácia, platia pre pracovnoprávne vzťahy ustanovenia zákonníka, ktoré upravujú pôsobnosť odborov.

Odchylné úpravy

§ 4

Pre pracovnoprávne vzťahy medzi podnikateľom a pracovníkom sa nepoužijú tieto ustanovenia zákonníka: § 9 ods. 4, § 20 ods. 1, 4 a 6, § 21, § 26 ods. 2, § 27 ods. 1, 3 a 4, § 34,§ 35 ods. 3, § 46 ods. 1 písm. f) časť vety za bodkočiarkou, § 53 ods. 1 písm. b) a c), § 59 ods. 3, § 65 až 68, § 72, § 74 ods. 1 písm. b), e) a h) a ods. 2, § 75, § 77 až 81, § 82 ods. 1, 3 a 6, 85, § 99a, § 111 ods. 2 až 5, § 112 až 113, § 114 ods. 1 a 3, § 116 ods. 1 až 3, § 118, § 119 ods. 1 posledná veta, § 139 ods. 4, § 140, § 141, § 152 ods. 2, § 176 ods. 4, § 185 ods. 1, ods. 2 časť vety za bodkočiarkou a ods. 5 druhá veta, § 186, § 207 až 216, § 227, § 249 až 251, § 268, § 269 ods. 1 a § 271.

§ 5
Kolektívna zmluva

(1) Na zabezpečovanie oprávnených záujmov a potrieb pracovníkov, na zlepšovanie ich pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok môže podnikateľ s príslušným odborovým orgánom uzavrieť kolektívnu zmluvu.

(2) Za plnenie záväzkov podnikateľa prijatých v kolektívnej zmluve a za včasnú kontrolu ich plnenia zodpovedá podľa zákonníka podnikateľ a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve. Za plnenie záväzkov prijatých príslušným odborovým orgánom zodpovedá tento orgán podľa stanov.

§ 6
Okamžité zrušenie pracovného pomeru alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

Podnikateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer alebo dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru výnimočne aj vtedy, ak pracovník poruší zvlášť hrubým spôsobom povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, a od podnikateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby pokračoval v pracovnom pomere alebo dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

§ 7
Pracovný poriadok

Za účelom vnútorného poriadku a upevňovania pracovnej disciplíny môže podnikateľ vydať pracovný poriadok.

§ 8
Pracovný čas

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby pracovný čas bol rozvrhnutý rovnomerne na jednotlivé týždne, môže podnikateľ s pracovníkom dohodnúť rozvrhnutie pracovného času nerovnomerne, prípadne za podmienok ustanovených v nariadení vlády Československej socialistickej republiky[4]) [§ 92 ods. 3 písm. b) zákonníka] dohodnúť odchylne nepretržitý odpočinok v týždni; priemerný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom alebo v období celého kalendárneho roka, presahovať hranicu určenú pre týždenný pracovný čas.

Mzda

§ 9

(1) Podnikateľ poskytuje pracovníkovi mzdu podľa mzdového predpisu a v súlade s ním podľa vnútorného mzdového predpisu, pracovnej zmluvy, prípadne kolektívnej zmluvy. Iné plnenie peňažnej hodnoty nesmie podnikateľ pracovníkovi v súvislosti s pracovným pomerom poskytovať, pokiaľ to právne predpisy nedovoľujú. Naturálne požitky a iné plnenia za prácu, ktoré sa nevyplácajú v peniazoch, poskytuje podnikateľ pracovníkovi iba vtedy, ak to ustanovuje mzdový alebo iný právny predpis, a to ako súčasť mzdy.

(2) Pracovníkovi sa nezávisle od celkových výsledkov podnikateľskej činnosti zaručujú nároky vzniknuté na mzdu, ktorá nesmie byť v jednotlivých tarifných stupňoch nižšia ako súhrn základnej mzdovej tarify[5]) podľa mzdového predpisu a mzdových príplatkov ustanovených v mzdovom

predpise, pokiaľ pracovná zmluva nezaručí vyššiu mzdu. V pracovnej zmluve nemožno dojednať nižšiu mzdu, než ustanovuje mzdový predpis.

§ 10

Podnikateľ môže určiť normy spotreby práce. Normy spotreby práce musia zodpovedať pracovnému tempu primeranému fyziologickým možnostiam pracovníka, zahŕňať všeobecne potrebné prestávky a nevyhnutný čas vyplývajúci z používania osobných ochranných pomôcok a z právnych a ostatných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

§ 11

(1) Za prácu nadčas poskytuje podnikateľ pracovníkovi k dosiahnutej mzde príplatok vo výške najmenej 25 % základnej mzdovej tarify, a ak ide o prácu nadčas v noci alebo v dňoch napretržitého odpočinku v týždni, príplatok vo výške najmenej 50 % základnej mzdovej tarify. Mzdový predpis môže ustanoviť jednotný príplatok vo výške najmenej 33 % základnej mzdovej tarify.

(2) Podnikateľ môže s pracovníkom dohodnúť poskytnutie náhradného voľna za prácu nadčas namiesto príplatku; dohodnuté náhradné voľno je povinný poskytnúť pracovníkovi najneskôr v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, pokiaľ nebola dojednaná dlhšia doba.

§ 12

V pracovnej zmluve, prípadne v kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že niektoré zložky mzdy s výnimkou mzdy podľa § 9 ods. 2 a mzdových príplatkov sú splatné neskôr než za mesačné obdobie.

§ 13

Podnikateľ, ktorý prevádzkuje podnikateľskú činnosť prostredníctvom vedúceho alebo iného pracovníka,[6]) môže mu zriadiť za podmienok určených mzdovým predpisom osobný účet mzdy. Na osobný účet sa prevádzajú mzdovým predpisom ustanovené nadtarifné zložky mzdy, na ktoré vznikol nárok; nemožno však naň prevádzať mzdu podľa § 9 ods. 2. Mzdový predpis ustanoví, po akej dobe, prípadne za akých podmienok sa príslušné sumy mzdy z osobného účtu vedúcemu alebo inému praconíkovi vyplatia a v ktorých prípadoch nárok na ne v závislosti od jeho dlhodobých pracovných výsledkov úplne alebo sčasti zaniká.

Starostlivosť o pracovníkov

§ 14

Podnikateľ môže pracovníkom zabezpečovať stravovanie a vhodné nápoje priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti; pritom môže pracovníkom poskytnúť príspevok až do výšky 10,– Kčs denne. Stravovanie podľa predchádzajúcej vety musí zodpovedať zásadám správnej výživy.

§ 15

Podnikateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie pracovníkov, prípadne o jej zvyšovanie a zabezpečuje, aby boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

§ 16
Odchylné použitie niektorých ustanovení

Na práva a povinnosti medzi podnikateľom a pracovníkom vyplývajúce z § 74 ods. 1 písm. g), § 95 ods. 2, § 105 ods. 4, § 133 ods. 6, § 150 ods. 2 a § 167 ods. 2 zákonníka sa použijú primerane pracovnoprávne predpisy vydané pre organizácie s obdobnou činnosťou, akú prevádzkuje podnikateľ.

§ 17
Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Smrťou podnikateľa prechádzajú na jeho dedičov práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov.[7])

§ 18
Účinnosť

Toto nariadenie nadobúda účinnosť 1. májom 1990.

Čalfa v. r.

1) § 8 ods. 1 Zákonníka práce.

2) § 9 ods. 1 Zákonníka práce.

3) Napríklad zákon č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov.

4) § 13 nariadenie vlády ČSSR č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

5) § 13 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 135/1990 Zb. o odmeňovaní pracovníkov pri súkromnom podnikaní občanov.

6) § 7 ods. 4 zákona č. 105/1990 Zb.

7) § 12 ods. 2 zákona č. 105/1990 Zb.

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.