ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1991

Vyhlásené: 20.05.1991 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

167

PREDSEDNÍCTVO FEDERÁLNEHO ZHROMAŽDENIA

vyhlasuje úplné znenie Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. so zmenami a doplnkami vykonanými zákonom č. 88/1968 Zb., zákonom č. 153/1969 Zb., zákonom č. 100/1970 Zb., zákonom č. 20/1975 Zb., zákonom č. 72/1982 Zb., zákonom č. 111/1984 Zb., zákonom č. 22/1985 Zb., zákonom č. 52/1987 Zb., zákonom č. 98/1987 Zb., zákonom č. 188/1988 Zb. a zákonom č. 3/1991 Zb.

ZÁKONNÍK PRÁCE

Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Článok I

zrušený

Článok II

zrušený

Článok III

Občania majú právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im prislúchajú bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odborovej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine alebo iného postavenia. Pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákonníka môžu vzniknúť len so súhlasom občana a organizácie. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami slušnosti a občianskeho spolužitia; nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spolupracovníkov.

Článok IV

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

Článok V

Pracovníci majú prostredníctvom odborovej organizácie právo na informácie o činnosti organizácie a zásadných otázkach súvisiacich s ekonomikou a rozvojom organizácie.

Článok VI

Pracovníci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a z funkcie, ktorou boli v organizácii poverení.

Článok VII

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

Článok VIII

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

Článok IX

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

Článok X

Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch včítane kolektívneho vyjednávania za podmienok ustanovených zákonom.

PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA
PÔSOBNOSŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE

§ 1

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

(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.

§ 2

(1) Na vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa Zákonník práce vzťahuje, pokiaľ to výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy.

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

§ 3

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

§ 4

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

§ 5

Pracovnoprávne vzťahy príslušníkov zborov požiarnej ochrany, učiteľov vysokých škôl, vedeckých (umeleckých) ašpirantov, pracovníkov dopravy určeným osobitným predpisom a členov posádok česko-slovenských námorných lodí sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ zákon neustanovuje inak.

§ 6

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi pracovníkmi a cudzozemskými organizáciami na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Českej a Slovenskej Federatívnej 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 Českej a Slovenskej Federatívnej 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 Českej a Slovenskej Federatívnej 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 Českej a Slovenskej Federatívnej 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 používaní priemerného zárobku.

§ 7

zrušený

DRUHÁ HLAVA
ÚČASTNÍCI PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

Organizácie

§ 8

(1) Organizáciami sa na účely tohto zákonníka rozumejú právnické osoby, ktoré zamestnávajú občanov v pracovnoprávnych vzťahoch, a pokiaľ to ustanovuje zákon, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Organizácie vystupujú v pracovnoprávnych vzťahoch vo svojom mene a majú zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. To isté platí o organizačných jednotkách organizácií, ak to ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanovy spoločenských organizácií; ak je však účastníkom pracovnoprávneho vzťahu organizácia, nemôže ním byť súčasne jej organizačná jednotka a naopak.

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

§ 9

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

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

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

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

§ 10

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

(2) Ak orgán alebo poverený pracovník prekročil právnym úkonom v pracovnoprávnych vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony organizáciu, pokiaľ pracovník musel vedieť, že tento orgán alebo poverený pracovník svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil pracovník organizácie, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Pracovníci

§ 11

(1) Spôsobilosť občana mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti (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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

§ 12

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

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

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

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

§ 13

zrušený

Zastúpenie

§ 14

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

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

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

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

§ 15

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

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

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

§ 16

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

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

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

§ 17

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

(2) Súd môže ustanoviť opatrovníka aj tomu, koho pobyt nie je známy, ak to treba na ochranu jeho záujmov alebo záujmov spoločnosti. Za tých istých podmienok môže súd ustanoviť opatrovníka aj vtedy, ak je to potrebné z iného vážneho dôvodu.

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

TRETIA HLAVA

§ 18

(1) Organizácia prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä

a) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie pracovníkov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,

b) zásadné otázky starostlivosti o pracovníkov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu pracovníkov.

(2) Organizácia informuje príslušný odborový orgán najmä o

a) zásadných otázkach rozvoja organizácie,

b) hospodárskych výsledkoch a perspektíve organizácie.

(3) Na účely uvedené v predchádzajúcich odsekoch poskytuje organizácia príslušnému odborovému orgánu potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na jeho stanoviská.

(4) Príslušné štátne orgány prerokúvajú s odborovými orgánmi otázky týkajúce sa pracovných a životných podmienok pracovníkov a v rámci svojich možností poskytujú odborovým orgánom potrebné informácie.

(5) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu štátneho, hospodárskeho alebo služobného tajomstva, alebo oprávnených záujmov organizácie. Táto povinnosť trvá aj po dobu jedného roka po skončení výkonu funkcie, pokiaľ osobitný predpis neustanovuje inak.

§ 19

(1) Príslušný odborový orgán spolurozhoduje s organizáciou o určení prídelu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb podľa osobitných predpisov[1]) a o jeho čerpaní.

(2) Podľa prevádzkových možností poskytuje organizácia pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť (miestnosti) s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

§ 20

(1) Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv (podnikových a vyššieho stupňa) ustanovuje zákon.[1])

(2) V kolektívnych zmluvách možno upravovať mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi. Pokiaľ tento zákon ustanovuje, v ktorých prípadoch možno v kolektívnych zmluvách zvyšovať alebo rozširovať pracovnoprávne nároky pracovníkov, vzťahuje sa to na organizácie, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť,[15]) ak sa výslovne neustanovuje inak.

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

§ 21

zrušený

§ 22

(1) Odborové orgány dbajú o dodržiavanie ustanovení tohto zákonníka a ostatných pracovnoprávnych predpisov, včítane mzdových predpisov a právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zamestnanosti (ďalej len „pracovnoprávne predpisy“).

(2) Odborové orgány podľa predchádzajúceho odseku organizujú účasť pracujúcich na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávnych predpisov.

(3) Príslušné odborové orgány vykonávajú v organizáciách kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým pracovníkom. Pritom sú oprávnené najmä

a) vstupovať na pracoviská organizácií,

b) vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady,

c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

d) vyžadovať od organizácií a orgánov im nadriadeným aby dali pokyn na odstránenie zistených závad,

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

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

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

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

§ 23

(1) Ústredné orgány, ktoré vydávajú na základe tohto zákonníka alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy, robia tak po ich prerokovaní s príslušným ústredným odborovým orgánom a s príslušnou organizáciou zamestnávateľov. Federálne ústredné orgány vydávajú pracovnoprávne predpisy pre jednotlivé odvetvia po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí; ústredné orgány republík robia tak po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky. Na vydanie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebná tiež dohoda s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení.

(2) Návrhy zákonov a návrhy ostatných právnych predpisov týkajúcich sa dôležitých záujmov pracujúcich, najmä hospodárskych, výrobných, pracovných, mzdových, kultúrnych a sociálnych podmienok, sa prerokúvajú s príslušnými ústrednými odborovými orgánmi a príslušnými organizáciami zamestnávateľov.

(3) Pracovnoprávne predpisy týkajúce sa pracovných vzťahov členov družstiev vydávajú ústredné orgány po prerokovaní s príslušnou záujmovou organizáciou družstiev.

(4) Pokiaľ ústredné orgány na základe tohto zákonníka vydávajú v prípadoch uvedených v odsekoch 1 a 3 pracovnoprávne predpisy podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, vládou Českej republiky alebo vládou Slovenskej republiky, prerokúvajú sa tieto zásady s príslušným ústredným odborovým orgánom, príslušnou organizáciou zamestnávateľov a príslušnou záujmovou organizáciou družstiev.

§ 23a

zrušený

ŠTVRTÁ HLAVA
ZABEZPEČENIE PRÁVA NA PRÁCU

§ 24

(1) Občania uskutočňujú svoje právo na prácu predovšetkým ako pracovníci v pracovnom pomere k organizácii.

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

§ 25

(1) Organizácia smie zamestnávať v pracovnom pomere len pracovníka, ktorý preukáže, že sa skončil jeho predchádzajúci pracovný pomer, prípadne jeho členský pomer k družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah.

(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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch sa zaznamenáva vznik a skončenie pracovného pomeru, prípadne členského pomeru k družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah, 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.

§ 26

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.

DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER

PRVÁ HLAVA
VZNIK, ZMENY A SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

§ 27

(1) Pracovník v pracovnom pomere sa podieľa svojou prácou za mzdu podľa pokynov organizácie na plnení jej úloh.

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

(3) Voľbou sa pracovný pomer zakladá v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi, prípadne stanovami alebo uznesením príslušných orgánov družstiev alebo spoločenských organizácií.

(4) Vymenovaním sa pracovný pomer zakladá u vedúcich pracovníkov vymenovaných podľa osobitných predpisov, prípadne podľa stanov spoločenských organizácií do funkcie orgánom nadriadeným organizácií, v ktorej má pracovník svoju funkciu vykonávať, a u vedúcich pracovníkov, ktorých do funkcie vymenúva vedúci organizácie.

(5) Vedúcimi funkciami, do ktorých pracovníkov vymenúva vedúci organizácie, sú funkcie vedúcich pracovníkov (§ 9 ods. 3)

a) v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho organizácie,

b) v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho pracovníka priamo podriadeného vedúcemu organizácie za podmienky, že tomuto vedúcemu pracovníkovi je podriadený ďalší vedúci pracovník,

c) na ústredných orgánoch.

Vymenovanie a odvolanie môže vykonávať výlučne vedúci organizácie.

Prvý oddiel
Pracovná zmluva a vznik pracovného pomeru

§ 28

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

§ 29

(1) V pracovnej zmluve 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.

§ 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 vedľajšieho pracovného pomeru na určitú dobu (§ 70b ods. 2).

(3) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

§ 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.

§ 32

(1) Organizácia je povinná uzavrieť pracovnú zmluvu písomne. Ak však ide o dojednanie pracovného pomeru na dobu kratšiu ako jeden mesiac, je povinná tak urobiť, len ak o to pracovník požiada alebo ak ide o pracovníka, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená.

(2) Jedno vyhotovenie písomnej pracovnej zmluvy je organizácia povinná vydať pracovníkovi.

Vznik pracovného pomeru

§ 33

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

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

§ 34

zrušený

§ 35
Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru,

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer,

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

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

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

(3) Organizácia je povinná predkladať príslušnému odborovému orgánu v lehotách s ním dohodnutých zprávy o dojednaných nových pracovných pomeroch.

Druhý oddiel
Zmeny pracovného pomeru

§ 36
Zmena dojednaných pracovných podmienok

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

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

§ 37
Prevedenie na inú prácu,

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

a) ak pracovník stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia 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.

(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 organizácie, 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.

§ 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 voči pracovníkovi 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením bližšie podmienky dočasného pridelenia pracovníka.

§ 39
Prevedenie pracovníka na pôvodné pracovné miesto

Ak odpadnú dôvody, pre ktoré bol pracovník podľa predchádzajúcich ustanovení prevedený na inú prácu alebo preložený do iného miesta, než boli dojednané v pracovnej zmluve, alebo ak uplynula doba, na ktorú bola táto zmena dojednaná, alebo na ktorú je možnosť takej zmeny obmedzená týmto zákonníkom [§ 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 4], je organizácia povinná zaradiť pracovníka späť na jeho pôvodnú prácu a pracovisko, pokiaľ sa s ním nedohodne inak. Ak nie je takéto zaradenie možné z vážnych prevádzkových dôvodov, musí byť pracovník prevedený na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, a to pokiaľ možno na tom istom pracovisku, kde pracoval predtým.

§ 40
Prevedenie a preloženie na žiadosť pracovníka

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

§ 41
Účasť odborových orgánov pri prevádzaní a prekladaní

(1) Pokiaľ organizácia pracovníka výnimočne podľa § 37 prevádza na inú prácu alebo ho podľa § 38 ods. 4 prekladá do iného miesta, než zodpovedajú pracovnej zmluve, a pracovník s takým opatrením nesúhlasí, môže organizácia urobiť toto opatrenie len po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie nie je potrebné, dokiaľ celková doba prevedenia nepresiahla 22 pracovných dní v kalendárnom roku, prípadne celková doba preloženia 30 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

(2) Pokiaľ organizácia výnimočne podľa § 38 ods. 4 prekladá do iného miesta, než zodpovedá pracovnej zmluve, člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou, v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení a pracovník s takým opatrením nesúhlasí, môže organizácia urobiť toto opatrenie len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu. Ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť organizácii súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň organizácia požiadala, predpokladá sa, že súhlas bol daný. Súhlas nie je potrebný, dokiaľ celková doba preloženia nepresiahla 30 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

(3) Pokiaľ na preloženie pracovníka je potrebný súhlas podľa predchádzajúceho odseku, je také opatrenie bez tohto súhlasu neplatné.

Tretí oddiel
Skončenie pracovného pomeru

§ 42

Pracovný pomer sa môže rozviazať:

a) dohodou,

b) výpoveďou,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením v skúšobnej dobe.

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

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

a) dňom, ktorým sa má skončiť ich pobyt na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,

b) dňom, ktorým nadobudol právoplatnosť rozsudok ukladajúci týmto osobám trest vyhostenia z územia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

§ 43
Dohoda

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

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

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

§ 44
Výpoveď

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

(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.

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

§ 45
Výpovedné 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. Pri výpovedi podľa § 46 ods. 1 písm. a) až c) je výpovedná doba tri mesiace.

(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.

Výpoveď daná organizáciou

§ 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 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 sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať pracovníkovi výpoveď, ak bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(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.

(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 príslušného orgánu štátnej správy, nepočíta sa do tejto lehoty doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď rozhodnutie orgánu štátnej správy nadobudlo právoplatnosť.

§ 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 príslušným orgánom štátnej správy účinne mu pomáhať pri získaní nového vhodného zamestnania.

(2) Pri výpovedi danej 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 dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. 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.

Zákaz výpovede

§ 48

(1) Organizácia nesmie dať pracovníkovi výpoveď v ochrannej dobe, to je

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

b) pri povolaní na službu v ozbrojených silách odo dňa, keď bol pracovníkovi doručený povolávací rozkaz alebo keď bola uverejnená vyhláška obsahujúca hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z takejto služby; to platí obdobne v prípade civilnej služby,[16])

c) v dobe, keď je pracovník dlhodobe plne uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

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

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

§ 49

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú pracovníkovi

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

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

c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 46 ods. 1 písm. f)], pokiaľ nejde o tehotnú pracovníčku alebo o pracovníčku alebo osamelého pracovníka, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky.

§ 50

Pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou môže dať organizácia výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného orgánu štátnej správy, inak je výpoveď neplatná; tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú pracovníkovi staršiemu ako 65 rokov alebo z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a), b) alebo f).

§ 51
Výpoveď daná pracovníkom

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

§ 52

zrušený

Okamžité zrušenie

§ 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.

(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.

(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.

§ 54

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

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

§ 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 dôvodov nesmú dodatočne meniť.

Skončenie pracovného pomeru dojednaného na určitú dobu

§ 56

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

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

§ 57

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

§ 58
Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

(1) V skúšobnej dobe môže tak organizácia, ako i pracovník zrušiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

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

§ 59
Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru

(1) Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je organizácia povinná vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom.

(2) Ak ide o člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať s organizáciou, v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, je organizácia povinná požiadať príslušný odborový orgán o predchádzajúci súhlas na opatrenie podľa predchádzajúceho odseku. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť organizácii súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň organizácia požiadala.

(3) Organizácia môže použiť súhlas podľa predchádzajúceho odseku len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

(4) Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť súhlas podľa odseku 2, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné; pokiaľ sú však ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého zrušenia splnené a súd v spore podľa § 64 zistí, že od organizácie nemožno spravodlivo požadovať, aby pracovníka naďalej zamestnávala, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru platné.

(5) S inými prípadmi rozviazania pracovného pomeru je organizácia povinná oboznámiť príslušný odborový orgán v lehotách s ním dohodnutých.

§ 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 sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce pracovníka, jeho kvalifikácie, schopnosti a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce.

(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 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 opis. Iné informácie je organizácia oprávnená o pracovníkovi podávať iba s jeho súhlasom, pokiaľ právny predpis neustanovuje inak.

(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, na súde, aby sa organizácii uložilo primerane ich upraviť.

Štvrtý oddiel
Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru

§ 61

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

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

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

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

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

§ 62

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

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

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

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

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

§ 63

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

§ 64

Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru 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.

Piaty oddiel
Voľba a vymenovanie

§ 65

(1) Pracovný pomer založený voľbou alebo vymenovaním vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup do funkcie. Práva a povinnosti pracovníka a organizácie, v ktorej je tento pracovník doteraz v pracovnom pomere, tým nie sú dotknuté, ak sa nedohodnú inak. Ak však pracovný pomer je založený voľbou do verejnej funkcie, je organizácia, v ktorej je pracovník v čase zvolenia do funkcie v pracovnom pomere, povinná umožniť mu výkon funkcie a poskytnúť mu za tým účelom pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo na jeho žiadosť s ním rozviazať pracovný pomer.

(2) Uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Organizácia prerokuje s pracovníkom jeho ďalšie pracovné zaradenie v organizácii, a ak sa nedohodnú inak, rozhodne o jeho zaradení na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii. Ak organizácia nemá pre pracovníka takú prácu, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c); hmotné zabezpečenie poskytované pracovníkom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

§ 66

zrušený

§ 67

zrušený

§ 68

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

Šiesty oddiel
Súbežné pracovné pomery a vedľajšia činnosť

§ 69

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

Vedľajší pracovný pomer

§ 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže 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.

§ 70a

zrušený

§ 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 družstva, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah, ak má tento člen družstva plný pracovný úväzok.

§ 71
Vedľajšia činnosť

Vedľajšou činnosťou je činnosť, ktorú vykonáva pracovník v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer a ktorá spočíva v prácach iného druhu, než boli dojednané v pracovnej zmluve. 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.

DRUHÁ HLAVA
PRACOVNÁ DISCIPLÍNA A PRACOVNÝ PORIADOK

§ 72

zrušený

§ 73
Základné povinnosti pracovníkov

Pracovníci sú povinní najmä

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

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 boli s nimi riadne oboznámení,

d) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými im organizáciou a strážiť a ochraňovať majetok organizácie pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami organizácie.

§ 74
Základné povinnosti vedúcich pracovníkov

Vedúci pracovníci sú ďalej povinní najmä

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

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

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

d) zabezpečovať odmeňovanie pracovníkov podľa mzdových predpisov a kolektívnych zmlúv, prípadne vnútorných mzdových predpisov alebo pracovných zmlúv a diferencovať mzdu pracovníkov podľa ich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,

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

f) zabezpečovať dodržiavanie právnych a iných predpisov, najmä viesť pracovníkov k pracovnej disciplíne, oceňovať ich iniciatívu a pracovné úsilie, zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny a k neplneniu povinností,

g) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku organizácie.

§ 75 až 81

zrušené

§ 82
Pracovný poriadok

(1) Organizácie môžu vydávať pracovné poriadky.

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

(3) Pracovný poriadok môže organizácia 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.

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

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

TRETIA HLAVA
PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Prvý oddiel
Pracovný čas a prestávky v práci

§ 83

(1) Pracovný čas je najviac 43 hodín týždenne.

(2) Pracovníci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 33 hodín týždenne.

(3) Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí rozsah skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy a podmienky jeho zavádzania a rozvrhnutia.

(4) Zavedenie skráteného pracovného času bez zníženia mzdy zo zdravotných dôvodov pod rozsah ustanovený v odseku 2 alebo podľa odseku 3 povoľuje príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky po dohode s príslušným ministerstvom zdravotníctva republiky a po prerokovaní s príslušným ústredným odborovým orgánom, s príslušnou organizáciou zamestnávateľov, prípadne s príslušnou záujmovou organizáciou družstiev.

(5) Ďalšie skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy pod rozsah ustanovený v odseku 2 alebo podľa odsekov 3 a 4 možno dohodnúť v kolektívnej zmluve.

(6) Ustanovený týždenný pracovný čas je pracovný čas podľa predchádzajúcich odsekov.

Rozvrhnutie pracovného času

§ 84

(1) O rozvrhnutí týždenného pracovného času rozhoduje podľa vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí (§ 83 ods. 3) vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(2) Týždenný pracovný čas sa rozvrh tak, aby pri rovnomernom rozvrhnutí na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúceho na jednotlivé týždne nepresiahol tri hodiny a aby pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahol deväť a pol hodiny; priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

(3) Pri rozvrhnutí pracovného času prihliada vedúci organizácie na možnosti zabezpečenia plynulej dopravy pracujúcich do zamestnania, zásobovanie elektrinou, plynom, výhrevnou parou a na to, aby rozdelenie pracovného času nebolo v rozpore s hľadiskami bezpečnej a zdravej práce a so záujmami obyvateľstva a aby nebola narušená činnosť nadväzujúcich organizácií.

§ 85

(1) Ak nedovoľuje povaha práce alebo podmienky prevádzky, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne (§ 84 ods. 2), môže vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas podľa pracovnoprávneho predpisu vydaného ústredným orgánom, prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa 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, prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom 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.

§ 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

§ 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 a pol hodiny (§ 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.

Začiatok a koniec pracovného času

§ 87

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

(2) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných smien určí vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(3) Pracovný čas tej istej smeny môže vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozdeliť na dve časti; v poľnohospodárstve, v doprave, v spojoch, v kultúrnych zariadeniach a v obchode sa môže pracovný čas tej istej smeny takto rozdeliť aj na viac častí. Vedúci organizácie pritom prihliada na možnosti zabezpečenia plynulej dopravy pracujúcich do zamestnania, zásobovanie elektrinou, plynom, výhrevnou parou a na to, aby tieto rozdelenia pracovného času neboli v rozpore so záujmami obyvateľstva.

§ 88

(1) Pracovník je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

(2) Ústredné orgány nadriadené organizáciám zamestnávajúcim baníkov pracujúcich pod zemou môžu po dohode s 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.

§ 89
Prestávky v práci

(1) Organizácia je povinná poskytnúť pracovníkovi najdlhšie po piatich hodinách nepretržitej práce pracovnú prestávku na jedenie a oddych v trvaní najmenej 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa pracovníkovi i bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na oddych a jedenie.

(2) Organizácia môže po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom určiť primerane dlhú prestávku na jedenie.

(3) Začiatok a koniec týchto prestávok určí vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

(4) Prestávky na jedenie a oddych sa neposkytujú na začiatku a konci smeny.

(5) Poskytnuté prestávky na jedenie a oddych sa započítavajú do pracovného času v rozsahu 30 minút za smenu. V kolektívnej zmluve možno dohodnúť, že pri smene presahujúcej desať a pol hodiny sa do pracovného času započíta ďalších najviac pätnásť minút; to platí aj pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.

§ 90
Nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami

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

(2) Tento odpočinok 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.

(3) Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, spojov a energetiky môžu pracovnoprávnym predpisom určiť, v ktorých prípadoch možno pracovníkom skrátiť odpočinok medzi dvoma smenami až na šesť hodín, prípadne u ktorých pracovníkov s nepravidelným nástupom do práce a s nerovnakou dĺžkou smien možno tento odpočinok medzi smenami skrátiť i pod túto hranicu. Dĺžka tohto odpočinku sa však musí rovnať najmenej dĺžke predchádzajúcej smeny, pokiaľ táto smena bola kratšia ako šesť hodín. Prerušenie práce kratšie ako tri hodiny sa za odpočinok nepovažuje.

Dni pracovného pokoja

§ 91

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

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

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

a) naliehavé opravné práce,

b) nakladacie a vykladacie práce,

c) inventúrne a uzávierkové práce,

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

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

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

g) práce lodných posádok,

h) kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat.

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

§ 92

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

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

(3) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi, vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky pre ostatné organizácie môže ustanoviť nariadením,

a) že nepretržitý odpočinok v týždni môže byť vo výnimočných prípadoch skrátený až na 24 hodín, u pracovníkov s kratším pracovným časom až na 18 hodín a u pracovníkov v spojoch a u členov posádok česko-slovenských námorných lodí aj pod tieto hranice,

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.

§ 93

Pri všetkých úpravách pracovného času podľa predchádzajúcich ustanovení treba brať zreteľ na situáciu v energetike a v doprave; vedúci organizacií musia preto dbať na pokyny príslušného orgánu štátnej správy vydané po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom na zabezpečenie plynulej dopravy pracujúcich a zásobovanie elektrinou, plynom a výhrevnou parou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lepšie využívať dni pracovného pokoja na oddych a so zreteľom na potreby národného hospodárstva, môže podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

§ 95
Pracovná pohotovosť

(1) Pracovnú pohotovosť môže organizácia pracovníkovi nariadiť iba v prípadoch, za podmienok a v rozsahu ustanovenom v pracovnoprávnom predpise alebo v kolektívnej zmluve; to platí aj pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť. V ostatných prípadoch možno s pracovníkom pracovnú pohotovosť dohodnúť.

(2) Federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a ústredné orgány republík po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu môžu organizácie nariadiť pracovníkom pracovnú pohotovosť a v akom rozsahu sa pracovná pohotovosť započítava do pracovného času. Pre organizácie a pracovníkov viacerých odvetví môže takú úpravu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí alebo príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky.

(3) V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa možno určiť úpravu priaznivejšiu pre pracovníkov, než ustanovuje pracovnoprávny predpis, v podnikovej kolektívnej zmluve možno určiť úpravu priaznivejšiu pre pracovníkov, než ustanovuje pracovnoprávny predpis alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

(4) Odmeňovanie pracovnej pohotovosti sa spravuje mzdovými predpismi a kolektívnymi zmluvami (§ 20 ods. 2 a § 112 ods. 1).

Druhý oddiel
Práca nadčas a nočná práca

§ 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 týždenný 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.

§ 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) Ústredné orgány po prerokovaní s príslušnými ústrednými odborovými orgánmi a príslušnými organizáciami zamestnávateľov môžu pre organizácie svojich odvetví určiť, v ktorých činnostiach a v akom rozsahu sa na prechodnú dobu z vážnych dôvodov povoľuje výkon dohodnutej práce nadčas nad hranice určené v predchádzajúcich odsekoch. V kolektívnych zmluvách možno určiť bližšie podmienky výkonu tejto práce.

(5) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením, ktoré druhy nadčasovej práce sa nezahŕňajú do počtu hodín najvyššie prípustnej nadčasovej práce v roku.

§ 98

Celkový rozsah nadčasovej práce pre organizáciu, jednotlivé organizačné útvary alebo pracoviská a jeho prípadné prekročenie určí vedúci organizácie po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

§ 99

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

§ 99a

Pokiaľ opatrenia týkajúce sa hromadnej úpravy pracovného času (§ 84 ods. 1, § 85 ods. 1 a 2, § 85b, § 87 ods. 2 a 3 a § 89 ods. 2 a 3), nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 91 ods. 2) a práce nadčas (§ 98) upravuje kolektívna zmluva, nevyžaduje sa na ich uplatnenie prerokovanie s príslušným odborovým orgánom.

Tretí oddiel
Dovolenka na zotavenie

§ 100

Pracovníkovi vzniká za určených podmienok nárok na

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 na 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) V kolektívnej zmluve možno predĺžiť nárok na dovolenku o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v predchádzajúcich odsekoch. Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky môžu v rozsahu svojej pôsobnosti ustanoviť nariadením predĺženie dovolenky podľa predchádzajúcej vety v organizáciách, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.

(4) Dovolenka učiteľov včítane riaditeľov škôl a ich zástupcov je osem týždňov;[17]) dovolenka učiteľov materských škôl včítane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, vychovávateľov a majstrov odbornej výchovy je šesť týždňov v kalendárnom roku.

(5) 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.

(6) 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) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,

b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zbore nápravnej výchovy, alebo výkonu civilnej služby,

c) úspešne ukončeného štúdia,

d) vedeckej (umeleckej) ašpirantúry,

e) členstva v družstve, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah,

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 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,

j) činnosti samostatne zárobkovo činných osôb.[18])

(2) Doba trvania pracovného pomeru v cudzine, prípadne iné započítateľné doby strávené v cudzine, sa započítavajú do doby rozhodnej pre dĺžku dovolenky za rovnakých podmienok, ako keby pracovník pracoval na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

(3) Z dôvodov hodných osobitného zreteľa sa iné doby pracovníkovi na účely dovolenky započítavajú so súhlasom príslušného ministerstva práce a sociálnych vecí republiky.

(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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 dva týždne, pokiaľ sa pracovník s organizáciou nedohodne inak. 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 alebo civilnú 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 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 alebo civilnú službu, 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.

§ 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.

§ 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) Pracovníkom uvedeným v § 102 ods. 4 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením, ktoré doby sa posudzujú ako výkon práce, aj keď pracovník nepracuje.

ŠTVRTÁ HLAVA
MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAVKOV

Prvý oddiel
Mzda

§ 111

(1) Pracovníkom prislúcha za vykonanú prácu mzda.

(2) Mzdou sa rozumie tarifná mzda (základná mzda, mzdová tarifa), mzdové príplatky a ostatné mzdové zložky ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách.

(3) Mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda. Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením výšku, prípadne podmienky pre určenie minimálnej mzdy a jej výšky.

(4) Organizácie samostatne rozhodujú o uplatnení príslušnej formy základnej mzdy (úkolovej, podielovej alebo časovej), prípadne popri nej o uplatnení ďalších mzdových foriem ustanovených v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách.

§ 112

(1) Organizácie poskytujú pracovníkom mzdu podľa kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a v ich rámci podľa podnikových kolektívnych zmlúv, prípadne vnútorných mzdových predpisov alebo pracovných zmlúv. Pokiaľ poskytovanie mzdy neupravujú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, poskytujú organizácie pracovníkom mzdu podľa mzdových predpisov a v ich rámci podľa podnikových kolektívnych zmlúv, prípadne vnútorných mzdových predpisov alebo pracovných zmlúv.

(2) Pracovníkom sa nezávisle od celkových výsledkov organizácie zaručujú nároky vzniknuté na tarifnú mzdu a mzdové príplatky ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa.

(3) Organizácia môže poskytovať pracovníkom v súvislosti s pracovným pomerom iné plnenia peňažnej hodnoty, naturálne požitky, prípadne iné nepeňažné plnenia iba vtedy, ak to ustanovuje právny predpis.

§ 113
Osobný účet mzdy

(1) Organizácia, ktorá prevádzkuje podnikateľskú činnosť, môže pracovníkovi po dohode s ním zriadiť osobný účet mzdy.

(2) Na osobný účet sa prevádza dohodnutá časť mzdy, na ktorú by inak pracovníkovi vznikol nárok; nemožno však naň prevádzať tarifnú mzdu a mzdové príplatky, prípadne ďalšie mzdové zložky, o ktorých to ustanovuje mzdový predpis alebo kolektívna zmluva. V kolektívnej zmluve možno tiež obmedziť okruh pracovníkov, ktorým možno osobný účet mzdy zriadiť.

(3) Dohoda musí obsahovať určenie časti mzdy, ktorá sa na osobný účet prevádza, rozsah a podmienky krátenia prevedenej časti mzdy a termíny výplaty mzdy z osobného účtu. Dohoda o zriadení osobného účtu sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná. Mzdový predpis, prípadne kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže ustanoviť záväzné podmienky krátenia prevedenej časti mzdy.

(4) Ak sa pracovný pomer skončí pred uplynutím výplatného termínu uvedeného v dohode, vyplatí sa mzda z osobného účtu v rozsahu zodpovedajúcom dohodnutým podmienkam najneskôr do troch kalendárnych mesiacov po skončení pracovného pomeru. Mzda na osobnom účte sa zahŕňa do priemerného zárobku až pri jej výplate.

§ 114
Normovanie práce

(1) Organizácia môže ustanoviť normy spotreby práce; pritom musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a čas na prirodzené potreby, jedenie a oddych.

(2) Organizácia je povinná zabezpečiť, aby sa predpoklady pre uplatnenie noriem vytvorili pred začatím práce. 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, prípadne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa 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 mzdovou tarifou, než zodpovedá jeho kvalifikácii, prípadne prácu, 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, v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, prípadne v ich rámci sa v podnikových kolektívnych zmluvách 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 organizácie, 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 republiky a vláda Slovenskej republiky môžu ustanoviť nariadením, za akých podmienok uhradí príslušný orgán štátnej správy náklady na prípadný doplatok mzdy organizácii, ktorá ho poskytla.

(7) Ak je pracovník prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, pre ohrozenia 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
Mzda a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas (§ 96) poskytuje organizácia pracovníkovi popri dosiahnutej mzde príplatok vo výške najmenej 25 % mzdovej tarify, a ak ide o prácu nadčas v noci alebo v dňom nepretržitého odpočinku v týždni, príplatok vo výške najmenej 50 % mzdovej tarify.

(2) Organizácia môže pracovníkovi po dohode s ním poskytnúť za dobu práce nadčas namiesto príplatku náhradné voľno, a to najneskôr v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, pokiaľ sa nedojednala iná doba. Ak organizácia neposkytne pracovníkovi náhradné voľno v dobe uvedenej v predchádzajúcej vete, prislúcha mu popri dosiahnutej mzde za prácu nadčas príplatok podľa odseku 1.

(3) V mzdových predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, prípadne v ich rámci v podnikových kolektívnych zmluvách možno ustanoviť, v ktorých prípadoch možno za prácu nadčas poskytovať vyššie príplatky, než ustanovuje odsek 1, jednotný príplatok vo výške najmenej 33 % mzdovej tarify, prípadne tiež primeranú paušálnu sumu.

(4) Niektorým skupinám pracovníkov, najmä vykonávajúcim riadiace práce alebo práce spojené so zvýšenou zodpovednosťou, možno v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa ustanoviť mzdu tak, aby sa v nej už prihliadlo na prípadnú prácu nadčas. To neplatí o práci nadčas vykonávanej v noci alebo v deň pracovného pokoja, prípadne v ďalších prípadoch ustanovených mzdovými predpismi, prípadne kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. V mzde vedúceho organizácia sa vždy prihliadne na všetku prácu nadčas.

§ 116a
Mzda za nočnú prácu a za prácu vo výškach

Za nočnú prácu (§ 99) a za prácu vo výškach je organizácia povinná poskytovať pracovníkom mzdové príplatky. Ich výšku a podmienky pre ich poskytovanie ustanovujú mzdové predpisy alebo kolektívne zmluvy vyššieho stupňa.

§ 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 po 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

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.

§ 119
Splatnosť mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie, pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. V podnikovej kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve možno tiež dohodnúť, že sa niektoré zložky mzdy s výnimkou zaručenej mzdy vyplatia v neskoršom výplatnom termíne, najneskôr však v dobe troch mesiacov po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytujú. Mzda a náhrada mzdy sa vypláca vo výplatných termínoch

určených podľa zásad ustanovených vyhláškou Federálneho ministerstva financií vydanou po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí.

(2) Na žiadosť pracovníka mu musí byť mzda a náhrada mzdy splatná počas dovolenky na zotavenie vyplatená 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 česko-slovenskom 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 rodičovského príspevku, ktoré je pracovníčka (pracovník) povinná vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa zákona o rodičovskom príspevku.

(2) Poradie zrážok zo mzdy (náhrady mzdy) ustanoví nariadením vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

§ 122
Účasť odborových orgánov pri vykonávaní mzdových opatrení

Uplatnenie mzdových zložiek, foriem mzdy a ich zmien, ustanovenie konkrétnych podmienok pre poskytovanie príslušnej mzdovej zložky, zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce a opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy vykonáva organizácia po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom, ak nie je príslušná úprava vykonaná v kolektívnej zmluve.

§ 123

(1) Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí mzdovými a ďalšími pracovnoprávnymi predpismi:

a) podmienky usmerňovania vývoja miezd,

b) príspevky, prípadne postup organizácií v súvislosti so vznikom, zmenou a skončením pracovného pomeru,

c) 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 pre výkon práce,

d) naturálne požitky,

e) minimálne mzdové tarify a mzdové príplatky a ich minimálnu výšku pre pracovníkov organizácií, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť.

(2) Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí mzdovými predpismi pre pracovníkov organizácií riadených federálnymi ústrednými orgánmi:

a) ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť

   1. odmeny za pracovnú pohotovosť, prípadne iné mzdové zložky, než sú uvedené v odseku 1,
   2. druhy mzdových foriem,
   3. podmienky hmotnej zainteresovanosti vedúceho organizácie,
   4. podmienky pre prevádzanie mzdových zložiek na osobný účet mzdy,

b) ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť

   1. mzdové tarify, hodnotenie a triedenie prác, mzdové príplatky, odmeny za pracovnú pohotovosť, prípadne iné mzdové zložky, než sú uvedené v odseku 1,
   2. druhy mzdových foriem,

3. hmotnú zainteresovanosť vedúceho organizácie.

(3) Podľa zásad schválených vládou Českej republiky a vládou Slovenskej republiky vydáva príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky pracovnoprávne predpisy podľa odseku 1 písm. b) až d), pokiaľ nie je vydaný predpis Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí, a podľa odseku 2 pre pracovníkov organizácií, ktoré nie sú riadené federálnymi ústrednými orgánmi.

(4) Ostatné federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a ústredné orgány republík po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky môžu podľa zásad schválených príslušnou vládou vydávať pracovnoprávne predpisy uvedené v odseku 1 písm. b) až d) a v odseku 2.

Druhý oddiel
Náhrada mzdy pri prekážkach v práci

Prekážky na strane pracovníka

§ 124
Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

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

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

(3) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže nariadením určiť, kedy pri krátkodobom uvoľnení pracovníka mu poskytne náhradu mzdy organizácia, pre ktorú je v tom čase činný, alebo kedy táto organizácia uhradí náhradu mzdy organizácii, ktorá ho uvoľnila.

(4) Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí iné úkony vo všeobecnom záujme, rozsah a podmienky krátkodobého uvoľnenia a poskytovania náhrady mzdy.

(5) V kolektívnych zmluvách možno zvýšiť nároky pracovníkov na pracovné voľno, prípadne náhradu mzdy nad rozsah ustanovený v pracovnoprávnom predpise vydanom podľa odseku 4, prípadne rozšíriť ich okruh o ďalšie prípady, ktoré organizácia posudzuje ako iné úkony vo všeobecnom záujme, a ustanoviť pre pracovníkov priaznivejšie podmienky poskytovania pracovného voľna a náhrady mzdy; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku. Pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, možno takto ustanoviť iba nároky na pracovné voľno bez náhrady mzdy, prípadne ustanoviť priaznivejšie podmienky pre jeho poskytovanie.

§ 125
Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby

(1) Pracovníkovi, ktorý nastupuje vojenskú základnú (náhradnú) službu alebo civilnú službu, poskytuje organizácia náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby. V kolektívnych zmluvách možno ustanoviť nárok pracovníka na náhradu mzdy za ďalšiu

dobu, prípade možnosť organizácie náhradu mzdy za ďalšiu dobu poskytnúť. 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 zameškáv dobe štyroch týždňov bezprostredne predchádzajúcich nástupu vojenskej služby alebo civilnej služby, môže mu organizácia skrátiť náhradu mzdy za jeden až tri dni; ak pracovník zameškáneospravedlnene 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, a pri výkone civilnej služby namiesto vojenského cvičenia, prislúcha pracovníkovi od organizácie po dobu tejto služby náhrada mzdy vo výške určenej nariadením vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky. V kolektívnych zmluvách možno výšku náhrady mzdy ustanovenej podľa predchádzajúcej vety zvýšiť; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku.

(4) Ak pracovník vykonáva po skončení jedného druhu služby v ozbrojených silách bezprostredne službu toho istého alebo iného druhu alebo civilnú službu, posudzuje sa nadväzujúca služba z hľadiska nároku na náhradu mzdy ako pokračovanie predchádzajúcej služby; ak vykonáva vojenskú 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 tejto služby.

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

(6) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením, v akom rozsahu možno poskytovať pracovníkom v súvislosti s nástupom služby v ozbrojených silách alebo civilnej služby pracovné voľno s nárokom na náhradu mzdy.

(7) Náhradu mzdy vyplatenú pracovníkovi podľa odsekov 1 až 4 pri výkone služby v ozbrojených silách uhradí organizácii príslušný štátny orgán vojenskej správy a pri výkone civilnej služby príslušný orgán štátnej správy. Neuhrádza sa náhrada mzdy vyplatená rozpočtovou organizáciou a náhrada mzdy vyplývajúca z kolektívnej zmluvy nad rozsah ustanovený právnym predpisom.

§ 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 nevyhnutné 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

(5) Ak nie sú pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie pracovníkov pri účasti na školení a štúdiu popri zamestnaní uvedených v odseku 2 upravené právnym predpisom, možno ich ustanoviť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa; možno v nej tiež ustanoviť pre pracovníkov priaznivejšie podmienky poskytovania pracovných úľav a hmotného zabezpečenia, než ustanovuje právny predpis. Náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku a náhrada cestovných výdavkov výšku ustanovenú pracovnoprávnymi predpismi. Pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, možno takto ustanoviť alebo priaznivejšie upraviť iba nároky na pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 127

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

(2) Organizácia ospravedlní aj neprítomnosť muža v práci po dobu, po ktorú sa mu poskytuje peňažná pomoc podľa právnych predpisov o nemocenskom poistení alebo príspevok podľa zákona o rodičovskom príspevku, najdlhšie však do troch rokov veku dieťaťa; po túto dobu mu nepatrí náhrada mzdy.

§ 128

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

(2) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky určí nariadením, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa toto pracovné voľno poskytuje a kedy a v akom rozsahu patrí pracovníkom po dobu tohto pracovného voľna náhrada mzdy.

(3) V kolektívnych zmluvách možno zvýšiť nároky pracovníkov na pracovné voľno, prípadne náhradu mzdy nad rozsah ustanovený v pracovnoprávnom predpise vydanom podľa odseku 2, prípadne rozšíriť ich okruh o ďalšie prípady, keď pracovníkovi vznikne nárok na pracovné voľno, prípadne na náhradu mzdy; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku. Pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, možno takto ustanoviť iba nároky na pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Prekážky na strane organizácie

§ 129
Prestoje

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

alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a ak nebol prevedený na inú prácu [§ 37 ods. 4 písm. a) a § 115 ods. 2], patrí mu náhrada mzdy za podmienok a v rozsahu ustanovenom mzdovými predpismi, prípadne v súlade s nimi kolektívnymi zmluvami.

§ 130
Ostatné prekážky na strane organizácie

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

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

Tretí oddiel
Náhrady výdavkov poskytované pracovníkom v súvislosti s výkonom práce

§ 131

Organizácia poskytuje pracovníkom za podmienok a vo výške ustanovenej pracovnoprávnymi predpismi

a) náhrady cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré im vzniknú pri plnení pracovných povinností,

b) náhrady za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných na výkon práce, pokiaľ ich používajú s jej súhlasom.

PIATA HLAVA
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

§ 132

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

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

§ 133
Úlohy organizácie

(1) Organizácie a orgány im nadriadené sú v rozsahu svojej pôsobnosti 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,

f) neposudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak pracovník nevykonal prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie.

(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 špecifické účinné doplnky stravy; 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 použiteľnom 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 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 vzťahuje na všetky osoby, ktoré sa s jej vedomím zdržiavajú na jej pracoviskách.

(6) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže ustanoviť nariadením ďalšie povinnosti organizáciám na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky ustanoviť pracovnoprávnym predpisom ďalšie povinnosti organizácií na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky po dohode s príslušným ministerstvom zdravotníctva a ministerstvom financií republiky ustanoví pracovnoprávnym predpisom rozsah a bližšie podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov, ochranných nápojov a špecifických účinných doplnkov stravy.

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

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

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

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

(1) Pracovníci sa aktívne zúčastňujú na riešení všetkých otázok súvisiacich so starostlivosťou o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Túto aktívnu účasť zabezpečujú odborové orgány v spolupráci s organizáciou.

(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, prípadne vo vnútornom predpise vydanom po dohode s príslušným odborovým orgánom.

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

(4) Podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví vyhláškou Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí a s ministerstvami zdravotníctva 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže ustanoviť nariadením výnimky zo zákazu požívania alkoholických nápojov [odsek 2 písm. b)].

§ 136
Kontrola odborových orgánov

(1) Odborové orgány majú právo vykonávať 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,

b) kontrolovať, či organizácie riadne vyšetrujú pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich samy vyšetrovať,

c) požadovať od organizácie na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia pracovníkov zakázať ďalšiu prácu,

d) zakázať prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov,

e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

(2) O opatreniach vykonaných podľa predchádzajúceho odseku písmena c) alebo d) sú odborové orgány povinné bez meškania upovedomiť orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce. Ak požiada organizácia orgán štátneho odborného dozoru o preskúmanie opatrenia odborového orgánu, je tento orgán povinný tak urobiť; až do jeho rozhodnutia platí opatrenie odborového orgánu.

(3) Náklady vzniknuté výkonom kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci uhrádza štát.

§ 137
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v družstvách

V družstvách, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah, 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.

§ 138
Štátny odborný dozor

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

ŠIESTA HLAVA
STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV

Prvý oddiel
Pracovné a životné podmienky pracovníkov a ich odborný rozvoj

§ 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 zriaďujú, udržujú a zlepšujú zariadenia pre pracovníkov podľa právnych predpisov. Organizácie zriaďujú a udržujú zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených právnymi predpismi.

§ 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

Starostlivosť o kvalifikáciu pracovníkov a jej zvyšovanie

§ 141

Organizácie sa starajú o prehlbovanie kvalifikácie pracovníkov (§ 126 ods. 3), prípadne o jej zvyšovanie (§ 126 ods. 2 a § 142b) a dbajú na to, aby pracovníci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

§ 141a

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

§ 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.

§ 142a

zrušený

§ 142b

(1) Organizácia môže poskytovať pracovníkovi pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie podľa § 126 ods. 4, 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; môže 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.

§ 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 civilnej služby vykonávanej namiesto nej, doby ďalšej materskej dovolenky a doba, po ktorú organizácia podľa § 127 ods. 2 ospravedlnila neprítomnosť muža v práci, pretože mu prislúchal rodičovský príspevok. 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 časť 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.

(8) V kolektívnej zmluve možno ustanoviť ďalšie prípady, keď nevzniká povinnosť pracovníka na úhradu nákladov; pritom je rozhodná kolektívna zmluva, ktorá bola účinná v čase uzavretia dohody podľa odseku 1. To platí aj pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.

§ 144

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

§ 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.

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

§ 146

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

§ 147

Ak sa vráti do práce pracovník po skončení výkonu verejnej funkcie alebo inej činnosti pre spoločenskú organizáciu, po školení alebo po skončení služby v ozbrojených silách, s výnimkou vojenskej základnej služby a civilnej služby, alebo pracovníčka po skončení materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), alebo ak sa vráti do práce pracovník po skončení dočasnej práceneschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je organizácia povinná zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca odpadla alebo pracovisko bolo zrušené, musí ich organizácia zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

§ 148

(1) Organizácie sú povinné zamestnávať pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať im výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej

kvalifikácie, ako i starať sa o jej zvyšovanie. Sú ďalej povinné vytvárať podmienky, aby títo pracovníci mali možnosť čo najširšieho a trvalého pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohli dosahovať pokiaľ možno rovnaké pracovné výsledky ako ostatní pracovníci a aby im bola práca čo najviac uľahčená.

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

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

§ 148a

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s Federálnym ministerstvom financií, ministerstvami práce a sociálnych vecí, ministerstvami zdravotníctva a ministerstvami financií republík ustanoví vyhláškou okruh pracovníkov v baníctve dlhodobo nespôsobilých na doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov, podmienky ich pracovného uplatnenia, hmotného zabezpečenia, ako aj povinnosti organizácií s tým súvisiace.

SIEDMA HLAVA
PRACOVNÉ PODMIENKY ŽIEN A MLADISTVÝCH

Prvý oddiel
Pracovné podmienky žien

§ 149

Organizácie sú povinné zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a iné zariadenia pre ženy.

§ 150
Zákazy niektorých prác

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

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

b) zdravotnícke a sociálne služby,

c) prevádzkovú prax pri štúdiu,

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

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

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

§ 151
Odpočinok medzi dvoma smenami

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

§ 152
Nočná práca

(1) Nočnú prácu môžu vykonávať len ženy staršie ako 18 rokov; nočnú prácu im možno nariadiť, len ak ide

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

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

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

(2) Pokiaľ to vyžaduje naliehavý záujem spoločnosti a ak ide o práce menej namáhavé, môžu ústredné orgány po dohode s ústrednými odborovými orgánmi a príslušnými organizáciami zamestnávateľov ustanoviť pre organizácie vo svojich odvetviach, v ktorých činnostiach a za akých podmienok sa povoľuje výkon dohodnutej nočnej práce žien starších ako 18 rokov.

(3) Organizácia potrebuje na zamestnávanie žien nočnou prácou predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu, ktorý môže viazať udelenie súhlasu na splnenie podmienok.

Druhý oddiel
Pracovné podmienky tehotných žien a matiek

§ 153
Prevedenie na inú prácu

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

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

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

§ 154
Pracovné cesty a preloženie

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

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

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

§ 155
Rozviazanie pracovného pomeru

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

§ 156
Úprava pracovného času

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

(2) Ak požiada žena starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotná žena o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, je organizácia povinná vyhovieť jej žiadosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 86); pritom organizácia postupuje v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.

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

Materská dovolenka

§ 157

(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka po dobu 28 týždňov; ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí materská dovolenka po dobu 37 týždňov.

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

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

§ 158

(1) Materskú dovolenku žena nastupuje spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí materská dovolenka od dňa jej nástupu až do uplynutia doby ustanovenej v § 157 ods. 1. Ak však žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia

22 týždňov, prípadne 31 týždňov, ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo o osamelú ženu.

§ 159

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

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

(3) Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

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

(5) Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť nikdy kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa v žiadnom prípade skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

§ 160

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

(2) Materská dovolenka sa poskytuje takej žene odo dňa prevzatia dieťaťa po dobu 22 týždňov a ak žena prevzala dve alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, po dobu 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov. Ďalšia materská dovolenka sa poskytuje až do dňa, keď dieťa dosiahne vek tri roky.

§ 161
Prestávky na dojčenie

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

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

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

§ 162

Ustanovenia tejto hlavy platia, s výnimkou § 152 a 154, obdobne pre vojačky z povolania. Podrobnosti ustanovia právnym predpisom federálne ministerstvá obrany a vnútra.

Tretí oddiel
Pracovné podmienky mladistvých

§ 163

Organizácie sú povinné vytvárať priaznivé podmienky pre všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých pracovníkov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých organizácie úzko spolupracujú s rodičmi mladistvých.

§ 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.

§ 165

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

§ 166
Zákaz práce nadčas a práce v noci

(1) Organizácia nesmie mladistvých zamestnávať prácou nadčas a prácou v noci. Výnimočne môžu mladiství starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné pre ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných smien na denný čas.

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

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

§ 167
Práce zakázané mladistvým

(1) Mladiství nesmú byť zamestnávaní prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

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

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

(4) Zákazy niektorých prác môže vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky rozšíriť zásadami podľa odseku 2 i na pracovníkov vo veku blízkom veku mladistvých.

§ 168
Lekárske vyšetrenie

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

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

b) pravidelne podľa potreby, najmenej však raz ročne, pokiaľ príslušné ministerstvo zdravotníctva republiky neurčí pre niektorý pracovný odbor častejšie lekárske vyšetrenia.

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

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

§ 169

zrušený

ÔSMA HLAVA
NÁHRADA ŠKODY

Prvý oddiel
Predchádzanie škodám

§ 170

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

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

(3) Na ochranu majetku organizácie 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.

§ 171

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

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

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

Druhý oddiel
Zodpovednosť pracovníka za škodu

§ 172
Všeobecná zodpovednosť

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

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

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

§ 173

zrušený

§ 174

zrušený

§ 175
Zodpovednosť za nesplnenie povinností na odvrátenie škody

Od pracovníka, ktorý vedome ani neupozornil vedúceho pracovníka na hroziacu škodu, ani nezakročil proti hroziacej škode (§ 171), hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže organizácia požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, pokiaľ ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa prihliadne najmä na to, čo bránilo splneniu povinnosti a aký je spoločenský význam škody, ako i na osobné a majetkové pomery pracovníka, ktorý povinnosť nesplnil. Výška náhrady škody nesmie však presiahnuť sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

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

§ 176

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

budú pracovať na pracovisku s viacerými pracovníkmi, ktorí uzavreli dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

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

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

(4) Ústredné orgány môžu ustanoviť 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.

§ 177

(1) Pracovník, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa prevádza na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá, alebo pokiaľ organizácia v čas 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.

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

§ 178
Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

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

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

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti pracovníka

§ 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 slušnosti a občianskeho 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.

Rozsah náhrady škody

§ 179

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

(2) Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého pracovníka sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku 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.

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

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

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

§ 180

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

§ 181

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

§ 182

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

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

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

§ 183

(1) Ak bola škoda spôsobená z nedbanlivosti, môže organizácia alebo súd určiť výšku náhrady škody nižšou sumou, ako je skutočná škoda, prípadne ako je trojnásobok priemerného mesačného zárobku pracovníka. Ak škoda bola spôsobená v opilosti alebo 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 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.

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

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

§ 184

(1) Pracovník, ktorý 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.

§ 185

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

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

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

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

(5) Výšku požadovanej náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo náhrady nepresahujúcej 1000,– 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.

§ 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.

Tretí oddiel
Zodpovednosť organizácie za škodu

§ 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 slušnosti a občianskeho 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.

§ 188

zrušený

§ 189

zrušený

Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

§ 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.

§ 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.

§ 192

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

§ 193

(1) Pracovníkovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého 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.

§ 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.

§ 194

(1) Náhrada za stratu na zárobku po dobu práceneschopnosti pracovníka je rozdiel medzi priemerným zárobkom pracovníka pred vznikom škody spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a plnou výškou nemocenského.

(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.

§ 195

(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 3000,– Kčs mesačne; pritom sa neprihliada na zárobok pracovníka, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím. U pracovníkov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody bol vyšší ako 3000,– Kčs, sa táto suma zvyšuje o 75 % rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 3000,– Kčs. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená úmyselne alebo výhradne porušením právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ ich neporušil postihnutý pracovník. Z dôvodov hodných osobitného zreteľa môže 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.

§ 195a

Škodou podľa tohto zákonníka nie je prípadná strata na dôchodku.

§ 196

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

§ 197

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

a) náhradu účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,

b) náhradu primeraných nákladov spojených s pohrebom,

c) náhradu nákladov na výživu pozostalých,

d) jednorazové odškodnenie pozostalých,

e) náhradu vecnej škody; ustanovenie § 187 ods. 3 platí aj tu.

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

§ 198

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

§ 199

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

(2) Pri výpočte tejto náhrady sa vychádza z priemerného zárobku zomretého; náhrada nákladov na výživu všetkých pozostalých nesmie však úhrnom prevýšiť sumu, do ktorej by prislúchala zomretému náhrada za stratu na zárobku podľa § 195 ods. 2 a nesmie sa poskytovať dlhšie, ako by prislúchala zomretému podľa § 195 ods. 5.

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

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

§ 200

(1) Jednorazové odškodnenie prislúcha manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotský dôchodok. Dieťaťu prislúcha vo výške 8000,– Kčs, manželovi vo výške 5000,– Kčs. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v úhrnnej výške 5000,– Kčs poskytne aj rodičom zomretého.

(2) Náhrada vecnej škody prislúcha dedičom pracovníka.

§ 201

zrušený

§ 202

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

(2) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže vzhľadom na zmeny, ktoré nastali vo vývoji mzdovej úrovne, ustanoviť nariadením podmienky, výšku a spôsob náhrady za stratu na zárobku patriacej pracovníkom po skončení pracovnej neschopnosti vzniknutej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania.

§ 203

Ministerstvá zdravotníctva 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.

Zodpovednosť v osobitných prípadoch

§ 204
Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

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

(2) Za veci, ktoré do zamestnania obvykle pracovníci nenosia (väčšie sumy peňazí, klenoty a iné cennosti) a ktoré organizácia neprevzala do osobitnej úschovy, zodpovedá organizácia len do sumy 2000,– Kčs. Ak sa však zistí, že škodu na týchto veciach spôsobil iný pracovník organizácie, alebo ak prevzala organizácia tieto veci do osobitnej úschovy, uhradí organizácia škodu bez obmedzenia.

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

§ 205
Zodpovednosť pri odvracaní škody

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

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

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti organizácie

§ 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, 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.

§ 206

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú na občanov vykonávajúcich verejné funkcie, ako aj na ďalších občanov, o ktorých to ustanoví vláda Českej a Slovenskej Federatívnej 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 obrany a vnútra.

DEVIATA HLAVA
PRACOVNÉ SPORY

§ 207

Spory medzi organizáciou a pracovníkom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy.

§ 208 až 216

zrušené

TRETIA ČASŤ

§ 217 až 226

zrušené

§ 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, učilišťa alebo odborného učilišťa (ďalej len „učilište“) 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 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 družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah 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 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,

f) z údajov predchádzajúcej organizácie v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšej organizácii vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

§ 228 až 231

zrušené

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 organizácie 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže 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

zrušený

§ 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 Českej republiky Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky a podľa zásad schválených vládou Slovenskej republiky Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou odmeňovanie prác vykonávaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA
PRÁVNE ÚKONY

§ 240

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

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

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

§ 241

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

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

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

Neplatnosť

§ 242

(1) Neplatný je právny úkon,

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

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

c) ktorým sa pracovník vopred vzdáva svojich práv,

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

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

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

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

§ 243

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

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

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

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

§ 243a

zrušený

Zmluvy (dohody)

§ 244

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

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

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

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

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

§ 245

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

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

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

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

DRUHÁ HLAVA
ZABEZPEČENIE PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

§ 246

(1) Uspokojenie nároku organizácie možno zabezpečiť dohodou medzi ňou a pracovníkom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, ako by boli zrážky pri výkone rozhodnutia.[10]) Dohoda sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.

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

§ 247

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

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

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

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

§ 248

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

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

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

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

(5) Zánikom nároku obmedzenia prevodu nehnuteľnosti zanikne.

TRETIA HLAVA
PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

§ 249

(1) Ak zanikne organizácia zlúčením, prípadne splynutím, prechádzajú jej práva a povinnosti z pracovnoprávnych vzťahov v plnom rozsahu na preberajúcu organizáciu.

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

(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.

§ 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.

§ 251

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

ŠTVRTÁ HLAVA
ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOV

Uspokojenie nároku

§ 252

(1) Uspokojením nárok zanikne.

(2) Nároky musia byť uspokojené riadne a včas.

§ 253

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

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

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

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

§ 254

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

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

§ 255

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

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

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

§ 256

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

(2) Účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.[11]) Ak ide o omeškanie s plnením veci, zodpovedá účastník, ktorý včas a riadne neplnil, za jej stratu, poškodenie alebo zničenie, okrem ak by k tejto škode došlo aj inak.

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

§ 257

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

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

§ 258
Uplynutie doby

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

§ 259
Dohoda o sporných nárokoch

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

§ 260
Smrť pracovníka

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

(2) Ostatné peňažné nároky pracovníka jeho smrťou nezanikajú; do výšky zodpovedajúcej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku prechádzajú mzdové nároky z pracovného pomeru postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti; predmetom dedičstva sa stávajú, ak niet týchto osôb.

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

PIATA HLAVA
LEHOTY A DOBY

§ 261

(1) Nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil 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 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. 3, § 60 ods. 4, § 64, § 102 ods. 5, § 204 ods. 3, § 270a ods. 4 a § 270b ods. 1. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, prihliadne súd na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

§ 262

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

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

§ 263

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

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

(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.

§ 264

(1) Ak patrí nárok na základe právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmieru, musí ten, koho nárok sa má uspokojiť, požiadať o výkon rozhodnutia v lehote 10 rokov odo dňa, keď sa nárok mal podľa právoplatného rozhodnutia alebo schváleného zmieru uspokojiť. Ak bolo plnenie rozložené na splátky, začína lehota na požiadanie o výkon rozhodnutia pri jednotlivých splátkach plynúť odo dňa ich splatnosti. Ak sa stane neplnením niektorej zo splátok splatným celý nárok, začne plynúť desaťročná lehota od splatnosti nesplnenej splátky.

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

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

§ 265

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

§ 266
Počítanie času

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

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

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

(4) Návrh 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.

(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.

§ 266a
Doručovanie

(1) Písomnosti organizácie týkajúce sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a zániku povinností pracovníka vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, musia byť doručené pracovníkovi do vlastných rúk. To platí obdobne o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného

pomeru. Písomnosti doručuje organizácia pracovníkovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý; ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou.

(2) Písomnosti doručované poštou organizácia zasiela na poslednú adresu pracovníka, ktorá je jej známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

(3) Povinnosť organizácie doručiť písomnosť sa splní, len čo pracovník písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila odosielajúcej organizácii ako nedoručiteľnú a pracovník svojím konaním alebo opomenutím doručenie písomnosti zmaril. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak pracovník prijatie písomnosti odmietne.

ŠIESTA ČASŤ
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Osobitná úprava pracovného pomeru niektorých pracovníkov

§ 267

(1) Pokiaľ to vyžaduje účinná ochrana štátnych záujmov alebo dôležité hospodárske záujmy, môže vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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, prípadne poskytovanie mzdy (odmeny), náhrady mzdy a náhrad výdavkov v inej než česko-slovenskej mene,

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 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 Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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 republiky a Slovenskej republiky 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.

§ 267a

zrušený

§ 268

zrušený

§ 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) 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) na tieto pracovné pomery sa nevzťahujú 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, prípadne uzavrieť niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak nejde o poskytovanie služieb pre osobnú potrebu. Tieto pracovnoprávne vzťahy sa spravujú ustanoveniami tohto zákonníka; vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže ustanoviť nariadením potrebné odchýlky.[12])

(3) Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.

§ 270

(1) Osamelí pracovníci, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok, nesmú sa vysielať na pracovné cesty mimo obvodu obce svojho pracoviska alebo bydliska, nesmú sa zamestnávať nočnou prácou a prácou nadčas a možno ich preložiť iba na ich žiadosť.

(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.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov

§ 270a

(1) Ministerstvá práce a sociálnych vecí republík a ďalšie orgány, o ktorých to ustanovuje zákon národnej rady, sú oprávnené vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov v orgánoch, organizáciách a organizačných jednotkách na území príslušnej 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 1000,– 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 obrany, Federálneho ministerstva vnútra, ministerstiev vnútra 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 ani kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov.

§ 270b

(1) Orgán uvedený v § 270a ods. 1 je oprávnený uložiť organizácii za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov pokutu až do sumy 100 000,– Kčs a pri opätovnom porušení povinností, za nedodržiavanie ktorých už bola pokuta uložená, pokutu až do sumy 500 000,- Kčs. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa príslušný orgán dozvedel o porušení týchto povinností, najneskoršie však do troch rokov odo dňa, keď ich organizácia porušila.

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

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

Výklad niektorých pojmov

§ 271

Príslušnou organizáciou zamestnávateľov a príslušnou záujmovou organizáciou družstiev sa rozumejú tieto organizácie vytvorené na úrovni federácie alebo republík.

§ 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 práce a sociálnych vecí republiky.

(4) Nadriadeným orgánom sa na účely tohto zákonníka rozumie ten orgán, ktorý je podľa osobitných predpisov oprávnený vykonávať voči organizácii riadiacu pôsobnosť pri plnení jej úloh.

(5) Príslušným odborovým orgánom, príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušným ústredným odborovým orgánom sa na účely tohto zákona rozumie orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie; príslušným ústredným odborovým orgánom sa rozumie tiež orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušného zväzu odborových organizácií.[19])

(6) Pre organizácie, ktoré nie sú v pôsobnosti odvetových ústredných orgánov, povoľuje výkon dohodnutej práce nadčas podľa § 97 ods. 4 a výkon dohodnutej nočnej práce žien podľa § 152 ods. 2

a) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, ak ide o organizácie v pôsobnosti federácie,

b) príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, ak ide o ostatné organizácie.

§ 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.

§ 274

(1) Osamelými sa rozumejú nevydaté, ovdovené alebo rozvedené ženy, slobodní, ovdovení alebo rozvedení muži a ženy i muži osamelí z iných vážnych dôvodov, ak nežijú s druhom, prípadne s družkou.

(2) Mladiství pracovníci sú pracovníci mladší ako 18 rokov.

(3) Kto je zákonným zástupcom mladistvého pracovníka, ustanovuje Zákon o rodine.

§ 275
Priemerný zárobok

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

a) podľa zásad schválených vládou Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky 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.

Prechodné ustanovenia

§ 276

(1) Podľa tohto zákonníka sa posudzujú aj pracovnoprávne vzťahy vzniknuté pred 1. januárom 1966, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Podľa doterajších predpisov sa posudzujú nároky vzniknuté z pracovného pomeru do 31. decembra 1965 a právne úkony týkajúce sa zmeny a skončenia pracovného pomeru urobené pred 1. januárom 1966 a ich právne účinky, i keď nastanú po tomto dni; platnosť vzniku pracovného pomeru dojednávaného pracovnou zmluvou sa však posudzuje vždy podľa tohto zákonníka.

(3) U pracovníkov, ktorých pracovný pomer sa dosiaľ spravoval zákonom č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov, považuje sa v budúcnosti za dojednaný druh práce taká práca, ktorá zodpovedá pracovnej náplni funkcie, do ktorej boli trvale ustanovení pred 1. januárom 1966; to isté platí aj o mieste výkonu práce.

(4) Porušenie pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo pred 1. januárom 1966, posudzuje sa podľa tohto zákonníka, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia nenadobudlo dosiaľ právoplatnosť. Ustanovenie § 79 ods. 2 sa však vzťahuje i na kárne opatrenia uložené pred týmto dňom.

§ 277

(1) Pracovné spory, o ktorých sa začalo konanie pred 1. januárom 1966, prejednajú a rozhodnú orgány príslušné podľa doterajších predpisov.

(2) V začatých pracovných sporoch, ktorých prejednávanie sa dosiaľ spravovalo vládnym nariadením č. 120/1950 Zb. o právach a povinnostiach štátnych zamestnancov, o konaní vo veciach ich pracovného pomeru a o rozhodcovských komisiách v znení vládneho nariadenia č.

12/1961 Zb., postupuje sa takto:

a) ak nechce osobný úrad vyhovieť podaným námietkam, postúpi ich orgánu, ktorý je podľa tohto zákonníka príslušný na prejednanie sporu,

b) sťažnosti a odvolania, o ktorých nebolo do 31. decembra 1965 právoplatne rozhodnuté, postúpia orgány, na ktorých boli podané, príslušnému okresnému súdu, ktorý na ich podklade spor prejedná.

(3) Ak prokurátor navrhne zrušenie právoplatného rozhodnutia vydaného v pracovnom spore uvedenom v predchádzajúcom odseku, pretože je v rozpore s právnymi predpismi, rozhodne o jeho zrušení ústredný výbor príslušného odborového zväzu. Ak také rozhodnutie zruší, postúpi spor príslušnému súdu.

§ 278

(1) Podľa doterajších predpisov sa až do svojho zakončenia posudzujú lehoty, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1966.

(2) Premlčacie doby, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1966, posudzujú sa podľa doterajších predpisov. Ak však tento zákonník ustanovuje na uplatnenie nároku lehotu kratšiu ako doterajšie predpisy, končí sa lehota najneskôr 31. decembrom 1966. Lehota na uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru sa končí najneskôr do troch mesiacov od začiatku účinnosti tohto zákonníka. Po uplynutí týchto dôb nároky zanikajú.

(3) Nárok na náhradu škody úmyselne spôsobenej, z ktorej mal páchateľ majetkový prospech, zaniká uplynutím desaťročnej lehoty počítanej odo dňa, keď začala plynúť pôvodná lehota.

§ 279
Zrušovacie ustanovenia

(1) Zrušujú sa:

1. XXVI. hlava všeobecného občianskeho zákonníka vyhláseného 1. júna 1811 v znení predpisov ho meniacich a dopĺňajúcich;
2. živnostenský poriadok č. 227/1859 r. z. v znení predpisov ho meniacich a dopĺňajúcich;
3. zákon č. 115/1884 r. z. o zamestnávaní mladistvých robotníkov a žien, o dennom pracovnom čase a o nedeľnom pokoji pri baníctve v znení predpisov ho meniacich a dopĺňajúcich;
4. zákon č. 21/1895 r. z., ktorým sa upravuje nedeľný a sviatočný pokoj v živnostiach, v znení zákona č. 125/1905 r. z.;
5. nariadenie č. 160/1906 r. z. o službe pri strojoch na námorných parníkoch obchodného loďstva;
6. nariadenie č. 180/1908 r. z. o úprave pracovných podmienok zamestnancov v olovárňach a zinkovniach;
7. zákon č. 9/1914 r. z. o služobnej zmluve osôb ustanovených v hospodárskych a lesníckych podnikoch pre služby vyššieho druhu (zákon o statkových úradníkoch);
8. nariadenie č. 206/1914 r. z., ktorým sa dopĺňajú ustanovenia o prisluhovaní a dohľade na parné kotly a parné stroje;
9. zákon č. 91/1918 Zb. o osemhodinovom pracovnom čase;
10. nariadenie č. 11/1919 Zb., ktorým sa vydávajú vykonávacie predpisy k zákonu o osemhodinovom pracovnom čase;
11. zákon č. 420/1919 Zb. o práci detí;

12. zákon č. 29/1920 Zb. o úprave pracovných a mzdových pomerov domáckej práce v znení vládneho nariadenia č. 44/1951 Zb.;
13. nariadenie č. 499/1921 Zb. o úprave pracovného času v lekárňach;
14. zákon č. 244/1922 Zb., ktorým sa všeobecne upravujú právne pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku, v znení zákona č. 217/1924 Zb.;
15. zákon č. 137/1924 Zb., ktorým sa vydávajú predpisy o ochrane života a zdravia osôb zamestnaných v živnostiach natieračských, lakovníckych a maliarskych;
16. živnostenský zákon pre územie Slovenska č. 259/1924 Zb. v znení predpisov ho meniacich a dopĺňajúcich;
17. ustanovenia druhej časti vládneho nariadenia č. 15/1927 Zb. o úprave platových a niektorých služobných pomerov zamestnancov Československých štátnych dráh;
18. vládne nariadenie č. 16/1927 Zb. o úprave služobných a platových pomerov remeselníckych zamestnancov v technickej stavebnej a udržiavacej službe a s automobilovej prevádzke Československej pošty v znení nariadenia č. 111/1945 Zb., nariadenia č. 140/1945 Zb. a nariadenia č. 220/1946 Zb.;
19. zákon č. 39/1928 Zb. o ochrane domáceho trhu práce;
20. zákon č. 154/1934 Zb. o pracovnom pomere súkromných úradníkov, obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o súkromných zamestnancoch);
21. zákon č. 189/1936 Zb. o pracovnom pomere redaktorov;
22. ustanovenia § 62, § 80 ods. 1 a § 146 ods. 2 vládneho nariadenia č. 41/1938 Zb., ktorým sa vydávajú všeobecné predpisy na ochranu života a zdravia pomocných robotníkov;
23. zákon č. 333/1939 Slov. zák. o zamestnávaní cudzincov;
24. ustanovenie § 6 nariadenie č. 181/1940 Zb., ktorým sa vydávajú predpisy na ochranu života a zdravia zamestnancov pracujúcich v stlačenom vzduchu;
25. nariadenie č. 261/1942 Zb. o domáckej práci v znení nariadenia č. 76/1944 Zb.;
26. vládne nariadenie č. 15/1945 Zb. o hlásení pracovného pomeru a jeho zrušení;
27. dekrét č. 71/1945 Zb. o pracovnej povinnosti osôb, ktoré stratili československé štátne občianstvo;
28. dekrét č. 88/1945 Zb. o všeobecnej pracovnej povinnosti;
29. vyhláška č. 652/1945 Ú.l. o úprave pracovnoprávnych otázok v súvislosti s vykonávaním opatrení na urýchlenie nakládky a vykládky vozňov a plavidiel;
30. zákon č. 29/1946 Zb., ktorým sa zavádzajú pracovné preukazy;
31. zákon č. 177/1946 Zb. o úprave pracovného času v pekárňach;
32. vyhláška č. 184/1946 Zb. o vydávaní pracovných preukazov a prihláškach na nemocenské poistenie v znení vyhlášky č. 198/1948 Zb.;
33. zákon č. 16/1947 Zb. o umiestnení a inom zaopatrení zamestnancov na skonfiškovanom poľnohospodárskom majetku a ich rodinných príslušníkov;
34. zákon č. 45/1947 Zb. o úprave pracovného času v baníctve;
35. zákon č. 103/1947 Zb., ktorým sa živnosť fúkača technického skla vyhlasuje za remeselnícku;
36. zákon č. 110/1947 Zb., ktorým sa vulkanizérska živnosť vyhlasuje za remeselnícku živnosť;
37. zákon č. 244/1948 Zb. o štátnej mzdovej politike;
38. vyhláška č. 1153/1948 Ú. l. upravujúca pracovné a mzdové podmienky pekárskeho robotníctva;

39. zákon č. 4/1949 Zb. o pracovnom pomere domovníckom;
40. vládne nariadenie č. 40/1949 Zb., ktorým sa zamestnanie v dielňach a autodielňach železničnej správy pri niektorých remeselných výkonoch vyhlasuje za rovnocenné zamestnanie učňovskému;
41. zákon č. 234/1949 Zb. o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;
42. vládne nariadenie č. 278/1949 Zb., ktorým sa upravuje výška niektorých náhrad podľa zákona o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;
43. ustanovenia § 3 až 10 zákona č. 64/1950 Zb. o sociálnom zabezpečení osôb povolaných na službu v brannej moci a ich rodinných príslušníkov v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 43/1956 Zb.;
44. zákon č. 66/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch štátnych zamestnancov v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 60/1956 Zb.;
45. zákon č. 67/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch sudcov z povolania, prokurátorov a sudcovských čakateľov (sudcovský zákon);
46. ustanovenia § 6 ods. 3 a 4 a § 17, 18, 20, 23, 25 a 26 vládneho nariadenia č. 68/1950 Zb., ktorým sa vydáva platový poriadok pre správnych zamestnancov, a dopĺňajúce vládne nariadenie č. 38/1953 Zb.;
47. vládne nariadenie č. 102/1950 Zb., ktorým sa určuje začiatok účinnosti zákona o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov;
48. vládne nariadenie č. 115/1950 Zb. o pracovných a platových pomeroch a o penzijnom zabezpečení bývalých pragmatikálnych zamestnancov prevzatých do služieb národných alebo komunálnych podnikov, pokiaľ upravuje pracovné a platové pomery;
49. vládne nariadenie č. 120/1950 Zb. o právach a povinnostiach štátnych zamestnancov, o konaní vo veciach ich pracovného pomeru a rozhodcovských komisiách v znení vládneho nariadenia č. 12/1961 Zb.;
50. ustanovenia § 4 až 8 vládneho nariadenia č. 131/1950 Zb., ktorým sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení osôb povolaných na službu v brannej moci a ich rodinných príslušníkov, v znení vládneho nariadenia č. 18/1953 Zb.;
51. ustanovenie § 12 ods. 2 Občianskeho zákonníka č. 141/1950 Zb.;
52. vládne nariadenie č. 19/1951 Zb. o úprave pracovného času na zabezpečenie plynulej dopravy pracujúcich a zásobovanie elektrinou, plynom a výhrevnou parou v znení vládneho nariadenia č. 30/1959 Zb.;
53. ustanovenie § 6 zákona č. 93/1951 Zb. o štátnom sviatku, o dňoch pracovného pokoja a o pamätných a významných dňoch;
54. vládne nariadenie č. 39/1952 Zb. o zákaze prijímania pracovníkov do zamestnania, ktorí nemajú riadne rozviazaný predchádzajúci pracovný pomer;
55. ustanovenia § 3, 16, 19, 20 a 21 vládneho nariadenia č. 17/1954 Zb. o platových pomeroch zamestnancov štátneho aparátu v znení zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 60/1956 Zb.;
56. ustanovenia § 6 ods. 1 písm. a) a ods. 2 vládneho nariadenia č. 44/1954 Zb. o organizácii verejnej dopravy v odbore Ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l. (č. 96/1954 Ú. v.) o náhrade zárobku zamestnancom za dni pracovného pokoja a odmene za prácu v týchto dňoch;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l. (č. 150/1954 Ú. v.) o úprave pracovnoprávnych pomerov učňov a o príprave mládeže na povolanie v pracovnom pomere v závodoch;

59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l. (Ú. v.) o rozviazaní niektorých pracovných pomerov bez súhlasu odboru pracovných síl rady okresného národného výboru;
60. zákonné opatrenie Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 26/1956 Zb. o zjednotení disciplinárnych predpisov v odbore Ministerstva spojov;
61. ustanovenia § 13 až 15 zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 30/1956 Zb. o úprave platových pomerov učiteľov a vychovávateľov;
62. ustanovenia § 15 až 17 a 20 až 22 zákonného opatrenia Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 31/1956 Zb. o úprave platových pomerov zdravotníckych pracovníkov;
63. zákon č. 45/1956 Zb. o skrátení pracovného času;
64. ustanovenia § 50 ods. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov;
65. zákon č. 24/1957 Zb. o kárnom (disciplinárnom) stíhaní rozkrádania a poškodzovania majetku v socialistickom vlastníctve a vykonávacie smernice č. 136/1958 Ú. l. (Ú. v.);
66. ustanovenie § 14 zákona č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily;
67. zákon č. 71/1958 Zb. o záväzkoch na náhradu škody spôsobenej zamestnancom porušením povinností z pracovného pomeru;
68. ustanovenie § 1 až 23 zákona č. 89/1958 Zb. o výchove dorastu na povolanie v učebnom pomere (učňovský zákon);
69. vyhláška č. 15/1958 Ú. l. (Ú. v.) o rozväzovaní niektorých pracovných pomerov bez súhlasu odboru pracovných síl rady okresného národného výboru;
70. vyhláška č. 165/1958 Ú. l. (Ú. v.) o hmotnej zodpovednosti obchodných zamestnancov;
71. zákon č. 81/1959 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie;
72. vyhláška č. 82/1959 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o platenej dovolenke na zotavenie;
73. vládna vyhláška č. 30/1959 Ú. l. (Ú. v.) o zadávaní prác a služieb socialistickými organizáciami jednotlivcom;
74. vyhláška č. 184/1959 Ú. l. (Ú. v.), ktorou sa vydávajú smernice pre rozhodovanie pracovných sporov v závodoch;
75. vládne nariadenie č. 28/1960 Zb. o dodatkovej dovolenke zamestnancov;
76. vyhláška č. 135/1960 Zb., ktorou sa vydávajú za účelom dodatkovej dovolenky zamestnancov zoznamy niektorých druhov prác a pracovísk;
77. vyhláška č. 13/1960 Zb., ktorou sa vydávajú smernice o vykonávaní rozhodcovského konania v pracovných sporoch štátnych zamestnancov;
78. zákon č. 65/1961 Zb. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci;
79. zákonné opatrenie Predsedníctva Národného zhromaždenia č. 101/1961 Zb. o náhrade mzdy pri vojenskom cvičení;
80. vyhláška č. 98/1962 Zb. o pracovných pomeroch, výkone služby a kárnej zodpovednosti príslušníkov verejných požiarnych útvarov;
81. ustanovenia § 1 a 9 až 13 zákona č. 58/1964 Zb. o zvýšení starostlivosti o tehotné ženy a matky;
82. zákon č. 30/1965 Zb. o odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania;
83. vyhláška č. 31/1965 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o odškodňovaní pracovných úrazov a chorôb z povolania.

(2) Mzdové predpisy, predpisy upravujúce náhrady pri prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sa nezrušujú podľa predchádzajúceho odseku, zostávajú v platnosti, pokiaľ neodporujú tomuto zákonníku.

(3) Predpisy, ktoré upravujú dĺžku pracovného času výhodnejšie pre pracovníkov ako § 83 tohto zákonníka, zostávajú v platnosti.

§ 280
Účinnosť

Tento zákonník nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia nadobudol účinnosť 1. júlom 1968, zákon č. 153/1969 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, nadobudol účinnosť 1. januárom 1970, zákon č. 100/1970 Zb. o služobnom pomere príslušníkov Zboru národnej bezpečnosti nadobudol účinnosť 1. januárom 1971, zákon č. 20/1975 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce, nadobudol účinnosť 1. júlom 1975, zákon č. 72/1982 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa § 105 Zákonníka práce, nadobudol účinnosť 1. júlom 1982, zákon č. 111/1984 Zb. o predĺžení základnej výmery dovolenky na zotavenie a o doplnení § 5 Zákonníka práce nadobudol účinnosť 1. januárom 1985, zákon č. 22/1985 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa § 92 a 105 Zákonníka práce, nadobudol účinnosť dňom vyhlásenia, zákon č. 52/1987 Zb., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré ustanovenia Zákonníka práce, nadobudol účinnosť 1. júlom 1987, zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom nadobudol účinnosť 1. januárom 1988, zákon č. 188/1988 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, nadobudol účinnosť 1. januárom 1989, a zákon č. 3/1991 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce, nadobudol účinnosť 1. februárom 1991.

Dubček v. r.

1) Zákon č. 162/1990 Zb. o poľnohospodárskom družstevníctve.
Zákon č. 176/1990 Zb. o bytovom, spotrebnom, výrobnom a inom družstevníctve.

2) Zákon č. 173/1988 Zb. o podniku so zahraničnou majetkovou účasťou v znení zákona č. 112/1990 Zb.

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

4) § 23 a 64 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb.

13) § 9 zákona č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku
Vyhláška Federálneho ministerstva financií, Ministerstva financií cien a miezd Českej socialistickej republiky a Ministerstva financií cien a miezd Slovenskej socialistickej republiky č. 210/1989 Zb. o fonde kultúrnych a sociálnych potrieb.

14) Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

15) § 2 Hospodárskeho zákonníka.

5) § 4 ods. 1 zákona č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom v znení zákona č. 160/1989 Zb.

16) Zákon č. 73/1990 Zb. o civilnej službe.

17) § 2 ods. 1 zákona č. 29/1984 Zb. v znení zákona č. 171/1990 Zb.
Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách.

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

7) § 116 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

18) § 61 vyhlášky č. 149/1988 Zb. v znení vyhlášky č. 123/1990 Zb. a č. 260/1990 Zb.

8) § 11 zákona Českej národnej rady č. 37/1989 Zb. o ochrane pred alkoholizmom a inými toxikomániami.
§ 11 zákona Slovenskej národnej rady č. 46/1989 Zb. o ochrane pred alkoholizmom a inými toxikomániami.

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

10) § 278 zákona č. 99/1963 Zb. o občianskom súdnom konaní v znení neskorších predpisov.

11) § 10 ods. 1 vyhlášky č. 45/1964 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

12) Nariadenie vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 121/1990 Zb. o pracovnoprávnych vzťahoch pri súkromnom podnikaní občanov v znení nariadenia vlády Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č. 14/1991 Zb.

19) Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení zákona č. 300/1990 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.