

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Uverejnené: 30.06.1965 Časová verzia predpisu účinná od: 01.01.1966 do: 30.06.1968

65

ZÁKONNÍK PRÁCE

zo 16. júna 1965

Víťazstvo socialistického spoločenského poriadku v našej krajine vytvorilo pevnú východiskovú základňu pre úsilie pracujúceho ľudu upevňovať a ďalej rozvíjať pod vedením Komunistickej strany Československa našu socialistickú spoločnosť.

Oslobodená ľudská práca sa stala základným zdrojom rozvoja našej spoločnosti a blahobytu všetkého ľudu. O ňu sa opiera rozvoj národného hospodárstva a rastúca hmotná a kultúrna úroveň všetkých občanov. Práca v socializme vytvára predpoklady pre upevňovanie súladu záujmov jednotlivca so záujmami spoločnosti.

Ako člen socialistickej spoločnosti zúčastňuje sa každý pracujúci na plnení úloh socialistickej výstavby a podieľa sa na výsledkoch spoločnej práce. Socialistický poriadok zabezpečuje, aby práca každého jednotlivca slúžila na prospech celku, a tým súčasne i na prospech každého pracujúceho. Socialistický štát určuje podmienky práce, upravuje vzájomné vzťahy medzi pracovníkmi a socialistickými organizáciami, vytyčuje ich vzájomné povinnosti a zaručuje práva pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami.

Pre ďalší rozvoj a upevňovanie spoločenských pracovných vzťahov treba na základe zásad zakotvených v našej socialistickej ústave novo a súhrnne upraviť vzťahy v oblasti spoločenskej práce jednotným Zákonníkom práce, ktorý prispeje k dobudovaniu socialistického právneho poriadku a k upevňovaniu socialistickej zákonitosti.

Zákonník práce sa stáva základným prameňom pracovného práva Československej socialistickej republiky. Vyjadruje vôľu pracujúceho ľudu upraviť socialistické pracovné vzťahy v súlade so záujmami spoločnosti, a tým i každého jednotlivca, upevňovať a postupne rozvíjať ich prechod na vzťahy komunistickej. Súčasne stáva sa aktívnym činiteľom v rozvoji socialistických výrobných vzťahov. Napomáha tomu, aby pracujúci statočne a čestne pracovali pre spoločnosť, dôsledne dodržiavali pracovnú disciplínu, plne využívali pracovný čas a výrobné prostriedky a uvedomele upevňovali hospodársku základňu nášho štátu - socialistické vlastníctvo výrobných prostriedkov. Dodržiavanie Zákonníka práce všetkými pracujúcimi, štátnymi, hospodárskymi a odborovými orgánmi i ostatnými spoločenskými organizáciami je nástrojom upevňovania socialistického právneho poriadku a prispieva k rozvíjaniu účasti pracujúcich na riadení a správe národného hospodárstva.

Vychádzajúc z týchto skutočností Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:

ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Článok I

Všetci občania majú právo na prácu. V spoločnosti pracujúcich môže jednotlivec dospieť k plnému rozvinutiu svojich schopností a k uplatneniu svojich oprávnených záujmov len aktívnou účasťou na rozvoji celej spoločnosti, predovšetkým náležitým podielom na spoločenskej práci. Práca v prospech spoločnosti a podľa jej potrieb je preto prvoradou povinnosťou a súčasne prvoradým právom i vecou cti každého občana.

Článok II

Spoločenské zriadenie Československej socialistickej republiky vylučuje vykorisťovanie človeka človekom v akejkoľvek forme.

Článok III

Pracovnoprávne vzťahy, v ktorých sa pracovníci zúčastňujú na spoločenskej práci podľa tohto zákonníka, môžu vzniknúť len so súhlasom občana a socialistickej organizácie. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s pravidlami socialistickeho spolužitia.

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. Socialistické 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 právo i prvoradú povinnosť voči spoločnosti zúčastniť sa na rozvoji, riadení a kontrole činnosti socialistickej organizácie a napomáhať rozvoju a upevňovaniu vzťahov súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci. Socialistické organizácie sú povinné vytvárať a zlepšovať podmienky umožňujúce neustále rozširovať túto účasť.

Článok VI

Pracovníci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov a z funkcie, ktorou boli v socialistickej organizácii poverení, a tým upevňovať a prehĺbovať socialistickú pracovnú disciplínu.

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

Socialistické 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 tehotnosťou a materstvom. Pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti v práci s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovníkom, ktorí splnili podmienky pre nárok na starobný dôchodok, vytvárajú sa predpoklady pre ich ďalšiu pracovnú aktivitu. Pracovnoprávne vzťahy sú v dobe neschopnosti pracovníkov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotnosti alebo materstva chránené zákonom vo zvýšenej miere.

Článok X

Účasť Revolučného odborového hnutia v pracovných vzťahoch upravených týmto zákonníkom je nedeliteľnou súčasťou týchto vzťahov.

PRVÁ ČASŤ
VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA
PÔSOBNOSŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE

§ 1

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

§ 2

(1) Na vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie, na ktorú boli občania povolani pracujúcim ľuďom, sa Zákonník práce vzťahuje, pokiaľ to výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanovy spoločenských organizácií a uznesenia vydané podľa nich ústrednými orgánmi týchto organizácií.

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

§ 3

(1) Pracovné vzťahy členov jednotných roľníckych družstiev a občanov, ktorí v družstve trvale pracujú podľa pracovných príkazov orgánov družstva a nie sú dosiaľ jeho členmi, ani nie sú v pracovnom pomere k družstvu, a pracovné vzťahy členov výrobných družstiev sa posudzujú podľa Zákonníka práce, len pokiaľ to tento zákonník výslovne ustanovuje alebo pokiaľ to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy.

(2) Pokiaľ jednotné roľnícke družstvá a výrobné družstvá môžu podľa stanov alebo podľa osobitných predpisov dojednávať pracovné pomery s nečlenmi družstva alebo pokiaľ uzavierajú dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 232 a nasl.), spravujú sa tieto pracovnoprávne vzťahy Zákonníkom práce.

(3) Zákonník práce sa vzťahuje aj na učňov jednotných roľníckych družstiev a výrobných družstiev.

§ 4

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

§ 5

Na žiakov a študentov pri ich práci vo výrobe a pri prevádzkovej praxi, na vedeckých (umeleckých) aspirantov a na členov krajských združení advokátov sa Zákonník práce vzťahuje, pokiaľ osobitné predpisy neustanovujú inak.

§ 6

Pracovnoprávne vzťahy medzi občanmi a cudzozemskými organizáciami, ako i medzi cudzincami pracujúcimi na území Československej socialistickej republiky a tuzemskými organizáciami sa

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

§ 7

Cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti smú sa do pracovného pomeru prijať, len ak im bolo udelené povolenie na pobyt na území Československej socialistickej republiky.

DRUHÁ HLAVA ÚČASTNÍCI PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Socialistické organizácie

§ 8

(2) Socialistickými organizáciami sú štátne, družstevné a spoločenské organizácie, ako aj iné organizácie, ktorých činnosť prispieva k rozvoju socialistických vzťahov (ďalej len „organizácia“).

(1) Socialistické organizácie vystupujú v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a majú zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.

§ 9

(1) Právne úkony v pracovnoprávných 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 pracovnoprávných 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.

§ 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti vzniká v kalendárnom roku, v ktorom občan dovŕši pätnásť rokov, najskôr však skončením povinnej školskej dochádzky. To isté platí o vzniku jeho spôsobilosti vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti (spôsobilosť na právne úkony), pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak.

(2) Pracovník môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti (§ 176) len po dovŕšení osemnástich rokov.

§ 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 občan 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

Pracovník môže pred rozhodcovským orgánom ako účastník samostatne konať (procesná spôsobilosť) v tom rozsahu, v akom má spôsobilosť vlastnými úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti.

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.

(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

ÚČASŤ PRACOVNÍKOV NA ROZVOJI, RIADENÍ A KONTROLE ČINNOSTI ORGANIZÁCIE

§ 18

(1) Účasť pracovníkov a ich kolektívov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie je neoddeliteľnou črtou socialistickej demokracie a predpokladom úspešnej činnosti organizácie; zameriava sa predovšetkým na zabezpečovanie rentability, technického rozvoja, na zvyšovanie produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitné plnenie úloh organizácie, na zvyšovanie starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, na upevňovanie pracovnej disciplíny a na zvyšovanie kvalifikácie, a tým prispieva k zvyšovaniu hmotnej a kultúrnej úrovne pracovníkov.

(2) Účasť pracovníkov a ich kolektívov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie organizujú a rozvíjajú najmä základné organizácie Revolučného odborového hnutia, ich závodné výbory a iné ich orgány, ktorých postavenie je určené stanovami Revolučného odborového hnutia.

(3) Pracovníci organizácie sa podieľajú na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie predovšetkým formami účasti organizovanými odborovými orgánmi; prerokúvajú najmä podklady a návrhy plánov, ich rozpis, kontrolujú a hodnotia plnenie plánu a socialisticke súťaženie.

§ 19

(1) Vedúci pracovníci sú povinní sústavne vytvárať podmienky pre rozširovanie účasti pracovníkov na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie, najmä pre rozvíjanie socialistickeho súťaženia, hnutia vynálezcov, novátorov a zlepšovateľov a ďalších foriem tvorivej iniciatívy a využívať skúsenosti, pripomienky a návrhy pracovníkov a odborových orgánov.

(2) Vedúci pracovníci sú povinní plniť voči základným organizáciám Revolučného odborového hnutia a odborovým orgánom ustanovené povinnosti.

Kolektívne zmluvy

§ 20

(1) Na zabezpečovanie rozvoja organizácie a na zlepšovanie pracovných, zdravotných, sociálnych a kultúrnych podmienok pracovníkov a na upevňovanie vzťahov súdružskej spolupráce uzavierajú v mene pracovníkov orgány Revolučného odborového hnutia a v mene organizácií ich vedúci kolektívne zmluvy. Kolektívne zmluvy môžu uzavierať aj hospodárske orgány vyššieho stupňa a vyššie odborové orgány.

(2) V kolektívnych zmluvách môžu byť upravené podľa ďalších ustanovení tohto zákonníka, prípadne podľa predpisov a smerníc ústredných orgánov aj niektoré pracovné a mzdové podmienky. Obsah kolektívnych zmlúv musí byť v súlade s právnymi predpismi a so záujmami spoločnosti.

(3) Kolektívne zmluvy, ich zmeny a doplnky sa dojednávajú písomne. Pred podpisom musia byť schválené príslušným odborovým orgánom. Kolektívne zmluvy uzavierané s vyššími odborovými orgánmi registrujú sa na príslušnom ústrednom orgáne. Ich ustanovenia o pracovných a mzdových podmienkach nadobúdajú platnosť dňom registrácie.

(4) Za plnenie záväzkov prijatých organizáciou v kolektívnej zmluve zodpovedajú podľa tohto zákonníka popri organizácii aj vedúci pracovníci v rozsahu svojich funkcií a ďalší pracovníci menovite uvedení v kolektívnej zmluve. Zavinené neplnenie týchto záväzkov sa posudzuje ako porušenie pracovných povinností. Za plnenie záväzkov prijatých odborovými orgánmi zodpovedajú tieto orgány podľa stanov Revolučného odborového hnutia.

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

§ 21

Ústredná rada odborov usmerňuje a organizuje iniciatívu pracovníkov v socialistickej súťaži i v ďalších formách účasti pracovníkov na riadení; vydáva smernice o uzavieraní a kontrole kolektívnych zmlúv, v ktorých najmä určí, ktoré odborové orgány sú oprávnené uzavierať a schvaľovať kolektívne zmluvy a ktoré odborové orgány sú príslušné evidovať kolektívne zmluvy, ako i ďalšie podrobnosti.

§ 22

(1) Revolučné odborové hnutie svojou výchovnou činnosťou vedie pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami k jednotnému uplatňovaniu a dodržiavaniu ustanovení tohto zákonníka a ostatných pracovnoprávných predpisov.

(2) V súlade s cieľmi činnosti Revolučného odborového hnutia podľa predchádzajúceho odseku organizujú jeho orgány účasť pracujúcich na príprave, uplatňovaní a kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov, prípadne príslušných záväzkov z kolektívnych zmlúv a na odstraňovanie nedostatkov vzniknutých z ich porušovania navrhujú, prípadne robia v súčinnosti s hospodárskymi a štátnymi orgánmi alebo orgánmi spoločenských organizácií potrebné opatrenia. Pritom smerujú k stále širšiemu uplatňovaniu foriem výchovného pôsobenia kolektívu pracujúcich.

§ 23

(1) Ústredná rada odborov pripravuje návrhy pracovnoprávných predpisov a v rámci zákonných splnomocnení vydáva k nim vykonávacie predpisy a smernice.

(2) Pracovnoprávne predpisy s platnosťou pre jednotlivé odvetvia pripravujú ústredné orgány štátnej správy v dohode s ústrednými výbormi príslušných odborových sväzov a vydávajú ich so súhlasom Ústrednej rady odborov.

(3) Ústredné orgány štátnej správy predkladajú Ústrednej rade odborov na vyjadrenie pripravované návrhy zákonov a návrhy ostatných právnych predpisov týkajúcich sa dôležitých záujmov pracujúcich, najmä hospodárskych, výrobných, pracovných, mzdových, zdravotných, kultúrnych a sociálnych podmienok.

ŠTVRTÁ HLAVA**ZABEZPEČENIE PRÁVA NA PRÁCU A PRÁCA V PROSPECH SPOLOČNOSTI****§ 24**

(1) Občania uskutočňujú svoje právo na prácu v súlade so záujmami spoločnosti predovšetkým ako pracovníci v pracovnom pomere k socialistickej organizácii.

(2) Organizácie získavajú pracovníkov pre plnenie svojich úloh v súlade s potrebami rozvoja národného hospodárstva za podmienok ustanovených osobitnými predpismi.

§ 25

(1) Organizácia smie zamestnávať v pracovnom pomere len pracovníka, ktorý preukáže, že sa skončil jeho predchádzajúci pracovný pomer, prípadne jeho členský pomer k výrobnému družstvu alebo jednotnému roľníckemu družstvu.

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

- a) vedľajšom (§ 70),
- b) dojednávacom za trvania doterajšieho pracovného pomeru, ktorý bol dojednaný na kratší než určený týždenný pracovný čas,
- c) ak pracovník bol organizáciou, v ktorej je v pracovnom alebo členskom pomere, dočasne uvoľnený pre výkon práce v inej organizácii,
- d) dojednávacom pracovníkom, ktorý uplatňuje v pracovnom spore neplatnosť rozviazania svojho doterajšieho pracovného pomeru.

(3) Vláda ustanoví spôsob, ako sa preukazuje vznik a skončenie pracovných vzťahov uvedených v odseku 1.

§ 26

(1) Národné výbory sa starajú, aby sa rozvíjala pracovná aktivita obyvateľstva, informujú občanov o pracovných príležitostiach, zabezpečujú im prácu s ohľadom na ich oprávnené záujmy a v súlade s potrebami národného hospodárstva a dozerajú, či organizácie plnia povinnosti ustanovené v predchádzajúcich ustanoveniach.

(2) Vláda môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov vydať predpisy o hmotnom zabezpečení občanov pred nástupom do práce a na uľahčenie takého nástupu.

DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER

PRVÁ HLAVA
VZNIK, ZMENY A SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

§ 27

(1) Pracovník v pracovnom pomere sa podieľa v kolektíve pracovníkov svojou prácou za mzdu podľa pokynov organizácie na plnení jej úloh a zúčastňuje sa na rozvoji, riadení a kontrole jej činnosti.

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

(3) Voľbou sa môže pracovný pomer založiť v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi, prípadne stanovami alebo uzneseniami ústredných orgánov spoločenských organizácií.

(4) Vymenovaním sa môže založiť pracovný pomer len u vedúcich pracovníkov vymenovaných do ich funkcie orgánom nadriadeným organizácii, v ktorej má pracovník svoju funkciu vykonávať.

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 organizácia je povinná s pracovníkom dohodnúť:

- a) druh práce (funkciu), na ktorú sa pracovník prijíma,
- b) miesto výkonu práce (obec a závod alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce.

(2) Okrem toho má organizácia s pracovníkom dohodnúť v pracovnej zmluve spravidla jeho mzdové zaradenie zodpovedajúce dojednanému druhu práce, prípadne ďalšie podmienky, na ktorých majú záujem.

§ 30

Pracovný pomer je dojednaný na neurčitý čas, pokiaľ nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.

§ 31

(1) V pracovnej zmluve sa môže dojednať skúšobná doba, ktorá je, pokiaľ nebola dohodnutá kratšia skúšobná doba, jeden mesiac. Dojednaná skúšobná doba nemôže sa dodatočne predlžovať. Ak však pracovník nemôže počas skúšobnej doby pracovať pre prekážky v práci celkom dlhšie ako šesť pracovných dní, nezapočítava sa do skúšobnej doby čas trvania týchto prekážok.

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

§ 32

(1) Organizácia je povinná uzavrieť pracovnú zmluvu písomne:

- a) ak o to požiada pracovník,
- b) ak vstupuje pracovník po prvý raz do pracovného pomeru po vyučení alebo absolvovaní školy alebo ak uzaviera pracovnú zmluvu mladistvý,
- c) ak organizácia preberá pri uzavieraní pracovnej zmluvy záväzok, že pracovníka zaškolí pre určité povolanie,
- d) ak ide o pracovníka, ktorý bol rozhodnutím súdu pozbavený spôsobilosti na právne úkony alebo ktorého spôsobilosť na právne úkony bola rozhodnutím súdu obmedzená.

(2) Písomne sa musí uzavrieť aj pracovná zmluva, ktorú s pracovníkom uzaviera v mene organizácie podľa osobitných predpisov národný výbor v rámci náboru vykonávaného národnými výbormi.

(3) Ak bola pracovná zmluva uzavretá písomne, organizácia je povinná vydať pracovníkovi jedno jej vyhotovenie.

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

(1) Pracovný pomer môže vzniknúť aj na základe rámcovej pracovnej zmluvy. Rámcovú pracovnú zmluvu možno dojednať na zabezpečenie dobrovoľnej účasti pracovníkov na hromadných akciách organizovaných na výpomoc pri špičkových poľnohospodárskych a podobných krátkodobých prácach alebo na zabezpečenie práce vo výrobe a prevádzkovej praxi žiakov a študentov.

(2) Rámcovú pracovnú zmluvu uzaviera organizácia, v ktorej sa majú tieto práce vykonať, so spoločenskou organizáciou, školou alebo inou organizáciou, ktorá organizuje účasť na týchto prácach, prípadne prácu vo výrobe alebo prevádzkovú prax.

(3) Pracovný pomer na základe rámcovej pracovnej zmluvy vzniká nástupom do práce bez toho, že by bolo treba uzavierať pracovnú zmluvu s jednotlivými pracovníkmi, a končí sa vykonaním dojednanej práce alebo uplynutím dojednanej doby, pokiaľ nebolo dohodnuté inak.

§ 35

Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

- a) organizácia je povinná pridelovať pracovníkovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu podľa mzdových predpisov, prípadne kolektívnych zmlúv, 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 (§ 82) a s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať.

(3) Organizácia je povinná predkladať závodnému výboru základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (ďalej len „závodný výbor“) v lehotách s ním dohodnutých zprávy o dojednaných nových pracovných pomeroch, aby mohol kontrolovať prijímanie nových pracovníkov a ich pracovné a mzdové zaradenie.

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 trvale spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre ochorenie chorobou z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,
- 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 tehotnosť alebo materské poslanie,
- c) ak je to potrebné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,
- d) ak je to potrebné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo právoplatného kárneho opatrenia,
- e) ak bola pracovníkovi daná výpoveď pre stratu spôsobilosti plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru [§ 46 ods. 1 písm. d) a e)] a ak nie je ponechanie pracovníka v jeho pôvodnej práci do uplynutia výpovednej lehoty možné.

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

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

- a) ak nemôže pracovník vykonávať prácu pre prestoj (§ 129) alebo pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi,
- b) ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hrozacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov,
- c) ak to vyžaduje iná nevyhnutná prevádzková potreba organizácie, avšak v tomto prípade najdlhšie celkom na dobu 30 pracovných dní v kalendárnom roku.

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

(5) 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 o dobe jeho trvania, s výnimkou prípadov uvedených v odseku 3.

§ 38

Pracovná cesta a preloženie

(1) Organizácia môže vyslať pracovníka na dobu nevyhnutnej potreby na pracovnú cestu.

(2) Preložiť pracovníka na sústavný výkon práce do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, možno len v rámci organizácie a len keď to nevyhnutne vyžaduje jej prevádzková potreba. Organizácia je povinná s pracovníkom vopred prerokovať dôvod a dobu preloženia a prizrieť na jeho oprávnené záujmy.

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

§ 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 zákonom (§ 37 ods. 3 písm. c) a § 38 ods. 3), 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 dovoľia 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 podľa predchádzajúcich ustanovení (§ 37 a § 38 ods. 3) výnimočne pracovníka prevádza na inú prácu alebo ho prekladá do iného miesta, než zodpovedajú pracovnej zmluve, na dobu dlhšiu ako jeden mesiac, a pracovník s takýmto opatrením nesúhlasí, môže organizácia urobiť také opatrenie len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Súhlas závodného výboru nie je však potrebný na prevedenie pracovníka na inú prácu podľa právoplatne uloženého kárneho opatrenia.

(2) Ak ide o mladistvého pracovníka alebo pracovníka so zmenenou pracovnou schopnosťou, je potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru na každé jeho prevedenie na inú prácu alebo preloženie do iného miesta, pokiaľ majú tieto opatrenia trvať dlhšiu dobu ako jeden mesiac.

(3) Pokiaľ je na prevedenie pracovníka na inú prácu alebo na jeho preloženie do iného miesta potrebný predchádzajúci súhlas závodného výboru, je také opatrenie bez tohto súhlasu neplatné. Ústredná rada odborov môže však upraviť účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylné.

Tretí oddiel**Skončenie pracovného pomeru****§ 42**

(1) 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 tiež uplynutím dojednanej doby.

§ 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.

(4) Ak pracovník písomne požiada o rozviazanie pracovného pomeru k určitému dňu a ak organizácia neodmietne jeho žiadosť do 15 dní od jej doručenia, skončí sa pracovný pomer dohodou tým dňom, ktorý pracovník vo svojej žiadosti uviedol.

§ 44**Výpoveď**

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

(2) Ak sa môže dať výpoveď len z dôvodu výslovne ustanoveného v tomto zákonníku, musí sa tento dôvod vo výpovedi uviesť, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede sa nemôže 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 lehoty**

(1) Ak bola daná výpoveď, skončí sa pracovný pomer uplynutím výpovednej lehoty.

(2) Výpovedné lehoty sú rovnaké pre organizáciu i pracovníka a sú

- a) jeden mesiac u pracovníkov do 30 rokov veku,
- b) dva mesiace u pracovníkov od 30 do 40 rokov veku,
- c) tri mesiace u pracovníkov od 40 rokov veku.

(3) Výpovedná lehota sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Pre dĺžku výpovednej lehoty je rozhodujúci vek, ktorý pracovník dosiahne do konca kalendárneho roku, v ktorom začne plynúť výpovedná lehota.

Výpoveď daná organizáciou

§ 46

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

- a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje organizácia alebo jej časť,
- b) ak zaniká organizácia zlúčením alebo rozdelením alebo ak sa prevádza samostatná organizačná jednotka do inej organizácie a preberajúca organizácia nemá možnosť pracovníka zamestnávať podľa dojednanej pracovnej zmluvy,
- c) ak sa pracovník stane pre organizáciu nadbytočným vzhľadom na zmenu jej úloh, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny,
- d) ak je pracovník zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru,
- e) ak je pracovník nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, pretože nespĺňa predpoklady určené pre výkon jeho doterajšej práce alebo požiadavky na túto prácu kladené,
- f) ak pracovník opätovne porušuje pracovnú disciplínu, hoci mu bolo už uložené kárne opatrenie, alebo ak ju porušil zvlášť hrubým spôsobom alebo ak sú u neho dané dôvody, pre ktoré by s ním mohla organizácia okamžite zrušiť pracovný pomer.

(2) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď, pokiaľ nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno zrušiť pracovný pomer okamžite, len vtedy, ak nemá možnosť ho ďalej zamestnávať ani po predchádzajúcej príprave, a to prípadne ani na inom pracovisku, alebo ak nie je pracovník ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu na doterajšom, prípadne na inom pracovisku.

(3) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno zrušiť pracovný pomer okamžite, môže dať organizácia pracovníkovi výpoveď len do jedného mesiaca odo dňa, keď dôvod výpovede zistila, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

§ 47

(1) Ak pracovníkovi bola daná výpoveď pre organizačné zmeny [§ 46 ods. 1 písm. a) až c)], alebo preto, že sa stal zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilý plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, je organizácia povinná v spolupráci s národným výborom účinne mu pomáhať pri získaní nového vhodného zamestnania.

(2) Pri výpovedi danej pre organizačné zmeny osamelej tehotnej pracovníčke, osamelej pracovníčke trvale sa starajúcej o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je zabezpečený dôchodkom, je povinnosťou organizácie zabezpečiť týmto osobám nové vhodné zamestnanie. V týchto prípadoch výpovedná lehota sa končí len vtedy, až organizácia túto povinnosť splní, pokiaľ sa s pracovníkom nedohodne inak.

(3) Povinnosť účinne pomáhať pracovníkovi pri získaní nového vhodného zamestnania, 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 odmietne bez vážneho dôvodu nové vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.

Zákaz výpovede**§ 48**

(1) Organizácia nesmie dať pracovníkovi výpoveď v ochrannej dobe, t. j.

- a) v dobe, keď je pracovník uznaný dočasne neschopným práce 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,
- c) v dobe, keď je pracovník dlhodobe plne uvoľnený pre výkon verejnej funkcie,
- d) v dobe, keď je pracovníčka tehotná, a v dobe, keď sa pracovníčka trvale stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako jeden rok, a ak ide o osamelú pracovníčku, o dieťa mladšie ako tri roky.

(2) Ak pracovníkovi bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná lehota mala uplynúť v tejto dobe, ochranná doba sa do výpovednej lehoty nezapočítava; pracovný pomer sa skončí len uplynutím zvyšnej časti výpovednej lehoty 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 (§ 53),
- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 46 ods. 1 písm. f)], pokiaľ nejde o tehotnú pracovníčku, pracovníčku trvale sa starajúcu o dieťa mladšie ako jeden rok alebo osamelú pracovníčku trvale sa starajúcu o dieťa mladšie ako tri roky.

§ 50

Pracovníkovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, alebo ktorý dosiahol vek potrebný pre nárok na plný starobný dôchodok, možno dať výpoveď len po predchádzajúcom súhlase okresného národného výboru, inak je výpoveď neplatná.

Výpoveď daná pracovníkom**§ 51**

(1) Pracovník môže dať výpoveď, ak

- a) uzavrel s inou organizáciou pracovnú zmluvu v rámci náboru vykonávaného národným výborom,
- b) má prejsť na základe vykonaného konkurzu na funkciu obsadzovanú podľa osobitných predpisov týmto spôsobom alebo má byť prijatý ako riadny vedecký (umelecký) aspirant, ako študent na vysokú školu, ako žiak na strednú školu, s výnimkou štúdia popri zamestnaní alebo do učebného pomeru,
- c) nemôže podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy vykonávať doterajšiu prácu alebo ak mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, a žena tiež z dôvodu tehotnosti alebo starostlivosti o dieťa,
- d) organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči nemu podľa pracovnej alebo kolektívnej zmluvy alebo právnych predpisov, alebo nemôže túto povinnosť plniť v dôsledku organizačných zmien alebo ak sa v posledných 12 mesiacoch nevyužíva jeho odborná kvalifikácia po dobu najmenej šiestich mesiacov,
- e) nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý pracovník nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska.

(2) Pracovník môže dať výpoveď aj z iných dôvodov, než sú uvedené v predchádzajúcom odseku, prípadne bez uvedenia dôvodu. V týchto prípadoch sa výpovedné lehoty uvedené v §45 ods. 2 predlžujú o šesť mesiacov, pokiaľ sa organizácia nedohodne s pracovníkom inak.

(3) Vláda môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov rozšíriť okruh dôvodov uvedených v odseku 1 alebo na prechodný čas viazať účinnosť výpovedí dávaných podľa odseku 2 na niektoré podmienky.

§ 52

Ak pracovník dal organizácii výpoveď z dôvodu uvedeného v § 51 ods. 1, avšak organizácia popiera, že tu taký dôvod je, musí organizácia najneskôr do 15 dní podať na súde návrh, aby sa o tomto spore rozhodlo.

Okamžité zrušenie**§ 53**

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

- a) ak bol pracovník právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin nepodmienečne na trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok,

b) ak pracovník porušil pracovnú disciplínu tak hrubým spôsobom, že jeho ponechanie v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny v organizácii.

(2) Organizácia môže okamžite zrušiť pracovný pomer len do 15 dní odo dňa, keď zistila dôvod na okamžité zrušenie pracovného pomeru, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol, a musí vždy vopred starostlivo uvážiť, či je okamžité zrušenie pracovného pomeru nevyhnutne potrebné.

(3) Organizácia nemôže okamžite zrušiť pracovný pomer s tehotnou pracovníčkou, s pracovníčkou trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako jeden rok, ani s osamelou pracovníčkou trvale sa starajúcou o dieťa mladšie ako tri roky; môže však s ňou 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 do 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 lehotu.

§ 55

Okamžité zrušenie pracovného pomeru treba urobiť písomne, uviesť v ňom dôvod a doručiť ho druhému účastníkovi, inak je neplatné. Pôvodne uvedený dôvod nemôže sa 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

(1) Pred uplynutím dojednanej doby môže organizácia a pracovník rozviazať pracovný pomer dojednaný na určitú dobu dohodou, prípadne okamžitým zrušením, ak organizácia alebo pracovník má pre to dôvod ustanovený týmto zákonníkom (§ 53 a 54).

(2) Výpoveďou môže organizácia rozviazať pracovný pomer dojednaný na určitú dobu pred uplynutím tejto doby z dôvodov uvedených v § 46, s výnimkou odseku 1 písm. b) a c), pracovník z dôvodov uvedených v § 51 ods. 1 písm. a), c) a d), pokiaľ v písomne uzavretej pracovnej zmluve nebol okruh výpovedných dôvodov pre takto dojednaný pracovný pomer výslovne vymedzený inak.

§ 58**Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe**

(1) V skúšobnej dobe môže tak organizácia, ako i pracovník zrušiť pracovný pomer kedykoľvek písomne bez uvedenia dôvodov.

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

§ 59**Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru**

(1) Organizácia môže dať pracovníkovi výpoveď alebo okamžite s ním zrušiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Bez predchádzajúceho súhlasu závodného výboru je takéto rozviazanie pracovného pomeru neplatné. Ústredná rada odborov môže upraviť pôsobnosť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchyľne.

(2) Iné prípady rozviazania pracovného pomeru organizácia je povinná predkladať na kontrolu závodnému výboru v lehotách s ním dohodnutých.

(3) Ak závodný výbor odmietol dať organizácii súhlas na rozviazanie pracovného pomeru s pracovníkom výpoveďou alebo okamžitým zrušením, môže organizácia požiadať príslušný vyšší odborový orgán o preskúmanie jeho stanoviska. Ak vyšší odborový orgán zistí, že nesúhlas závodného výboru s rozviazaním pracovného pomeru je v rozpore so záujmami spoločnosti, môže jeho rozhodnutie zrušiť a sám dať súhlas na rozviazanie pracovného pomeru namiesto závodného výboru.

§ 60**Potvrdenie o zamestnaní a pracovné posudky**

(1) Pri skončení pracovného pomeru organizácia je povinná vydať pracovníkovi potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä dobu jeho trvania, dosiahnutú kvalifikáciu a skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie nárokov na dovolenku na zotavenie a na dávky nemocenského poistenia.

(2) Ak organizácia podáva inej organizácii, v ktorej je pracovník v pracovnom pomere alebo s ktorou chce dojednať pracovný pomer, posudok o jeho pracovnej činnosti v organizácii, musí oznámiť jeho obsah pracovníkovi a na požiadanie mu vydať jeho odpis. Ak pracovník s obsahom posudku o svojej pracovnej činnosti nesúhlasí, môže sa domáhať do troch mesiacov odo dňa, keď sa o posudku dozvedel, na rozhodcovskom orgáne, aby organizácia primerane upravila tú časť posudku, ktorej nesprávnosť namieta.

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 zamestnaní, až do doby, keď mu organizácia umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru; za dobu pred

uplatnením neplatnosti rozviazania pracovného pomeru na súde mu však táto náhrada patrí najdlhšie za jeden mesiac.

(2) 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 lehoty,
- 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 lehoty.

§ 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 lehoty,
- 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 a nároky z toho vyplývajúce môže tak pracovník, ako aj organizácia uplatniť na súde najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť týmto rozviazaním.

Piaty oddiel Voľba a vymenovanie

§ 65

(1) Pracovný pomer založený voľbou vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup do funkcie, pre ktorú bol pracovník zvolený, a končí sa uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie alebo vzdaním sa funkcie.

(2) Pracovný pomer založený vymenovaním vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup funkcie. Odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí; o skončení tohto pracovného pomeru platia ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou. Vymenovanie i odvolanie z funkcie treba prerokovať s príslušným vyšším odborovým orgánom. Organizácia alebo orgán, ktorý pracovníka odvolal, prerokuje s ním prevedenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.

§ 66

Organizácia, v ktorej je pracovník v čase zvolenia alebo vymenovania do funkcie v pracovnom pomere, je povinná umožniť mu výkon funkcie a poskytnúť mu za tým účelom pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo na jeho žiadosť rozviazať s ním pracovný pomer.

§ 67

(1) Ak bol na vedúcu funkciu v organizácii zvolený alebo vymenovaný nadriadeným orgánom pracovník, ktorý už v nej bol v tom čase v pracovnom pomere, uplynutím volebného obdobia ani odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa jeho pracovný pomer nekončí. Organizácia, prípadne orgán, ktorý pracovníka odvolal, prerokuje s ním prevedenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii.

(2) Vymenovanie i odvolanie z funkcie, do ktorej bol pracovník vymenovaný, treba prerokovať i v týchto prípadoch s príslušným vyšším odborovým orgánom.

§ 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 uzavrel niekoľko pracovných pomerov, posudzujú sa práva a povinnosti z nich vyplývajúce samostatne, pokiaľ tento zákonník alebo iné predpisy neustanovujú inak.

§ 70

Vedľajší pracovný pomer

(1) Ak vykonáva pracovník za trvania pracovného pomeru, v ktorom je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas (§ 83), výnimočne práce ešte aj pre inú organizáciu v pracovnom pomere, ide v tejto organizácii o vedľajší pracovný pomer.

(2) Pracovník je povinný uzavretie vedľajšieho pracovného pomeru vopred oznámiť organizácii, v ktorej je už v pracovnom pomere. Ak si to organizácia vyhradila v písomne uzavretej pracovnej zmluve alebo ak tak určuje pracovný poriadok, potrebuje pracovník na uzavretie vedľajšieho pracovného pomeru jej súhlas.

(3) Pokiaľ by práca vo vedľajšom pracovnom pomere bránila pracovníkovi riadne plniť povinnosti vyplývajúce pre neho z jeho doterajšieho pracovného pomeru alebo by bola na ujmu jeho zdraviu, môže mu organizácia uložiť, aby vedľajší pracovný pomer ukončil, prípadne mu môže udelenie súhlasu odoprieť alebo už udelený súhlas odvolať. Pracovník je potom povinný vedľajší pracovný pomer ukončiť.

(4) Organizácia i pracovník môžu vedľajší pracovný pomer rozviazať výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu s jednomesačnou výpovednou lehotou a na toto rozviazanie sa nevzťahuje zákaz výpovede (§ 48 a 50).

(5) Organizácie nesmú zamestnávať vo vedľajšom pracovnom pomere mladistvých pracovníkov.

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

§ 71

Vedľajšia činnosť

Vedľajšou činnosťou je činnosť, ktorú vykonáva pracovník v organizácii, v ktorej je v pracovnom pomere, v dohode s touto organizáciou mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer a ktorá spočíva v prácach iného druhu, než boli dojednané v pracovnej zmluve. Vedľajšia činnosť môže sa vykonávať v súbežnom pracovnom pomere (§ 69 a 70) alebo na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

DRUHÁ HLAVA

PRACOVNÁ DISCIPLÍNA A PRACOVNÝ PORIADOK

§ 72

Socialistická pracovná disciplína

Základným predpokladom úspešného plnenia úloh organizácie je socialistická pracovná disciplína. Socialistická pracovná disciplína spočíva v uvedomelom plnení úloh, ktoré pre pracovníkov vyplývajú z ich účasti na spoločenskej práci. Je založená na vzťahoch súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci pracovníkov a na ich uvedomelom pomere k práci. Z neho vyplýva aj rozvíjanie iniciatívy v práci, zvyšovanie ideologickej a odbornej úrovne, upozorňovanie na zistené nedostatky, ich odstraňovanie, pomoc v boji proti rušiteľom pracovnej disciplíny a dodržiavanie právnych predpisov a zásad socialistického správania pri spoločnej práci.

§ 73

Základné povinnosti pracovníkov

Pracovníci sú povinní najmä

- a) pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností, plniť pokyny nadriadených a dodržiavať zásady súdružskej spolupráce,
- b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác,
- c) dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predpisy o požiarnej bezpečnosti,
- d) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými im organizáciou a strážiť a ochraňovať majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

§ 74

Základné povinnosti vedúcich pracovníkov

(1) 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 požiadavkám technicko-ekonomického rozvoja,
- c) vytvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- d) dôsledne uplatňovať socialistické zásady odmeňovania za prácu a zabezpečovať odmeňovanie vynikajúcich pracovných zásluh jednotlivých pracovníkov,
- e) zabezpečovať predpoklady pre tvorivú iniciatívu pracovníkov a pre ich aktívnu účasť na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie,
- f) vytvárať priaznivé podmienky pre zvyšovanie ideologickej a odbornej úrovne pracovníkov a pre uspokojovanie ich kultúrnych a sociálnych potrieb,
- g) viesť pracovníkov k pracovnej disciplíne, oceňovať iniciatívu a pracovné zásluhy, zabezpečovať, aby sa budovateľské úsilie pracujúcich nenarušovalo prejavmi nedisciplinovanosti a neplnením pracovných povinností, a vyvodzovať dôsledky z porušenia pracovných povinností.

(2) Vedúci pracovníci spolupracujú pri zabezpečovaní pracovnej disciplíny so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Československým sväzom mládeže. Prerokujú s nimi udeľovanie vyznamenaní, pochvál a odmien, ako i porušovanie pracovnej disciplíny a najvhodnejšie formy nápravy. Vytvárajú podmienky, aby sa čo najúčinnšie uplatňovali prostriedky spoločenského pôsobenia a výchovy. Pokiaľ ide o mladistvých pracovníkov, spolupracujú aj s ich rodičmi.

§ 75

Hodnotenie pracovných výsledkov

(1) Vedúci pracovníci spolu s orgánmi Revolučného odborového hnutia hodnotia pracovné výsledky jednotlivých pracovníkov a pracovných kolektívov, najmä nové prejavy iniciatívy pracujúcich, ktoré vytvárajú predpoklady pre úspešné plnenie úloh organizácie.

(2) Jednotlivcom i pracovným kolektívom sa dostáva morálneho uznania a hmotných odmien najmä v socialistickom súťažení.

(3) Za obetavú prácu a za vynikajúce výkony na poli hospodárskej výstavby, vedy, techniky a kultúry udeľujú sa pracovníkom a kolektívom vyznamenaní. Udeľovanie vyznamenaní upravujú osobitné predpisy.

Kárne opatrenia a ich ukladanie

§ 76

(1) Vedúci pracovníci pôsobia výchovne v úzkej súčinnosti so spoločenskými organizáciami na pracovníkov, ktorí porušia pracovnú disciplínu, a dbajú na to, aby si uvedomili nesprávnosť svojho konania a napravili jeho škodlivé následky.

(2) Ak sa pracovník dopustí menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, je vedúci pracovník povinný mu to vytknúť a poučiť ho o nesprávnosti jeho konania, prípadne požiadať aj orgán spoločenskej organizácie, aby toto porušenie pracovnej disciplíny s pracovníkom prerokoval.

§ 77

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

- a) pokarhanie,

- b) verejné pokarhanie,
- c) zníženie, prípadne odobratie prémie alebo odmien alebo iných zložiek mzdy vyjadrujúcich osobné ohodnotenie na dobu až troch mesiacov,
- d) prevedenie na menej platenú prácu na dobu až troch mesiacov, prípadne zníženie základného alebo funkčného platu až o 10 % na dobu až troch mesiacov.

(2) V organizáciách, v ktorých nie je zriadený miestny ľudový súd, prejedná sa drobné rozkrádanie a iné úmyselné poškodzovanie majetku v socialistickom vlastníctve, ktoré by inak mal prejednať miestny ľudový súd, ako porušenie pracovnej disciplíny. V tomto prípade možno ako kárne opatrenie uložiť aj pokutu až 500 Kčs. Pokuta pripadá štátu.

§ 78

(1) Kárne opatrenia ukladá vedúci organizácie alebo iný ním splnomocnený vedúci pracovník.

(2) Vedúcemu organizácie a jeho zástupcovi ukladá kárne opatrenia vedúci orgánu, ktorý je organizácii bezprostredne nadriadený, alebo iný ním splnomocnený vedúci pracovník tohto orgánu. To platí i vtedy, ak sa ukladá kárne opatrenie za porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa dopustil vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca spoločne s podriadeným pracovníkom.

(3) Pred uložením kárneho opatrenia musí sa vždy spoľahlivo zistiť skutočný stav a pracovníkovi sa musí poskytnúť možnosť sa obhajovať.

(4) Pri ukladaní kárnych opatrení sa prizerá na závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, na spôsobenú škodu, na mieru zavinenia, na okolnosti, za ktorých k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, a na doterajší postoj pracovníka k práci a k majetku v socialistickom vlastníctve.

§ 79

(1) Kárne opatrenie môže sa uložiť len do jedného mesiaca odo dňa, keď sa o porušení pracovnej disciplíny organizácia dozvedela, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď pracovník pracovnú disciplínu porušil.

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

(3) Ak pracovník dosahuje mimoriadne pracovné výsledky, môže pracovník, ktorý kárne opatrenie uložil, aj pred uplynutím jedného roka rozhodnúť, že sa pracovník posudzuje, akoby sa mu kárne opatrenie nebolo uložilo.

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

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

§ 80

(1) Pracovníkovi sa nemôže uložiť kárne opatrenie, ak nesplní pokyn, ktorý je v rozpore s právnymi predpismi.

(2) Kárne opatrenie nemožno uložiť za porušenie pracovnej disciplíny, ak bolo pracovníkovi za túto činnosť uložené iné opatrenie alebo ak bol za ňu trestaný.

§ 81

(1) Proti rozhodnutiu, ktorým bolo uložené pokarhanie alebo verejné pokarhanie, môže pracovník podať do 15 dní odo dňa jeho doručenia námietky organizácii, ktorej pracovník kárne opatrenie uložil; podanie námietok má odkladný účinok.

(2) Pracovník, ktorý uložil pokarhanie alebo verejné pokarhanie, môže námietkam v plnom rozsahu vyhovieť; inak ich postúpi tomu, kto je oprávnený o nich rozhodovať.

(3) Ak uložil pokarhanie alebo verejné pokarhanie pracovník splnomocnený vedúcim organizácie, rozhoduje o námietkach vedúci organizácie. Ak ho uložil vedúci organizácie, rozhoduje o námietkach nadriadený orgán. Ak ho uložil vedúci ústredného orgánu, rozhoduje tento vedúci aj o námietkach.

(4) V rozhodnutí o námietkach možno pôvodné rozhodnutie potvrdiť alebo zrušiť.

(5) Ak pracovník nesúhlasí s rozhodnutím, ktorým mu bolo uložené kárne opatrenie uvedené v § 77 ods. 1 písm. c) alebo d) alebo v odseku 2, môže do 15 dní od jeho doručenia podať rozhodcovskému orgánu návrh, aby ho zrušil; podanie návrhu má odkladný účinok. Rozhodcovský orgán tento návrh prejedná podľa ustanovení o rozhodovaní pracovných sporov a podľa výsledkov konania rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia buď potvrdí, alebo zruší.

(6) Ak bolo konanie pred rozhodcovským orgánom bezvýsledné, preskúma súd rozhodnutie orgánu, ktorý kárne opatrenie uložil, pričom toto opatrenie potvrdí alebo zruší. Účastníkmi tohto konania sú pracovník, ktorému bolo uložené kárne opatrenie, a organizácia, ktorej orgán kárne opatrenie uložil. Rovnakým spôsobom postupuje súd, ak pracovník vzhľadom na skončenie pracovného pomeru podá návrh na preskúmanie kárneho opatrenia priamo na súde.

(7) Ak rozhodcovský orgán zruší rozhodnutie, ktorým bolo uložené niektoré kárne opatrenie uvedené v odseku 5, a ak nadobudlo rozhodnutie o zrušení právoplatnosť, môže vedúci organizácie uložiť nové kárne opatrenie len do 15 dní od doručenia rozhodnutia o zrušení; pritom je viazaný právnym názorom rozhodcovského orgánu. To isté platí, ak rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia zrušil súd.

§ 82**Pracovný poriadok**

(1) V záujme úspešného plnenia úloh organizácií sa za účelom vnútorného poriadku, správnej organizácie práce a upevňovania pracovnej disciplíny vydávajú v organizáciách pracovné poriadky.

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

(3) Pracovný poriadok vydáva organizácia, pokiaľ nadriadené orgány nevydali pracovné poriadky pre organizácie nimi riadené. Nadriadené orgány a organizácie vydávajú pracovné poriadky s predchádzajúcim súhlasom príslušných orgánov Revolučného odborového hnutia, 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.

(6) Pre pracovníkov v doprave vydá príslušný ústredný orgán po dohode s ústredným výborom odborového zväzu disciplinárne poriadky, v ktorých môže ustanoviť ako ďalšie kárne opatrenia zníženie osobnej hodnoty a prevedenie na iné práce až na dobu jedného roka.

TRETIA HLAVA

PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Prvý oddiel

Pracovný čas a prestávky v práci

§ 83

Dĺžka pracovného času

(1) Pracovný čas je najviac 46 hodín týždenne.

(2) Pracovníci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 36 hodín týždenne. Mladiství pracovníci starší ako 16 rokov, ktorí smú pracovať v baníctve v podzemí pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, pretože tieto práce sú nevyhnutné pre ich prípravu na povolanie, majú pri týchto prácach pracovný čas najviac 40 hodín týždenne.

(3) Vedúci ústredných orgánov môžu podľa zásad schválených vládou po prerokovaní s ústrednými výbormi odborových zväzov určiť v nimi riadených organizáciách skrátený pracovný čas bez zníženia mzdy.

Rozvrhnutie pracovného času

§ 84

(1) Týždenný pracovný čas sa spravidla rozvrhuje na šesť pracovných dní tak, aby v jednotlivých dňoch nepresiahol 8 hodín. Ak je pracovný čas v niektorých dňoch kratší, nesmie v ostatných dňoch presiahnuť deväť hodín.

(2) Vedúci organizácií môžu rozvrhnúť týždenný pracovný čas na menej ako šesť pracovných dní podľa smerníc vydaných na základe zásad schválených vládou vedúcimi ústredných orgánov po prerokovaní s ústrednými výbormi odborových zväzov.

§ 85

Ak nedovoľuje povaha práce alebo podmienky prevádzky, aby sa pracovný čas rozvrhol podľa predchádzajúceho ustanovenia rovnomerne na jednotlivé týždne, môže vedúci organizácie rozvrhnúť pracovný čas odchylné podľa smerníc vydaných vedúcim ústredného orgánu po prerokovaní s ústredným výborom odborového zväzu; priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždennom, presahovať hranicu určenú pre týždenný pracovný čas. Obdobne sa môže rozvrhnúť pracovný čas pre určité závody alebo druhy prác, ak to vyžadujú osobitné podmienky prevádzky alebo z iných závažných dôvodov.

§ 86

Kratší pracovný čas

(1) Organizácia môže pre pracovné miesta, kde povaha práce nevyžaduje plný pracovný čas, dojednať s pracovníkom v pracovnej zmluve kratší pracovný čas. Môže ho tiež pracovníkovi povoliť na jeho žiadosť, ak má pre to zdravotné alebo iné vážne dôvody a ak to dovoľuje prevádzka organizácie. Organizácie sú povinné vytvárať podmienky, aby sa takýmto žiadostiam mohlo vyhovieť.

(2) Pracovníkovi, ktorému bol takto povolený kratší pracovný čas alebo ktorý bol prijatý na pracovné miesto, pre ktoré bol určený kratší pracovný čas, patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.

(3) Kratší pracovný čas nemusí sa rozvrhnúť na všetky pracovné dni v týždni.

Začiatok a koniec pracovného času

§ 87

(1) Pri rozvrhnutí pracovného času treba sa usilovať o plné využitie výrobných zariadení všestranným zvyšovaním smennosti a o 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 s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru.

(3) V zdravotníckych školách a kultúrnych zariadeniach a v organizáciách poskytujúcich služby obyvateľstvu možno rozdeliť pracovný čas tej istej smeny na dve časti; v poľnohospodárstve, v doprave a v spojoch možno pracovný čas tej istej smeny rozdeliť aj na viacej častí.

(4) V iných prípadoch môže povoliť rozdelenie pracovného času tej istej smeny na dve časti na prechodný čas vláda, pokiaľ je to nevyhnutné na zabezpečenie plynulej dodávky elektriny, plynu a výhrevnej pary.

§ 88

Pracovník je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času. Pracovný čas baníka pracujúceho pod zemou sa počíta od začiatku jeho zostupu a končí sa jeho výstupom na povrch.

§ 89

Prestávky v práci

(1) Organizácia je povinná poskytnúť pracovníkovi najdlhšie po piatich hodinách nepretržitej práce pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní najmenej 15 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa pracovníkovi i bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas pre oddych a jedlo.

(2) Organizácia môže s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru určiť primerane dlhú prestávku na obed.

(3) Začiatok a koniec týchto prestávok určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru.

§ 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 môže sa skrátiť až na osem hodín pracovníkovi staršiemu ako 18 rokov:

- a) v nepretržitých prevádzkach a v turnusovej službe,
 - b) v poľnohospodárstve,
 - c) v závodoch verejného stravovania a v kultúrnych zariadeniach,
 - 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 môže sa však tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín.

(3) Pri prácach v doprave a spojoch s nepravidelným rozdelením pracovných smien musí byť zabezpečený odpočinok medzi dvoma smenami najmenej v dĺžke predchádzajúcej smeny, pokiaľ táto predchádzajúca smena bola kratšia ako osem hodín.

Dni pracovného pokoja

§ 91

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

(2) Práca v dňoch pracovného pokoja je zakázaná; výnimočne ju možno nariadiť s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru.

(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 za pracovníka v nepretržitej prevádzke, ktorý sa nedostavil na smenu,
- e) práce na odvrátenie hroziaceho nebezpečenstva pre život alebo zdravie 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 závodu.

§ 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 za rovnaký deň a tak, aby do neho spadala nedeľa.

(3) Vláda môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov určiť, že nepretržitý odpočinok v týždni môže byť vo výnimočných prípadoch skrátený až na 24 hodín, a v ktorých prípadoch sa môže pracovníkom v poľnohospodárstve poskytovať raz za dva týždne. Ďalej môže určiť, v ktorých zvlášť odôvodnených prípadoch sa môže v spojoch a na námorných lodiach nepretržitý odpočinok v týždni skrátiť ešte pod túto hranicu.

§ 93

Pri všetkých úpravách pracovného času podľa predchádzajúcich ustanovení treba brať zreteľ na situáciu v energetike a v doprave; vedúci organizácií musia preto dbať na pokyny krajského národného výboru vydané po dohode s krajskou odborovou radou na zabezpečenie plynulej dopravy pracujúcich a zásobovanie elektrinou, plynom a výhrevnou parou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lepšie využiť dni pracovného pokoja na oddych, i so zreteľom na potreby národného hospodárstva, môže vláda na návrh Ústrednej rady odborov určiť, že sa v súvislosti so sviatkami dni pracovného pokoja presunujú na iné dni tak, aby deň alebo viacej dní pracovného pokoja na seba nadväzovali, prípadne urobiť z týchto dôvodov aj iné presuny pracovného času.

§ 95

Pracovná pohotovosť

Ústredné orgány môžu po dohode s príslušnými ústrednými výbormi odborových sväzov určiť, v ktorých prípadoch a za akých podmienok môžu organizácie nariadiť pracovníkom pracovnú pohotovosť, v akom rozsahu sa táto pohotovosť započítava do pracovného času a spôsob jej odmeňovania.

Druhý oddiel

Práca nadčas a nočná práca

§ 96

(1) Prácou nadčas je práca vykonávaná pracovníkom nad týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozdelenia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných smien (§ 84 a 85 a § 87 ods. 2). U pracovníkov s kratším pracovným časom (§ 86) je prácou nadčas práca presahujúca určený týždenný pracovný čas (§ 83).

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

§ 97

(1) Prácu nadčas možno nariadiť len vo výnimočných prípadoch, ak ide o naliehavý záujem spoločnosti.

(2) Práca nadčas nesmie u pracovníka byť viac ako štyri hodiny počas dvoch pracovných dní a v jednotlivých týždňoch viac ako osem hodín. Toto obmedzenie sa nevzťahuje na práce poľnohospodárske, sezónne a kampaňové, na dopravu a spoje, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľstva a s poskytovaním služieb obyvateľstvu a na opravárske a údržbárske práce v bytových organizáciách. V nepretržitých prevádzkach nesmie však priemerný pracovný čas presiahnuť 56 hodín týždenne.

(3) V kalendárnom roku možno nariadiť pracovníkovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. V odôvodnených prípadoch môže ústredný orgán po dohode s ústredným výborom príslušného odborového sväzu povoliť organizácii, aby jej pracovníci v kalendárnom roku pracovali nadčas až 180 hodín.

(4) Vláda môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov povoliť prácu nadčas z vážnych dôvodov na prechodný čas i nad hranice určené v predchádzajúcich odsekoch a určiť, ktoré druhy nadčasovej práce sa nezahŕňajú do počtu hodín najvyššie prípustnej práce v roku.

§ 98

(1) Ústredné orgány vydajú po prerokovaní s ústredným výborom príslušného odborového sväzu smernice o nariadovaní nadčasovej práce.

(2) Celkový rozsah nadčasovej práce na jednotlivé prevádzky alebo pracoviská určí vedúci organizácie s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru. Súhlas závodného výboru treba aj na prípadné prekročenie určeného rozsahu.

§ 99

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

Tretí oddiel Dovolenka na zotavenie

§ 100 Nárok na dovolenku

(1) Pracovník, ktorého pracovný pomer k organizácii trvá nepretržite aspoň 5 mesiacov (čakacia doba), má nárok na dovolenku na zotavenie za kalendárny rok, ak v ňom vykonával prácu v tejto organizácii aspoň 75 dní.

(2) Splnenie podmienky čakacej doby ani odpracovanie 75 dní sa nevyžaduje,

- a) ak pracovník dojednal pracovný pomer na základe nábora pracovníkov uskutočňovaného národnými výbormi alebo ak vstupuje do pracovného pomeru po splnení záväzku uzavretého na základe takého nábora,
- b) ak pracovník zmenil zamestnanie v dôsledku organizačných zmien [§ 46 ods. 1 písm. a) až c)],
- c) ak pracovník vstúpil do zamestnania potom, keď s ním organizácia rozviazala pracovný pomer preto, že sa stal zo zdravotných dôvodov trvale nespôsobilým plniť povinnosti vyplývajúce z jeho pracovného pomeru, ak zmenil zamestnanie preto, že nemôže podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánov štátnej zdravotníckej správy vykonávať doterajšiu prácu, ak zmenila zamestnanie tehotná pracovníčka alebo ak ho zmenila zamestnaná matka z dôvodu starostlivosti o svoje dieťa.

(3) Pracovníkovi patrí za kalendárny rok, v ktorom vstúpil do zamestnania, pomerná časť dovolenky; musí však splniť v organizácii podmienky uvedené v odseku 1, pokiaľ nejde o pracovníka, u ktorého sa ich splnenie nevyžaduje.

(4) Organizácia môže pracovníkovi, ktorý bol prijatý na jej podnet a ktorý by nemohol do konca kalendárneho roka splniť podmienky pre vznik nároku na dovolenku, výnimočne poskytnúť po dohode so závodným výborom pomernú časť dovolenky.

Dĺžka dovolenky

§ 101

(1) Základná výmera dovolenky je dva kalendárne týždne v kalendárnom roku.

(2) Nárok na tri kalendárne týždne dovolenky má pracovník, ktorý do konca bežného kalendárneho roka

- a) dovŕši aspoň päť rokov pracovného pomeru po 18. roku,
- b) nedosiahne 18 rokov,
- c) dosiahne 50 rokov.

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

(4) Nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky je povinný pracovník preukázať pred nástupom dovolenky, najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom uplatňuje nárok na dlhšiu dovolenku; inak nárok na dlhšiu dovolenku za tento kalendárny rok zaniká.

§ 102

(1) Dovolenka učňov je štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku. Banícki učni, pokiaľ z dôvodov výučby pracujú pod zemou, majú nárok na päť kalendárnych týždňov dovolenky.

(2) Dovolenka učiteľov je osem kalendárnych týždňov, dovolenka učiteliek materských škôl šesť kalendárnych týždňov, dovolenka vychovávateľov štyri kalendárne týždne v kalendárnom roku.

§ 103

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

- a) keď matka alebo žena, ktorá sa trvale starala o dieťa vo veku do troch rokov, nebola zamestnaná,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách,
- c) úspešne ukončeného štúdia,
- d) vedeckej (umeleckej) aspirantúry,
- e) členstva vo výrobnom družstve,
- f) členstva v jednotnom roľníckom družstve, pokiaľ ide o pracovníka, ktorý pracuje v poľnohospodárstve alebo lesníctve.

(2) Doby uvedené v predchádzajúcom odseku sa nezapočítavajú, pokiaľ spadajú do doby trvania pracovného pomeru; ak sa navzájom kryjú, započítavajú sa len raz.

(3) Ústredná rada odborov môže vo zvlášť odôvodnených prípadoch rozhodnúť, že sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú aj iné doby, prípadne doba členstva v jednotnom roľníckom družstve i v iných prípadoch, než sú uvedené v odseku 1.

§ 104**Zápočet dôb pred 1. januárom 1966**

(1) Ako doba pracovného pomeru pred 1. januárom 1966 sa započítava doba, ktorá bola alebo mala byť pracovníkovi započítaná ako doba nepretržitého trvania pracovného pomeru v tej istej organizácii podľa doterajších predpisov o určení dĺžky dovolenky, a doba uvedená v § 103 ods. 1 písm. a) a f).

(2) Organizácia môže pracovníkovi po dohode so závodným výborom započítať plne alebo sčasti všetky ostatné doby pracovného pomeru po 18. roku pred 1. januárom 1966, ak ide o pracovníka, ktorý dosahuje aspoň po dobu dvoch rokov mimoriadne pracovné výsledky; ak zmení potom zamestnanie, sú vykonaným zápočtom viazané ďalšie organizácie.

§ 105**Dodatková 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 nárok aj na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného kalendárneho týždňa. Ak pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 25 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky, a to aj keď mu nevznikol nárok na dovolenku podľa § 100.

(2) Vláda určí na návrh Ústrednej rady odborov, ktorí ďalší pracovníci vykonávajúci práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé majú nárok na dodatkovú dovolenku, za akých podmienok a v akej dĺžke.

Nástup a prerušenie dovolenky**§ 106**

(1) Nástup dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru tak, aby si pracovník mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní plánu dovolení treba prizerať na úlohy organizácie a na oprávnené záujmy pracovníka. Ak sa poskytuje pracovníkovi dovolenka výnimočne v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej jeden týždeň a u mladistvých dva týždne. Deň nástupu dovolenky je organizácia povinná oznámiť pracovníkovi aspoň 14 dní vopred; táto lehota sa môže výnimočne skrátiť, ak dá na to súhlas závodný výbor.

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

(3) Organizácia môže určiť pracovníkovi nástup dovolenky, len čo splnil podmienku čakacej doby alebo len čo mu bola odpustená (§ 100 ods. 4). Ak však pracovník neodpracuje v organizácii do konca kalendárneho roka ani 75 dní, je povinný vrátiť jej náhradu mzdy, ktorá mu bola vyplatená za dobu dovolenky alebo za jej pomernú časť, na ktorú mu nárok nevznikol, pokiaľ sa mu splnenie tejto podmienky takisto neodpustilo.

(4) Ak si pracovník nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že mu organizácia neurčila jej nástup, alebo pre prekážky v práci, je organizácia povinná poskytnúť ju pracovníkovi tak, aby sa skončila najneskôr do 30. apríla budúceho roka.

(5) Organizácia nesmie určiť nástup dovolenky na dobu, keď pracovník vykonáva vojenskú činnú službu, keď je uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, ani na dobu, po ktorú je

pracovníčka na materskej dovolenke (§ 157). Na dobu ostatných prekážok v práci na strane pracovníka smie organizácia určiť pracovníkovi nástup dovolenky len na jeho žiadosť.

§ 107

(1) Ak nastúpi pracovník počas dovolenky službu v ozbrojených silách alebo ak bol uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, dovolenka sa mu prerušuje. Dovolenka pracovníčky sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky.

(2) Ak prípadne 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.

§ 108

Vplyv skončenia pracovného pomeru na dovolenku

(1) Pri skončení pracovného pomeru pracovník má nárok na pomernú časť dovolenky; musí však splniť podmienky pre vznik nároku na dovolenku, pokiaľ nejde o pracovníka, u ktorého sa ich splnenie nevyžaduje. Pracovníkovi, ktorý rozviaže pracovný pomer z toho dôvodu, že mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, a pracovníčke, ktorá rozviaže pracovný pomer z dôvodu tehotnosti alebo starostlivosti o dieťa, patrí pomerná časť dovolenky, i keď v organizácii nevykonávali v kalendárnom roku prácu 75 dní.

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

(3) Ak sa skončí pracovný pomer po vyčerpaní dovolenky alebo jej časti, je pracovník povinný vrátiť náhradu mzdy, ktorú mu organizácia vyplatila za dovolenku alebo jej pomernú časť, na ktorú stratil nárok; to platí obdobne aj o vybratí tej časti dovolenky, na ktorú mu nárok nevznikol.

§ 109

Náhrada mzdy za dovolenku

(1) Pracovníkovi patrí po dobu dovolenky náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku a prípadné naturálne požitky. Náhrada mzdy po dobu dovolenky je splatná v obvyklých výplatných termínoch. Na požiadanie pracovníka musí sa mu náhrada splatná počas dovolenky vyplatiť už pred nastúpením dovolenky.

(2) Poskytovanie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku je prípustné, len ak nemohol pracovník vyčerpať dovolenku alebo jej časť ani do 30. apríla budúceho kalendárneho roka

- a) z naliehavých prevádzkových dôvodov,
- b) preto, že mu organizácia neurčila jej nástup,
- c) pre prekážky v práci,
- d) preto, že mu organizácia určila nesprávnu dĺžku dovolenky,
- e) preto, že došlo k rozviazaniu pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú pracovník nemohol vyčerpať, patrí mu náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku. Organizácia je povinná vždy umožniť pracovníkovi vyčerpať aspoň jeden týždeň dovolenky a mladistvému pracovníkovi dva týždne. Za túto časť dovolenky nemožno poskytnúť náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku; to neplatí, ak sa táto časť dovolenky nemohla vyčerpať pre prekážky v práci na strane pracovníka.

(4) Učiteľom a učiteľkám materských škôl patrí náhrada mzdy najviac za štyri kalendárne týždne nevyčerpanej dovolenky.

(5) Za dodatkovú dovolenku nemožno náhradu mzdy poskytnúť; táto dovolenka sa musí vždy vyčerpať, a to prednostne.

§ 110

Vláda určí na návrh Ústrednej rady odborov,

- a) ktoré doby sa posudzujú ako výkon práce, i keď pracovník nepracuje,
- b) spôsob krátenia dovolenky, ak pracovník nepracuje,
- c) podmienky pre poskytovanie dovolenky sezónnym a kampaňovým pracovníkom,
- d) ktorá organizácia poskytne dovolenku pracovníkom v poľnohospodárstve, ktorí boli uvoľnení na výkon práce pre inú organizáciu pre obdobie vegetačného pokoja alebo jeho časť,
- e) za akých podmienok možno predĺžiť dovolenku až o jeden týždeň pracovníkom v organizáciách s prácami sezónnej povahy, ktorí čerpajú dovolenku mimo sezóny.

ŠTVRTÁ HLAVA

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAVKOV

Prvý oddiel

Mzda

Všeobecné zásady

§ 111

(1) Pracovníkom patrí za vykonanú prácu mzda.

(2) Mzdy sa určujú podľa množstva, akosti a spoločenského významu práce tak, aby účinne podporovali hmotný záujem pracovníkov na dosahovaní čo najlepších hospodárskych výsledkov, na raste výroby a produktivity práce, zvyšovaní hospodárnosti, kvality a úžitkovej hodnoty výrobkov a aby zvyšovali záujem pracovníkov o rast ich kvalifikácie. Primeraná časť celkovej mzdy pracovníkov sa v odvetviach a odboroch, v ktorých sú pre to predpoklady, poskytuje ako podiel na hospodárskych výsledkoch organizácií dosahovaných pri uspokojovaní spoločenských potrieb.

(3) Takto určené mzdy prispievajú k upevňovaniu socialistických pracovných vzťahov, k prehĺbeniu súladu hmotných záujmov jednotlivcov a kolektívov pracujúcich so záujmami spoločnosti, napomáhajú zvyšovaniu socialistického uvedomenia pracujúcich a sú dôležitým činiteľom zvyšovania životnej úrovne.

§ 112

(1) Organizácia je povinná poskytovať pracovníkovi mzdu podľa mzdových predpisov, prípadne podľa príslušných ustanovení kolektívnych zmlúv. Poskytovanie inej mzdy nie je prípustné.

(2) Osobitné predpisy určujú, ktoré orgány riadia a vykonávajú mzdovú politiku a vydávajú mzdové predpisy, a upravujú rozsah pôsobnosti a zodpovednosť týchto orgánov.

§ 113

Mzdové sústavy

(1) Mzdou sa rozumie základná mzda, prémie, príplatky a ostatné odmeny poskytované za plnenie pracovných úloh i ako podiely na hospodárskych výsledkoch organizácie. Podkladom pre

určenie základných miezd je hodnotenie práce a povolanie, ako aj kvalifikácia pracovníkov. Výšku základných miezd určujú mzdové tarify pre jednotlivé druhy prác a povolání.

(2) Základnými mzdovými formami sú mzda časová a úkolová. Formy mzdy sa určujú tak, aby sa čo najlepšie spojil hmotný záujem jednotlivca so záujmami pracovného kolektívu a celej spoločnosti na dosahovaní najlepších pracovných výsledkov. Forma mzdy má byť jednoduchá a pracovníkom zrozumiteľná, aby prispievala k čo najväčšej účinnosti mzdy.

(3) Na zvýšenie ekonomickej účinnosti mzdy možno k základnej mzde poskytovať prémie podľa plnenia vopred určených ukazovateľov a za mimoriadne pracovné výsledky odmeny. Ďalej možno poskytovať pracovníkom odmeny ako ich podiely na hospodárskych výsledkoch organizácie.

(4) Mzdové systémy pre jednotlivé odvetvia alebo odbory národného hospodárstva, prípadne pre skupiny pracovníkov sa upravujú mzdovými predpismi, prípadne v rámci predpisov a smerníc ústredných orgánov kolektívnymi zmluvami. V mzdových predpisoch sa tiež ustanovuje, v akom rozsahu patrí pracovníkovi mzda nezávisle od hospodárskych výsledkov organizácie.

§ 114 **Normovanie práce**

(1) Ekonomická účinnosť miezd na pracoviskách sa zabezpečuje najmä uplatnením pokrokových noriem spotreby práce.

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

(3) Pri každej zmene technických alebo organizačných podmienok vykonávanej práce musí sa zmeniť aj norma spotreby práce. Zmenu normy treba urobiť aj vtedy, ak došlo pri jej určení k preukázateľnej chybe alebo nesprávnosti. V iných prípadoch nemožno normy zmeniť.

(4) Ak sa zistí, že normy spotreby práce nezodpovedajú vo väčšom rozsahu dosiahnutej technickej a organizačnej úrovni výroby, môže orgán nadriadený organizácii po dohode s vyšším odborovým orgánom urobiť opatrenia na preskúmanie a úpravu noriem.

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

§ 115 **Mzda pri prevedení na inú prácu**

(1) Mzdové predpisy ustanovujú, za akých podmienok, po akú dobu a v akej výške patrí pracovníkovi 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 zaviniel, patrí mu mzda podľa vykonávanej práce. V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách sa ustanovuje, v akej výške patrí pracovníkovi mzda, ak prestoj nezavinili alebo ak bol prevedený na inú prácu pre prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi.

(3) Ak je pracovník prevedený na inú prácu, než ktorá bola dojednaná, pretože to vyžadovalo odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hrozacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov alebo iná nevyhnutná prevádzková potreba organizácie [§ 37 ods. 3 písm. b) a c)], patrí

mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(4) 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, patrí mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením. Vláda alebo orgán ňou splnomocnený môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov určiť, za ktorých podmienok uhradí národný výbor náklady na prípadný doplatok mzdy organizácii, ktorá ho poskytla.

(5) Ak je pracovník prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, pre ochorenie chorobou z povolania alebo ohrozenie touto chorobou, je odmeňovaný podľa ustanovenia predchádzajúceho odseku s tým, že sa mu priemerný zárobok zaručuje po dobu prevedenia, najdlhšie však po dobu šesť mesiacov. Tým nie sú dotknuté jeho nároky podľa § 190 a nasl.

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

§ 116

Mzda za prácu nadčas

(1) Za prácu nadčas (§ 96) sa poskytuje zásadne náhradné voľno. Pracovníkom, ktorí sú odmeňovaní podľa sústavy robotníckych miezd, možno poskytnúť náhradné voľno za prácu nadčas len po dohode s nimi. Pri poskytovaní náhradného voľna treba dbať na potreby výroby a plánovaných úloh.

(2) Pracovníkovi, ktorému nebolo poskytnuté náhradné voľno, patrí za každú hodinu práce nadčas k dosiahnutej mzde príplatok vo výške najmenej 25 %, a ak ide o prácu nadčas v noci alebo v dňoch nepretržitého odpočinku v týždni, príplatok vo výške 50 %. Podkladom pre výpočet príplatku je základná mzda pracovníka.

(3) Za prácu nadčas vo dne, v noci a v deň nepretržitého odpočinku v týždni možno mzdovými predpismi, prípadne v kolektívnych zmluvách ustanoviť jednotný príplatok, ak to odôvodňuje povaha práce.

(4) V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách môže sa ustanoviť, že za prácu nadčas možno výnimočne poskytovať aj primeranú paušálnu sumu. Niektorým skupinám pracovníkov, najmä pracovníkom vykonávajúcim práce riadiace alebo spojené so zvýšenou zodpovednosťou, možno určiť mzdu tak, aby sa už v nej prizeralo na prípadnú prácu nadčas. Za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja patrí im však náhradné voľno.

(5) V mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách sa môže ustanoviť, v ktorých prípadoch patrí výnimočne i týmto pracovníkom za prácu nadčas vykonávanú v noci alebo v deň pracovného pokoja namiesto náhradného voľna základná mzda s príslušným príplatkom.

(6) Pre organizácie, v ktorých možno vykonávanie práce nadčas len ťažko kontrolovať, môže sa v smerniciach vydaných podľa § 98 ustanoviť, že náhradné voľno alebo príplatok za prácu nadčas sa poskytuje len vtedy, ak išlo o prácu nadčas vykonávanú so súhlasom organizácie.

§ 117**Zvýhodnenie práce v nočných smenách**

Pracovníkom sa za prácu v nočných smenách poskytuje mzdové zvýhodnenie. Okruh týchto pracovníkov, podmienky pre poskytovanie mzdového zvýhodnenia, jeho rozsah a formu ustanovujú mzdové predpisy.

§ 118**Mzda a náhrada mzdy za sviatky**

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

(2) Príplatok za prácu vo sviatok nepatrí

- a) pracovníkom, ktorým sa za prácu vykonávanú vo sviatok poskytne náhradné voľno; toto náhradné voľno môže organizácia pracovníkovi poskytnúť len na jeho žiadosť,
- b) pracovníkom, u ktorých sa prizeralo na prípadnú prácu nadčas už pri určení mzdy; za prácu vykonanú vo sviatok im patrí náhradné voľno.

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

(4) Náhrada mzdy za sviatok nepatrí 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. O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie smeny alebo jej časti, rozhoduje organizácia po dohode so závodným výborom.

§ 119**Mzda pri chybnjej práci**

(1) Ak zavini pracovník, ktorý je odmeňovaný podľa sústavy robotníckych miezd, chybnou prácou nepodarok, nepatrí mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak urobí pracovník opravu sám, patrí mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy.

(2) Ak pracovník nepodarok nezavinil, patrí mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu patrí aj vtedy, ak mu po oznámení závady príslušný vedúci neuložil zastaviť prácu alebo ak výrobok prevzala technická kontrola organizácie ako vyhovujúci.

(3) Obdobne ako pri nepodarkoch sa postupuje aj pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 120**Splatnosť mzdy**

(1) Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie vo výplatných termínoch určených podľa zásad určených vládou. Prémie a odmeny môžu sa vyplácať za dlhšie časové obdobie ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je mzda za vykonanú prácu splatná v deň skončenia pracovného pomeru; prémie alebo iné premenlivé zložky mzdy, ktorých výška nie je v tomto čase ešte známa, sú splatné v najbližšom výplatnom termíne po zistení ich výšky.

§ 121

Výplata mzdy

(1) Mzda sa vypláca pracovníkovi v peniazoch. Naturálne požitky, najmä služobný byt, poskytujú sa ako súčasť mzdy alebo popri mzde len v celkom výnimočných prípadoch a najviac v rozsahu ustanovenom mzdovými alebo inými predpismi.

(2) Mzda sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku. Výnimku môže určiť organizácia s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné. Ak sa nemôže pracovník dostať pre výplatu z vážnych dôvodov, prípadne ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu organizácia mzdu v deň určený pre jej výplatu, prípadne najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoj náklad a nebezpečenstvo.

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

(4) Pracovník môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Manželovi možno mzdu vyplatiť len na základe písomného splnomocnenia. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe než pracovníkovi, len pokiaľ to ustanovuje zákon.¹⁾

§ 122

Zrážky zo mzdy

(1) Zrážky zo mzdy možno vykonať len na základe dohody o zrážkach zo mzdy. Inak môže organizácia zraziť zo mzdy len

- a) daň zo mzdy,
- b) sumy pripadajúce štátu v dôsledku právoplatne uloženého nápravného opatrenia,
- c) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo národným výborom,
- d) peňažné tresty (pokuty) a náhrady uložené pracovníkovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov alebo sumy, ktoré je pracovník povinný uhradiť na základe právoplatného kárneho opatrenia,
- e) preplatky na dávkach nemocenského poistenia, pokiaľ je pracovník povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa predpisov o nemocenskom poistení,
- f) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho zabezpečenia, pokiaľ je pracovník povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa predpisov o sociálnom zabezpečení,
- g) nevyúčtovaný preddavok na náhradu cestovných, sťahovacích a iných výdavkov,
- h) náborový príspevok a ostatné príspevky (ich pomernú časť), ako aj náhradu sťahovacích výdavkov, ktoré boli pracovníkovi vyplatené v náboře a ktoré je pracovník povinný podľa predpisov o tomto náboře vrátiť preto, že v organizácii neodpracoval dobu, na ktorú uzavrel pracovnú zmluvu,
- ch) pri skončení pracovného pomeru náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú pracovník stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol.

(2) Poradie zrážok zo mzdy určí vláda.

§ 123

Zavádzať mzdové sústavy a ich zmeny, určovať podmienky pre prémiovanie a pre poskytovanie odmien, zavádzať a meniť normy spotreby práce a robiť opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy organizácia môže len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, pokiaľ Ústredná rada odborov neupraví účasť odborových orgánov pri týchto opatreniach pre niektoré skupiny pracovníkov odchylné. Ústredná rada odborov sa splnomocňuje vo výnimočných prípadoch ustanoviť, že pre niektoré skupiny pracovníkov treba na priznanie kvalifikačnej triedy a na určenie základných miezd pracovníkom predchádzajúci súhlas závodného výboru.

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 nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, pokiaľ túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

(2) Krátkodobe uvoľnenému pracovníkovi poskytne náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku spravidla organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere. Pracovníkovi uvoľnenému dlhodobe pre výkon verejnej funkcie alebo pre inú činnosť pre spoločenskú organizáciu 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 alebo orgán ňou splnomocnený môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov 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) Ústredná rada odborov určí, v ktorých prípadoch sa poskytne organizácii náhrada mzdy, ktorú organizácia vyplatila svojim pracovníkom za pracovný čas zameškaný činnosťou pre Revolučné odborové hnutie.

§ 125

Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách

(1) Pracovníkovi, ktorý nastupuje vojenskú základnú (náhradnú) službu, organizácia poskytuje náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby. Táto náhrada mzdy je splatná najneskôr tri dni pred dňom určeným na nástup vojenskej služby.

(2) Pri vojenskom cvičení a ďalších druhoch služby v ozbrojených silách s výnimkou vojenskej základnej (náhradnej) služby patrí pracovníkovi od organizácie po dobu tejto služby náhrada mzdy vo výške určenej vládou alebo orgánom ňou splnomocneným.

(3) Náhrada mzdy patrí pracovníkovi, ak v deň nástupu služby v ozbrojených silách bol v pracovnom pomere aspoň tri bezprostredne predchádzajúce mesiace. Pracovníkovi, ktorý nastupuje službu v ozbrojených silách z organizácie, v ktorej po prvý raz vstúpil do pracovného pomeru po absolvovaní školy alebo po skončení učebného pomeru, patrí náhrada mzdy, aj keď v nej nespĺňa túto podmienku; jej splnenie netreba ani v prípadoch, keď sa nevyžaduje splnenie podmienky čakacej doby pre účely dovolenky (§ 100 ods. 2).

(4) Ak vykonáva pracovník po skončení jedného druhu služby v ozbrojených silách bezprostredne službu toho istého alebo iného druhu, posudzuje sa nadväzujúca služba z hľadiska nároku na náhradu mzdy ako pokračovanie predchádzajúcej služby; ak vykonáva základnú (náhradnú) službu v dvoch alebo viacerých častiach, patrí mu pred nastúpením druhej alebo ďalšej časti služby od organizácie náhrada mzdy za jeden kalendárny týždeň odo dňa určeného na nastúpenie druhej alebo ďalšej služby.

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

(6) Vláda alebo orgán ňou splnomocnený určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov, v akom rozsahu možno poskytovať pracovníkom v súvislosti s nástupom služby v ozbrojených silách pracovné voľno s nárokom na náhradu mzdy.

§ 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.

(2) Náhradu mzdy za dobu školenia poskytuje pracovníkovi usporiadateľ školenia. Usporiadateľ školenia sa však môže s organizáciou dohodnúť, že náhradu mzdy v dohodnutej výške bude pracovníkovi po dobu školenia poskytovať organizácia a že usporiadateľ školenia jej vyplatené sumy uhradí.

(3) Vláda alebo orgán ňou splnomocnený upraví po prerokovaní s Ústrednou radou odborov poskytovanie pracovného voľna a hospodárske zabezpečenie pracovníkov študujúcich popri zamestnaní a pracovníkov pri účasti na odbornom školení alebo odbornej príprave, ako i výšku náhrady mzdy poskytovanej po dobu školenia.

Dôležité osobné prekážky v práci

§ 127

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). Po túto dobu nepatrí pracovníkovi náhrada mzdy; hmotné zabezpečenie v týchto prípadoch upravujú predpisy o nemocenskom poistení.

§ 128

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

(2) Vláda určí po prerokovaní s Ústrednou radou odborov, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa toto pracovné voľno poskytuje a kedy a v akom rozsahu patrí pracovníkom za podmienok uvedených v § 125 ods. 3 po dobu tohto pracovného voľna náhrada mzdy.

Prekážky na strane organizácie

§ 129 Prestoje

Ak nemôže pracovník vykonávať prácu pre prechodnú závalu spôsobenú poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje) a ak nebol prevedený na inú prácu [§ 37 ods. 3 písm. a) a § 115 ods. 2], patrí mu náhrada mzdy za podmienok a v rozsahu ustanovenom mzdovými predpismi, prípadne 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 vydané podľa § 131 ods. 2 neustanovujú inú výšku náhrady mzdy.

(2) Ustanovenie predchádzajúceho odseku sa nevzťahuje na prerušenie práce spôsobené nepriaznivými poveternostnými vplyvmi; v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách môže sa však 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

(1) Organizácia poskytuje pracovníkom náhrady cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré im vzniknú pri plnení pracovných povinností. Organizácia poskytuje aj náhrady za používanie vlastného náradia, zariadenia a predmetov potrebných pre výkon práce, ak sa používajú s jej súhlasom.

(2) Predpisy o náhradách cestovných, sťahovacích a iných výdavkov vydáva podľa zásad schválených vládou orgán ňou splnomocnený po dohode s Ústrednou radou odborov a s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi.

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 Československých 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, organizácie im nadriadené a ústredné orgány sú povinné zisťovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania a sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu, pre predchádzanie pracovným úrazom a chorobám z povolania, ako aj ochoreniam vznikajúcim vplyvom pracovného prostredia.

(2) 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.

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

§ 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 nedeliteľnou 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 pracovníkov zabezpečuje Revolučné odborové hnutie organizátorskou a výchovnou činnosťou v súdružskej spolupráci s organizáciami.

(2) Pracovníci sú v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinní:

- a) dodržiavať predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení, ako aj zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy,
- b) používať pri práci ochranné zariadenia a ochranné pracovné prostriedky,
- c) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom organizáciou v záujme zvýšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa určeným skúškam a lekárskeym prehliadkam,
- d) oznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní.

(3) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov platia primerane o osobách, ktoré sa s vedomím organizácie zdržujú na jej pracoviskách.

§ 136**Dozor Revolučného odborového hnutia**

(1) Revolučné odborové hnutie vykonáva dozor nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci ako spoločenskú kontrolu, a to predovšetkým prostredníctvom svojich volených orgánov. Výkon a organizáciu tohto dozoru upravuje Ústredná rada odborov.

(2) Orgány dozoru Revolučného odborového hnutia nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci pôsobia na to, aby organizácia a všetci pracovníci riadne plnili svoje povinnosti na úseku starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, a spolupôsobia pri výchove pracovníkov na dodržiavanie zásad bezpečnej práce.

(3) Orgány Revolučného odborového hnutia najmä

- a) sústavne sledujú, či organizácie vytvárajú podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce a ako plnia úlohy starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- b) kontrolujú, ako vedúci pracovníci plnia svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, a pravidelne preverujú pracoviská a závodné zariadenia pre pracujúcich,
- c) zúčastňujú sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich samy vyšetrojú, vykonávajú ich rozbor a prerokujú ich s vedúcimi pracovníkmi,
- d) dávajú organizáciám záväzné pokyny na odstránenie závad v prevádzke a na strojoch a zariadeniach a v nevyhnutných prípadoch nariaďujú okamžité vyradenie stroja alebo zariadenia alebo zastavenia práce, ak je ohrozený život alebo zdravie pracovníkov,
- e) podávajú návrhy, aby sa pracovníkom, ktorí neplnia povinnosti vyplývajúce pre nich z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, uložilo kárne opatrenie, prípadne aby sa od nich požadovala náhrada škody, a podávajú oznámenia orgánom činným v trestnom konaní,
- f) odporúčajú riešenie konkrétnych úloh výskumu a vývoja na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hodnotia zameranie tohto výskumu a vývoja a jeho výsledky a kontrolujú ich využitie v praxi,
- g) sú oprávnené zakázať prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.

(4) Náklady vzniknuté Revolučnému odborovému hnutiu výkonom dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci uhradza štát.

§ 137**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách**

(1) Ustanovenia tejto časti sa vzťahujú s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 a 3 i na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo výrobných družstvách v jednotných roľníckych družstvách.

(2) Vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavenstvo a popri ňom na úsekoch svojej činnosti aj ostatné orgány družstva, ako i všetky osoby poverené organizovaním, riadením a kontrolou práce.

(3) Podchyteniu a využitiu tvorivej iniciatívy celého členského kolektívu pri riešení otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci napomáhajú vo výrobných družstvách a jednotných roľníckych družstvách ich komisie. Úlohou týchto komisií je zaoberať sa sústavne bezpečnosťou a

ochranou zdravia pri práci a účinne pomáhať predstavenstvu i jednotlivým vedúcim pracovníkom družstva pri jej zabezpečení.

(4) Organizáciu a výkon dozoru nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách upraví vláda alebo orgán ňou splnomocnený.

§ 138

Štátny odborný dozor

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

(2) Pri výkone štátneho odborného dozoru sú jeho orgány oprávnené dávať organizáciám záväzné pokyny na odstránenie závad zistených pri vykonávaní dozoru a sú oprávnené nariadovať vyradenie strojov a zariadení podliehajúcich ich dozoru, ak je ohrozený život alebo zdravie pracujúcich.

ŠIESTA HLAVA

STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV

Prvý oddiel

Kultúrny a odborný rozvoj pracovníkov a ich pracovné podmienky

§ 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 preto starajú najmä o rozširovanie mechanizácie a automatizácie, o zdokonaľovanie organizácie práce, o znižovanie pracovnej únavy a o vzhľad a úpravu pracoviska, strojov a nástrojov a závodných zariadení pre pracovníkov.

(3) Organizácie sú povinné v primeranom rozsahu zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a sociálne zariadenia. Takisto sú organizácie povinné zriaďovať a udržiavať závodné zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených predpismi o starostlivosti o zdravie ľudu.

§ 140

(1) Organizácie v súlade s plánom rozvoja zariadení slúžiacich závodnému stravovaniu umožňujú pracovníkom vo všetkých smenách závodné stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy a zabezpečujú im vhodné nápoje priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Na tento cieľ môžu organizácie zriaďovať aj závodné jedálne, kantíny, bufety a pomocné hospodárstva.

(2) Organizácie pomáhajú pri riadnom ubytovaní pracovníkov tým, že podporujú ich účasť na bytovej výstavbe, starajú sa o zvyšovanie úrovne ich bývania a budujú a udržiavajú v náležitom stave hromadné ubytovne, ako aj obytné domy, ktoré spravujú.

(3) Organizácie umožňujú pracovníkom a ich rodinným príslušníkom čo najúčelnejšie využitie voľného času. Za tým účelom najmä budujú, vybavujú, udržiavajú a zlepšujú kultúrne, telovýchovné, športové a turistické zariadenia a závodné zotavovne a zabezpečujú ich technickú prevádzku. Organizácie pritom úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím.

Starostlivosť o kvalifikáciu pracovníkov a jej zvyšovanie

§ 141

V súlade s potrebami ďalšieho rozvoja socialistickej spoločnosti sú organizácie povinné starať sa o kvalifikáciu pracovníkov, o jej zvyšovanie a vhodné rozširovanie, starať sa o ich ďalšie vzdelávanie a zabezpečovať, aby boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi získanej kvalifikácii. Organizácie sú povinné starať sa o sústavné a plánovité zvyšovanie kvalifikácie najmä mladistvých pracovníkov. Za tým účelom organizácie najmä

- a) zriaďujú závodné školy práce,
- b) odporúčajú pracovníkov pre štúdium, ako i pre štúdium popri zamestnaní, toto štúdium im umožňujú a poskytujú im hospodárske zabezpečenie podľa príslušných predpisov,
- c) umožňujú pracovníkom súdružskú výmenu skúseností s pracovníkmi iných organizácií.

§ 142

(1) Pracovníkom, ktorí vstupujú do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečujú organizácie získanie kvalifikácie ich zaškolením. Po skončení zaškolenia vydá organizácia pracovníkovi osvedčenie o zaškolení.

(2) Mladistvých, ktorí vstúpili po skončení povinnej školskej dochádzky priamo do pracovného pomeru, je organizácia povinná zaškoliť pre jednoduché pracovné činnosti; je ďalej povinná umožniť týmto mladistvým vykonanie kvalifikačných skúšok a viesť ich prípadne k príprave na učňovské skúšky vo vhodnom odbore.

(3) Organizácia je takisto povinná zaškoliť pracovníkov, ktorí prechádzajú na nové pracovisko alebo na nové druhy a spôsoby práce, pokiaľ to treba, najmä pre bezpečný, zdravotne nezávadný a hospodárny výkon práce.

(4) Pracovníkom starším ako 18 rokov, ktorí vykonávali po primeraný čas práce príslušného odboru a osvojili si potrebné vedomosti a zručnosti, môže organizácia výnimočne povoliť vykonanie záverečnej učňovskej skúšky, i keď nedostali výchovu na povolanie v učebnom pomere.

§ 143

Organizácia môže od pracovníka požadovať z nákladov, ktoré na neho vynaložila v súvislosti so získavaním alebo zvyšovaním jeho kvalifikácie, len vrátenie štipendia alebo jeho pomernej časti, ak sa pracovník podľa osobitných predpisov zaviazal, že po dokončení štúdia zostane po určitú dobu v pracovnom pomere k tejto organizácii, a tento záväzok zavinene nesplní.

§ 144

(1) 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.

(2) Umiesťovanie absolventov škôl vysokých, odborných, stredných odborných, prípadne i všeobecno-vzdelávacích a konzervatórií upraví vláda; môže pritom určiť odchýlky od tohto zákonníka, pokiaľ ide o vznik, zmenu a zánik pracovného pomeru, ktorý absolventi dojednávajú pracovnou zmluvou s organizáciami.

§ 145**Uloženie zvrškov a dopravných prostriedkov**

Organizácia je povinná zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré pracovníci obvykle nosia do práce, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov pracovníkov, pokiaľ ich používajú na cestu do práce a späť. Túto povinnosť má i voči všetkým ostatným osobám, pokiaľ sú pre ne 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, tehotnosti 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 službe v ozbrojených silách, po skončení dočasnej práceneschopnosti a karantény (karanténneho opatrenia) alebo pracovníčka po skončení materskej dovolenky (§ 157), organizácia je povinná zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca odpadla alebo pracovisko bolo zrušené, organizácia musí zaradiť pracovníka na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve alebo aspoň jeho kvalifikácii. Ak nemožno podľa lekárskeho posudku pracovníka zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko, organizácia je povinná zabezpečiť mu inú vhodnú prácu.

§ 148

(1) Organizácie sú povinné zamestnávať pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať im výcvikom alebo štúdiom získať 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 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 vyhradzuje alebo zriaďujú osobitné 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 predpisy o sociálnom zabezpečení pracovníkov.

SIEDMA HLAVA
PRACOVNÉ PODMIENKY ŽIEN A MLADISTVÝCH

Prvý oddiel
Pracovné podmienky žien

§ 149

(1) Organizácie vytvárajú pre ženy v spolupráci s národnými výbormi a závodnými výbormi a v súlade s plánom zamestnanosti žien nové pracovné príležitosti. Sú povinné budovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a sociálne zariadenia pre ženy a v súlade s plánom rozvoja jasí a materských škôl zriaďovať závodné jasle a závodné materské školy.

(2) Národné výbory zriaďujú, udržiavajú a zlepšujú zariadenia pre poskytovanie služieb, budujú jasle, materské školy, zriaďujú školské jedálne, školské družiny, kluby a obdobné zariadenia pre školskú mládež, dbajú na to, aby dobre plnili svoje poslanie, a upravujú ich prevádzku tak, aby zodpovedala potrebám pracujúcich žien a matiek.

§ 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 a po dohode s Ministerstvom zdravotníctva a ústrednými výbormi odborových zväzov 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 priebežne doplňali a upravovali v súlade s najnovšími poznatkami vedy a techniky.

(3) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotnosť 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, 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 treba ich zachrániť pred nevyhnutným zničením,
- c) o ženy, ktoré vykonávajú zodpovedné a riadiace funkcie alebo ktoré pracujú v zdravotníckych, sociálnych alebo kultúrnych zariadeniach, v zariadeniach verejného stravovania, v telekomunikačnej a poštovej službe, v železničnej a verejnej doprave a v živočíšnej výrobe.

(2) Vláda môže po prerokovaní s Ústrednou radou odborov dočasne povoľovať nočnú prácu žien starších ako 18 rokov, ak to vyžaduje naliehavý záujem spoločnosti a ak ide o práce menej namáhavé.

(3) Organizácia potrebuje na zamestnávanie žien nočnou prácou predchádzajúci súhlas závodného výboru a v prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku aj súhlas ústredného výboru odborového zväzu. Tieto orgány môžu viazať udelenie súhlasu na splnenie určitých 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 tehotnosť, 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 vysielat' 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, vysielat' na také pracovné cesty len s jej súhlasom; to platí obdobne aj o jej preložení.

§ 155**Rozviazanie pracovného pomeru**

Výpoveďou môže organizácia rozviazať pracovný pomer s tehotnou ženou, so ženou, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako jeden rok, a s osamelou ženou, ktorá sa trvale stará 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.

(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 so starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka po dobu 22 týždňov; poskytuje sa spravidla od začiatku štvrtého týždňa pred očakávaným dňom pôrodu.

(2) Na prehĺbenie materskej starostlivosti o dieťa je organizácia povinná poskytnúť žene, ktorá o to požiada, ďalšiu materskú dovolenku až do jedného roka 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) Žena môže nastúpiť materskú dovolenku aj skôr ako 4 týždne pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však osem týždňov pred týmto dňom. Ak takto vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom viac ako 4 týždne, poskytuje sa jej materská dovolenka až do uplynutia 22 týždňov odo dňa jej nástupu.

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 4 týždne, pretože pôrod nastal skôr, ako lekár určil, alebo pretože jej lekár povolil so zreteľom na jej zdravotný stav a pracovné podmienky ďalej pracovať, poskytnie sa jej materská dovolenka takisto až do uplynutia 22 týždňov odo dňa jej nástupu.

(3) Ak však žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 4 týždne z iných dôvodov, poskytnie sa jej materská dovolenka len do uplynutia 18 týždňov odo dňa pôrodu.

§ 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 jeden rok.

(2) Žena, 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 12 týždňov.

(4) Ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo 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 12 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 dieťa, ktorého matka zomrela.

(2) Materská dovolenka, prípadne ďalšia materská dovolenka sa poskytuje takej žene odo dňa, keď sa začala o dieťa starať, a to materská dovolenka najdlhšie do dňa, keď dieťa dosiahne 18 týždňov, a ďalšia materská dovolenka do dňa, keď dieťa dosiahne jeden rok.

§ 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 a 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

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú i na ženy vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách; pokiaľ ide o členky výrobných družstiev a jednotných roľníckych družstiev, postupujú družstvá pri skončení členského pomeru v súlade s ustanovením § 155.

(2) Ustanovenia tejto hlavy platia s výnimkou § 152 a 154 obdobne pre vojačky z povolania a príslušníčky Zboru národnej bezpečnosti. Podrobnosti určia ministerstvá národnej 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 so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Československým zväzom mládeže, a s rodičmi mladistvých.

§ 164

(1) Na uzavretie pracovnej alebo učebnej zmluvy a na zmenu učebného odboru je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak ide o mladistvého pracovníka (učňa).

(2) Výpoveď daná mladistvému pracovníkovi (učňovi) aj okamžité zrušenie pracovného pomeru s mladistvým pracovníkom zo strany organizácie musia sa dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak rozvážuje pracovný (učebný) pomer mladistvý pracovník alebo ak sa má jeho pracovný (učebný) pomer rozviazať dohodou, je organizácia povinná vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 165

(1) 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.

(2) Organizácie zabezpečujú v spolupráci so spoločenskými organizáciami mladistvým účelné využitie voľného času predovšetkým na ich kultúrny rozvoj a zotavenie.

§ 166

Zákaz práce nadčas a práce v noci

(1) Organizácia nesmie mladistvých zamestnávať prácou nadčas a prácou v noci.

(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; tento zákaz sa nevzťahuje na chlapcov starších ako 16 rokov, ak sú tieto práce nevyhnutné pre ich prípravu na povolanie.

(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 určených vládou a po dohode s Ministerstvom zdravotníctva a ústrednými výbormi odborových sväzov vydajú pre svoje odbory zoznamy prác a pracovísk zakázaných mladistvým a zabezpečia, aby sa tieto zoznamy priebežne doplňali 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 rozšíriť 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 (učebného) pomeru a pred prevedením na inú prácu na dobu dlhšiu ako jeden mesiac,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej však raz ročne, pokiaľ Ministerstvo zdravotníctva po dohode s Ústrednou radou odborov neurčí pre niektorý pracovný odbor častejšie lekárske vyšetrenia.

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

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

§ 169

Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú aj na mladistvých vo výrobných družstvách a v jednotných roľníckych družstvách.

**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.

§ 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, má 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 závalu svojmu nadriadenému.

Druhý oddiel

Zodpovednosť pracovníka za škodu spôsobenú pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním

Všeobecná zodpovednosť

§ 172

(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

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

§ 174

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

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

§ 175

Zodpovednosť za nesplnenie povinností na odvrátenie škody

Od pracovníka, ktorý nezakročil proti hroziacej škode (§ 171 ods. 2), hoci by sa zakročením zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže organizácia požadovať, aby prispel na úhradu škody v rozsahu primeranom okolnostiam prípadu, pokiaľ ju nemožno uhradiť inak. Pritom sa

prizrie 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.

(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 po dohode s ústrednými výbormi odborových sväzov určiť funkcie, pre výkon ktorých je nevyhnutné uzavretie písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti.

§ 177

(1) Pracovník, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak je prevádzaný na inú prácu alebo zaraďovaný na iné pracovisko alebo prekladaný. Ak pracovník zodpovedá za schodok spoločne s ostatnými, môže od dohody tiež odstúpiť, ak na pracovisko je zaradený iný pracovník alebo ustanovený iný vedúci, prípadne zástupca vedúceho. 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) Tejto zodpovednosti sa pracovník zbaví, ak preukáže, že stratu nezavinil.

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. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená v opilosti, ktorú si sám privodil.

(3) Ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, môže organizácia požadovať náhradu aj inej škody, ak by jej neuhradenie odporovalo pravidlám socialistického 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 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. Ak sa takto určenými podielmi neuhradí celá škoda, zvyšok sú povinní uhradiť vedúci a jeho zástupca podľa pomeru svojich 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, prípadne rozhodcovský orgán alebo súd určiť výšku náhrady škody nižšou sumou, ako je skutočná škoda, prípadne ako je trojnásobok priemerného mesačného zárobku pracovníka. 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. Ak škoda bola spôsobená v opilosti alebo na zverených hodnotách, ktoré je pracovník povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov, môže náhradu škody nižšou sumou určiť len rozhodcovský orgán alebo súd.

(2) Pri určení výšky náhrady sa prizerá najmä na pracovníkov pomer k práci a k socialistickému vlastníctvu, 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 je odmeňovaný podľa sústavy robotníckych miezd a ktorý spôsobil z nedbanlivosti organizácii škodu vyrobením nepodarku, je povinný nahradiť jej náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku i 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 alebo ak technická kontrola prevzala výrobok ako vyhovujúci.

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

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

(4) Podľa predchádzajúcich odsekov sa posudzuje aj povinnosť pracovníka nahraďiť 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 jeho 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 nahraďiť 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 bola už uhradená.

(5) Výšku požadovanej náhrady škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, s výnimkou náhrady škody spôsobenej vyrobením nepodarku alebo náhrady nepresahujúcej sumu 500 Kčs, je organizácia povinná prerokovať so závodným výborom. Ak škodu spôsobil vedúci organizácie, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s podriadeným pracovníkom, výšku tejto náhrady určí 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 závodného výboru alebo s jeho súhlasom upustiť od vymáhania zvyšujúcej sumy náhrady škody. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na škody, ktoré pracovník spôsobil úmyselne, v opilosti, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.

Tretí oddiel

Zodpovednosť organizácie

§ 187

(1) Organizácia zodpovedá pracovníkovi za škodu, ktorá mu pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním vznikla porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti pravidlám socialistického spoluzitia.

(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 však pracovníkovi nezodpovedá za škodu na veciach spôsobenú úmyselnou trestnou činnosťou.

§ 188

Ak organizácia preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený pracovník, jej zodpovednosť sa pomerne obmedzí.

§ 189

(1) Organizácia je povinná nahradiť pracovníkovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, pokiaľ škodu neodčiniť uvedením do predošlého stavu. Ak ide o škodu na zdraví, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že

- a) náhrada za stratu na zárobku spolu so zárobkom postihnutého pracovníka a s prípadným invalidným alebo čiastočným invalidným dôchodkom nesmie presiahnuť sumu 1600 Kčs,
- b) pri výpočte náhrady nákladov na výživu pozostalých sa neprizerá na sumu, o ktorú priemerný zárobok zomretého presahoval sumu 1600 Kčs,
- c) jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

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

Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

§ 190

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

(2) 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 predpisoch o sociálnom zabezpečení, ak vznikli za podmienok tam uvedených.²⁾

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

(4) Organizácia je povinná uhradiť škodu, i keď dodržala povinnosti vyplývajúce z 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 predpisy 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 opilstosťou 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 svojim zavinením 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 opilstosť postihnutého pracovníka,
- c) pracovníkovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania tak, že je zrejmé, že hoci neporušil predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť úraz alebo chorobu z povolania.

(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 predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], nemožno sa dovolávať len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozil zdravie svoje a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyselné 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 bola zistená 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.

(2) Náhradu škody je organizácia povinná prerokovať so závodným výborom.

§ 194

Náhrada za stratu na zárobku po dobu práceneschopnosti pracovníka je rozdiel medzi priemerným zárobkom pracovníka pred pracovným úrazom alebo pred zistením choroby z povolania a plnou výškou nemocenského, ktorá by mu podľa predpisov o nemocenskom poistení patrila pri mimoústavnom ošetrovaní.

§ 195

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti alebo pri uznaní plnej (čiastočnej) invalidity je rozdiel medzi priemerným zárobkom pracovníka pred pracovným úrazom alebo pred zistením choroby z povolania a jeho zárobkom po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania s pripočítaním prípadného invalidného alebo čiastočného invalidného

dôchodku poskytovaného z toho istého dôvodu. Na zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť ani na jeho zníženie podľa predpisov o sociálnom zabezpečení sa neprizerá.

(2) Náhrada za stratu na zárobku spolu so zárobkom postihnutého pracovníka a prípadným invalidným alebo čiastočným invalidným dôchodkom poskytovaným pri pracovnom úraze nesmie presiahnuť u pracovníka vykonávajúceho v čase pracovného úrazu alebo zistenia choroby z povolania práce zaradené podľa predpisov o sociálnom zabezpečení do I. pracovnej kategórie sumu 2 200 Kčs mesačne, do II. pracovnej kategórie sumu 1 800 Kčs mesačne a do III. pracovnej kategórie sumu 1600 Kčs mesačne. Pri škode na zdraví spôsobenej úmyselne môže rozhodcovský orgán alebo súd priznať náhradu za stratu na zárobku i vyššiu sumu, ak by jej nepriznanie odporovalo pravidlám socialistického spolužitia.

(3) Pracovníkovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť prácu, ktorá mu bola zabezpečená (§ 147), patrí náhrada za stratu na zárobku podľa predchádzajúcich odsekov len vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred pracovným úrazom alebo zistením choroby z povolania a priemerným zárobkom, ktorý mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola zabezpečená.

(4) Ministerstvo zdravotníctva určí po dohode s Ústrednou radou odborov, pri ktorých chorobách z povolania patrí náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti len po dobu, než bude postihnutý pracovník schopný dosahovať zárobok zodpovedajúci jeho kvalifikácii.

§ 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.

(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 patrí pozostalým, ktorým zomretý výživu poskytoval alebo bol povinný poskytovať.

(2) Pri výpočte tejto náhrady sa vychádza z priemerného zárobku zomretého; pritom sa však neprihliada na sumu, o ktorú tento priemerný zárobok presahuje hranice uvedené v § 195 ods. 2. Pri usmrtení spôsobenom úmyselne môže rozhodcovský orgán alebo súd priznať náhradu i vyššou sumou, ak by jej nepriznanie odporovalo pravidlám socialistického spolužitia.

(3) Náhrada nákladov patrí, pokiaľ nie je uhradená dávkami dôchodkového zabezpečenia poskytovanými z toho istého dôvodu. Od týchto dávok sa odpočíta suma, ktorá zodpovedá výške prídavkov na deti poskytovaných predtým.

§ 200

Jednorazové odškodnenie patrí manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Dieťaťu patrí vo výške 5000 Kčs, manželovi vo výške 3000 Kčs. V odôvodnených prípadoch možno jednorazové odškodnenie v úhrnnej výške 3000 Kčs priznať i rodičom zomretého.

§ 201

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

§ 202

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.

§ 203

(1) Vláda určí na návrh Ústrednej rady odborov odchýlky potrebné pre určenie rozsahu náhrady škody a spôsob jej poskytovania u učňov, študentov, žiakov, pracovníkov vo veku blízkom veku mladistvých, pracujúcich dôchodcov a osôb uvedených v § 206.

(2) Ministerstvo zdravotníctva, Štátny úrad sociálneho zabezpečenia a Ústredná rada odborov určia po dohode s ostatnými zúčastnenými ústrednými orgánmi výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, a upravujú 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 práce obvykle pracovníci nenosia (väčšie sumy peňazí, klenoty a iné cennosti) a ktoré organizácia neprevzala do osobitnej úschovy, zodpovedá organizácia len do sumy 1000 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 do 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.

§ 206

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú i na členov výrobných družstiev, na občanov vykonávajúcich verejné funkcie a na ostatné osoby, o ktorých to určí Ústredná rada odborov.

(2) Ustanovenia § 190 až 203 sa vzťahujú aj na členov jednotných roľníckych družstiev, na občanov, ktorí v družstve sústavne pracujú podľa pracovných príkazov orgánov družstva a nie sú dosiaľ ani jeho členmi, ani v pracovnom pomere v družstve, na príslušníkov ozbrojených síl v činnnej službe a na príslušníkov Sboru národnej bezpečnosti; potrebné odchýlky vo svojej pôsobnosti môže určiť Ministerstvo národnej obrany a Ministerstvo vnútra po dohode s Ústrednou radou odborov.

DEVIATA HLAVA

ROZHODOVANIE PRACOVNÝCH SPOROV

Orgány rozhodujúce pracovné spory

§ 207

(1)

Spory medzi organizáciou a jej pracovníkom o nároky z pracovného pomeru a spory týkajúce sa odmien za vynálezy, zlepšovacie návrhy a priemyslové vzory (ďalej len „pracovné spory“) rozhodujú odborové orgány v rozhodcovskom konaní a súdy.

(2)

Rozhodcovské konanie uskutočňujú odborové orgány, ktoré určí Ústredná rada odborov.

§ 208

(1)

Odborové orgány prejednávajú v rozhodcovskom konaní pracovné spory, ak sa sporný nárok uplatní na rozhodcovskom orgáne v čase, keď pracovný pomer, z ktorého spor vznikol, ešte trvá.

(2)

Bez ohľadu na trvanie pracovného pomeru prejednávajú sa v rozhodcovskom konaní

- a) spory o nároky vzniknuté organizácii z toho istého dôvodu voči niekoľkým pracovníkom, pokiaľ aspoň jeden z nich je dosiaľ v pracovnom pomere k organizácii,
- b) spory o obsah pracovných posudkov,
- c) spory týkajúce sa odmien za vynálezy, zlepšovacie návrhy a priemyselné vzory.

(3)

Spory o skončení pracovného pomeru sa v rozhodcovskom konaní neprejednávajú. Takisto sa v ňom neprejednávajú spory týkajúce sa podnikových bytov, nemocenského poistenia alebo sociálneho zabezpečenia.

§ 209

Súdy rozhodujú spory o skončení pracovného pomeru vrátane nárokov s ním súvisiacich; ostatné pracovné spory rozhodujú, len

- a) ak bolo rozhodcovské konanie bezvýsledné alebo
- b) ak organizácia alebo pracovník uplatňuje sporný nárok priamo na súde až po skončení pracovného pomeru a ak nejde o spor, ktorý sa musí prejednať v rozhodcovskom konaní.

§ 210

Ak bola organizácii spôsobená škoda trestným činom, previnením alebo priestupkom pracovníka, prejedná rozhodcovský orgán spor o náhradu tejto škody len vtedy, ak o nej nerozhodol súd, prípadne národný výbor. Ak rozhodcovský orgán zistí až po začatí rozhodcovského konania, že ide o takú škodu, vyčká na výsledky konania pred súdom, prípadne pred národným výborom; ich právoplatné rozhodnutie, že tu ide o taký čin a kto ho spáchal, je pre rozhodcovský orgán záväzné.

Rozhodcovské konanie

§ 211

(1) Prvoradou snahou všetkých orgánov činných v rozhodcovskom konaní musí byť urovnať spor zmiernom.

(2) Až keď sa nepodarí dosiahnuť zmier, rozhodne o spore rozhodcovský orgán po prejednaní, na ktoré prizve popri účastníkoch sporu i ďalšie osoby, pokiaľ je to potrebné na objasnenie rozhodujúcich skutočností. Tieto osoby sú povinné sa ustanoviť na prejednanie, vypovedať pravdu a nič nezamlčovať. Ak je účastníkom konania mladistvý pracovník, treba prizvať aj jeho zákonného zástupcu.

(3) Rozhodcovský orgán musí dbať na to, aby sa pri prejednaní zistil skutočný stav veci čo najúčelnejšie a najrýchlejšie a aby rozhodnutie o spore alebo dojednaný zmier boli v súlade s platnými predpismi.

§ 212

(1) Proti rozhodnutiu rozhodcovského orgánu môže ktorýkoľvek účastník konania podať námietky do 15 dní od jeho doručenia. Rozhodnutie, proti ktorému neboli v tejto lehote podané námietky, nadobúda právoplatnosť a je záväzné pre účastníkov sporu i pre všetky orgány.

(2) Ak nebola v určenej lehote splnená povinnosť uložená právoplatným rozhodnutím rozhodcovského orgánu alebo prevzatá zmiernom schváleným v rozhodcovskom konaní, môže sa oprávnený domáhať na súde súdneho výkonu tohto rozhodnutia alebo zmiernu.

§ 213

Ak boli podané v určenej lehote proti rozhodnutiu rozhodcovského orgánu námietky, je rozhodcovské konanie bezvýsledné a rozhodcovský orgán je povinný postúpiť spor na ďalšie

prejednávania súdu. To isté platí i v tom prípade, keď sa do 30 dní od podania návrhu na začatie rozhodcovského konania v ňom nedosiahlo ani uzavretie zmluvy, ani nevydalo rozhodnutie, a niektorý z účastníkov konania preto navrhol, aby sa spor postúpil na ďalšie prejednávanie súdu.

Zmena právoplatného rozhodnutia

§ 214

(1) Právoplatné rozhodnutie rozhodcovského orgánu alebo schválenie zmluvy môže najneskôr do troch rokov od nadobudnutia právoplatnosti zrušiť vyšší odborový orgán, ak sa dodatočne zistí, že je v rozpore s právnymi predpismi. Na základe uznesenia, ktorým sa zrušuje právoplatné rozhodnutie alebo schválenie zmluvy, vydá rozhodcovský orgán nové rozhodnutie, pri ktorom bude vychádzať z právneho názoru odborového orgánu, ktorý o zrušení rozhodol.

(2) Návrh na zrušenie môže podať účastník sporu, štátny orgán alebo spoločenská organizácia.

§ 215

(1) Rozhodcovský orgán môže na návrh ktoréhokoľvek účastníka sporu zmeniť svoje právoplatné rozhodnutie alebo odvolať schválenie zmluvy, ak sa dodatočne zistili mimoriadne závažné okolnosti, ktoré tento účastník nemohol bez svojej viny použiť a ktoré odôvodňujú podstatne priaznivejšie rozhodnutie v jeho prospech. Na takúto zmenu svojho rozhodnutia potrebuje však rozhodcovský orgán súhlas vyššieho odborového orgánu.

(2) Návrh na takúto zmenu môže účastník podať len do troch mesiacov odo dňa, keď sa dozvedel o okolnostiach odôvodňujúcich navrhovanú zmenu, najneskôr do troch rokov od právoplatnosti rozhodnutia alebo od schválenia zmluvy.

§ 216

Podrobnejšia úprava rozhodcovského konania a uskutočňovanie rozhodcovského konania vo výrobných družstvách

(1) Podrobnejšie predpisy o vykonávaní rozhodcovského konania v pracovných sporoch pracovníkov vydá Ústredná rada odborov; pritom tiež určí, ktoré odborové orgány sú oprávnené zrušovať právoplatné rozhodnutia a schválenia zmluvy alebo dávať súhlas na ich zmenu.

(2) Ústredný sväz výrobných družstiev určí, ktoré spory medzi výrobným družstvom a jeho členmi budú sa rozhodovať v rozhodcovskom konaní podľa zásad tejto časti; pritom podrobnejšie upraví uskutočňovanie rozhodcovského konania a určí, ktoré družstevné orgány ho budú vykonávať, prípadne budú oprávnené zrušovať právoplatné rozhodnutia a schválené zmluvy alebo dávať súhlas na ich zmenu.

TRETIA ČASŤ UČEBNÝ POMER

§ 217

(1) V učebnom pomere sa zabezpečuje výchova mládeže na povolanie tak, aby pre socialistickú spoločnosť boli vychovávaní triedne uvedomelí, ideovo vyspelí a odborne zdatní pracovníci, schopní ovládnuť najnovšiu techniku a pokrokové pracovné metódy.

(2) V učebnom pomere sa mládeži poskytuje odborné a všeobecné vzdelanie v rozsahu určenom učebnými plánmi a učebnými osnovami, ako i mimoškolská a mimopracovná výchova. Odborným vzdelaním sa rozumie odborný výcvik a vyučovanie odborných predmetov. Odborné a všeobecné vzdelanie učňov je bezplatné.

(3) Výchovu mládeže na povolanie v učebnom pomere zabezpečujú organizácie. Organizácie pritom úzko spolupracujú so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Československým sväzom mládeže a s rodičmi učňov.

§ 218

Povinnosti organizácie

Organizácia je povinná najmä

- a) zabezpečiť odborné a všeobecné vzdelanie učňa v rozsahu určenom učebnými plánmi a učebnými osnovami a zabezpečovať aj jeho mimoškolskú a mimopracovnú výchovu,
- b) vytvárať priaznivé podmienky pre uplatňovanie a rozvíjanie schopností a iniciatívy učňa i pre jeho zdravý vývoj a zaisťovať jeho bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c) viesť učňa k uvedomelej pracovnej disciplíne, najmä k socialistickému pomeru k práci a k socialistickému vlastníctvu, k dosahovaniu čo najväčšej hospodárnosti a úspornosti, k bezpečnému a zdravotne nezávadnému výkonu práce, k osvojovaniu novej techniky a pokrokových pracovných metód a k súdružskej spolupráci,
- d) zamestnávať učňa len prácami v súlade s učebnými plánmi a učebnými osnovami,
- e) poskytovať učňovi finančné a hmotné zabezpečenie (§ 230).

§ 219

Povinnosti učňa

(1) Učeň je povinný najmä

- a) svedomite a vytrvale sa učiť a osvojovať si vedomosti a zručnosti učebného odboru, v ktorom je vychovávaný, novú techniku a pokrokové pracovné metódy,
- b) plniť pokyny výchovných pracovníkov a dodržiavať zásady súdružskej spolupráce,
- c) chrániť majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a šetrne zaobchádzať s materiálom, strojmi a nástrojmi,
- d) dodržiavať predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) podrobiť sa predpísaným skúškam.

(2) Podrobnosti o právach a povinnostiach učňov určuje učňovský poriadok, ktorý vydá organizácia po dohode so závodným výborom podľa vzorového učňovského poriadku vydaného Ministerstvom školstva a kultúry po dohode s Ústrednou radou odborov.

§ 220

Učebná zmluva a vznik učebného pomeru

(1) Učebný pomer sa dojednáva písomnou učebnou zmluvou, ktorú uzaviera učeň a organizácia, a vzniká dňom, ktorý je v učebnej zmluve určený ako deň nástupu učňa do učebného pomeru.

(2) V učebnej zmluve je organizácia povinná s učňom dohodnúť:

- a) učebný odbor, v ktorom sa má učeň vychovávať,
- b) miesto, kde sa bude výchova vykonávať,
- c) deň nástupu do učebného pomeru.

(3) Okrem toho má učebná zmluva obsahovať spravidla ustanovenia o dĺžke učebnej doby, o finančnom a hmotnom zabezpečení učňa a o ďalších povinnostiach účastníkov učebného pomeru.

(4) Pre učebný pomer nemožno dojednať skúšobnú dobu.

§ 221**Zmeny učebného pomeru**

(1) Ak má v organizácii dôjsť k takým organizačným zmenám, že organizácia nebude môcť naďalej plniť povinnosti z učebného pomeru (pri zrušení organizácie, jej rozdelení alebo zlúčení s inou organizáciou), určí nadriadený orgán inú organizáciu, ktorá vstúpi do jej práv a povinností z učebného pomeru.

(2) Učebný odbor dohodnutý v učebnej zmluve možno zmeniť len zo závažných dôvodov, ak sa dohodne na tom organizácia s učňom; taká dohoda musí byť písomná.

(3) Ak učeň neplní po dlhší čas povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru, možno učebnú dobu primerane predĺžiť písomnou dohodou medzi organizáciou a učňom.

Skončenie učebného pomeru**§ 222**

(1) Učebný pomer sa končí

- a) záverečnou učňovskou skúškou, prípadne uplynutím učebnej doby,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým zrušením zo strany učňa,
- d) dohodou.

(2) Učebný pomer sa končí záverečnou učňovskou skúškou, ak sa s úspechom vykonala skôr, ako uplynula učebná doba; ak učeň v tejto dobe záverečnú učňovskú skúšku s úspechom nevykonal, končí sa učebný pomer uplynutím učebnej doby.

§ 223

(1) Organizácia môže dať učňovi výpoveď,

- a) ak nemôže plniť naďalej povinnosti vyplývajúce pre ňu z učebného pomeru vzhľadom na zmenu svojich úloh,
- b) ak učeň opätovne porušuje pracovnú disciplínu, hoci sa mu už uložilo kárne opatrenie, alebo ak ju porušil zvlášť hrubým spôsobom a jeho zotrvanie v učebnom pomere by vážne narušilo výchovu ostatných učňov,
- c) ak je učeň trvale nespôsobilý ďalej plniť povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru.

(2) Učeň môže dať výpoveď,

- a) ak organizácia porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči nemu podľa učebnej zmluvy alebo právnych predpisov, prípadne ju nemôže plniť v dôsledku organizačných zmien,
- b) ak bol prijatý ako žiak na strednú školu alebo ako študent na vysokú školu, s výnimkou štúdia popri zamestnaní,
- c) ak má pre to vážny zdravotný, rodinný alebo iný dôležitý dôvod.

(3) Výpovedná lehota pre organizáciu i pre učňa je jeden mesiac.

§ 224

Učeň môže zrušiť učebný pomer okamžite, ak podľa lekárskeho posudku nemôže plniť povinnosti z učebného pomeru bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a ak nedošlo k dohode o zmene učebného odboru (§ 221 ods. 2).

§ 225

Dohoda o skončení učebného pomeru musí sa uzavrieť písomne, inak je neplatná.

§ 226**Zápočet učebnej doby**

Ak učeň po skončení učebného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo dohodou uzavrie s inou organizáciou učebnú zmluvu pre ten istý alebo príbuzný učebný odbor, započíta sa mu do učebnej doby doba trvania predchádzajúceho učebného pomeru. Obdobne sa postupuje pri zmene učebného odboru, ak ide o príbuzný učebný odbor.

§ 227**Povinnosti organizácie pri skončení učebného pomeru**

(1) Pri úspešnom vykonaní záverečnej učňovskej skúšky, prípadne po uplynutí učebnej doby je organizácia povinná uzavrieť s učňom pracovnú zmluvu a umožniť mu v kolektíve ostatných pracovníkov ďalší odborný rast. Túto pracovnú zmluvu môže organizácia s učňom uzavrieť i pred skončením učebného pomeru, najskôr však v poslednom roku učebného pomeru. Dojednaný druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom pomere.

(2) Ak sa učebný pomer skončí na základe výpovede alebo okamžitého zrušenia, je okresný národný výbor v spolupráci s organizáciou povinný zabezpečiť učňovi možnosť výchovy v učebnom pomere v inej organizácii, s výnimkou prípadov, keď bol učeň prijatý na štúdium. Ak nemožno z vážnych dôvodov takto zabezpečiť pokračovanie výchovy učňa, je organizácia povinná dojednať s učňom pracovný pomer.

(3) Uzavretie pracovnej zmluvy môže organizácia odmietnuť len so súhlasom závodného výboru, ak nemá pre učňa vhodnú prácu, pretože sa menia jej úlohy, alebo pre pracovnú nespôsobilosť učňa.

§ 228**Záverečná učňovská skúška**

(1) Učeň robí na konci učebnej doby záverečnú učňovskú skúšku, ktorou preukazuje, ako si osvojil požadované vedomosti a zručnosti. Učeň, ktorý vykonal záverečnú učňovskú skúšku s úspechom, dostane výučný list.

(2) Učňovi, ktorého učebný pomer sa skončil inak než vykonaním záverečnej učňovskej skúšky, vydá organizácia potvrdenie o tom, po aký čas a pre ktorý učebný odbor bol vychovávaný v učebnom pomere.

(3) Učňovi, ktorý nevykonal záverečnú učňovskú skúšku a ktorého učebný pomer sa skončil uplynutím učebnej doby, je organizácia, ktorá s ním dojedнала pracovný pomer, povinná umožniť, aby si v pracovnom pomere doplnil potrebné vedomosti a zručnosti a vykonal túto skúšku dodatočne.

(4) Ministerstvo školstva a kultúry vydáva po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Ústrednou radou odborov predpisy o záverečných učňovských skúškach; môže tiež určiť, ktorú inú dobu než dobu trvania predchádzajúceho učebného pomeru a v akom rozsahu možno započítať do učebnej doby.

§ 229

Organizácia výchovy

(1) Organizácia je povinná vytvoriť podmienky pre úspešné vykonávanie výchovy učňov a dbať pritom na požiadavky účelnosti a hospodárnosti.

(2) Ak nemožno vo výnimočných prípadoch vytvoriť v organizácii podmienky pre úspešné vykonávanie odborného výcviku učňov pre určitý učebný odbor, zabezpečí organizácia ich výchovu v inej organizácii, ktorá v takom prípade plní voči učňovi po dobu jeho výchovy povinnosti vyplývajúce z učebného pomeru.

(3) Náplň činnosti učňov a rozvrhnutie ich pracovného času určujú učebné plány, ktoré tiež určujú, či a aká doba školskej prípravy sa započítava do ich týždenného pracovného času a ako sa pre tento účel posudzuje doba odpadnutého školského vyučovania.

§ 230

Finančné a hmotné zabezpečenie učňov

(1) Doba učebného pomeru sa delí v súlade s metodickým postupom pri výchove učňov na prípravné obdobie a obdobie odborného rozvoja.

(2) Učni dostanú odmenu, ktorá sleduje výchovné ciele a ktorej podmienky a výšku určí Ministerstvo školstva a kultúry po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Ústrednou radou odborov podľa zásad schválených vládou, prípadne orgánom ňou splnomocneným. Pri jej určení sa prizerá pre obdobie odborného rozvoja aj na množstvo a akosť vykonanej práce. Táto odmena sa posudzuje ako ich mzda.

(3) Učňom učebných odborov, u ktorých je to odôvodnené perspektívnou potrebou kvalifikovaných pracovníkov alebo komplexnosťou ich výchovy, ako aj učňom, u ktorých je to odôvodnené sociálnymi zreteľmi na ich rodinu, poskytuje organizácia v prípravnom období bezplatné ubytovanie a stravovanie. V období odborného rozvoja prispievajú títo učni na ubytovanie a stravovanie zo svojej odmeny spôsobom, ktorý určí Ministerstvo školstva a kultúry po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi a Ústrednou radou odborov.

§ 231

Ak sa v tejto časti neustanovuje inak, platia o učebnom pomere ustanovenia o pracovnom pomere.

ŠTVRTÁ ČASŤ

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

§ 232

(1) Organizácie môžu uzavierať s občanmi aj dohody na vykonanie niektorých prác mimo pracovného pomeru, pokiaľ je to nevyhnutné pre lepšie plnenie úloh organizácie, skvalitnenie služieb obyvateľstvu alebo pre umožnenie širšej účasti na spoločenskej práci občanom, ktorí pre svoj zdravotný stav, pokročilý vek alebo úlohy pri výchove detí nemôžu vykonávať prácu v pracovnom pomere, a to v rozsahu zodpovedajúcom ich možnostiam a schopnostiam.

(2) Dohody možno uzavierať

- a) na vykonávanie pracovnej činnosti, ktorej výkon v pracovnom pomere by bol vzhľadom na jej rozsah z hľadiska organizácie práce a ekonomického riadenia neúčelný a nehospodárny (dohody o pracovnej činnosti),
- b) na vykonanie ojedinelej určitej pracovnej úlohy, ktorú nemožno zabezpečiť pracovníkmi organizácie v rámci ich povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, alebo ak to vyžaduje povaha úloh organizácie (dohody o vykonaní práce).

§ 233

(1) Pri uzavieraní týchto dohôd organizácie úzko spolupracujú s okresnými národnými výbormi.

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

§ 234

(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) vykonávať práce v súlade s predpismi vzťahujúcimi sa na ich výkon, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok v socialistickom vlastníctve pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

(2) Na základe uzavretých dohôd sú organizácie povinné najmä

- a) vytvárať pracovníkom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce (napr. potrebné základné prostriedky, materiál, náradie, podklady a drobné alebo krátkodobé predmety),
- b) oboznámiť pracovníkov s predpismi vzťahujúcimi sa na výkon ich práce, najmä s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- c) primerane kontrolovať riadny výkon práce,
- d) poskytovať pracovníkom dojednanú odmenu,
- e) dodržiavať aj ostatné podmienky dojednané v dohode.

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

§ 235

(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 pracovníci v pracovnom pomere, i keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri tejto práci pomáhali. Ak ide o prácu vykonávanú na základe dohody o vykonaní práce, nesmie výška náhrady škody spôsobenej z neobstaranosti presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť ani vyššia ako tretina odmeny dojednanej za vykonanie tejto práce.

(2) Úraz, ktorý sa prihodí pracovníkovi pri výkone práce podľa uzavretej dohody, posudzuje sa ako pracovný úraz a organizácia zaň zodpovedá rovnako ako pracovníkom v pracovnom pomere; rodinným príslušníkom zodpovedá však organizácia za úraz len podľa Občianskeho zákonníka.

§ 236

Spory vyplývajúce z týchto dohôd sa neprejednávajú v rozhodcovskom konaní a rozhodujú o nich súdy.

§ 237

(1) Dohodu o pracovnej činnosti je organizácia povinná uzavrieť písomne, inak je neplatná. V dohode sa musí uviesť spôsob odmeňovania a podmienky, ktoré boli dojednané pre riadny a bezpečný výkon práce.

(2) Dohodu o pracovnej činnosti možno uzavierať na dobu určitú alebo neurčitú. V dohode možno dojednať spôsob jej zrušenia; výpovednú lehotu možno však dojednať len rovnakú pre obidve strany. Okamžité zrušenie dohody možno dojednať len pre prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer. Ak nevyplýva spôsob zrušenia priamo z uzavretej dohody, možno dohodu jednostranne zrušiť len výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu a s jednomesačnou výpovednou lehotou.

(3) Ak chce uzavrieť dohodu o pracovnej činnosti pracovník, ktorý je už v pracovnom pomere v inej organizácii, je povinný jej to vopred oznámiť. Ak by činnosť na základe dohody bránila pracovníkovi riadne plniť jeho povinnosti z pracovného pomeru alebo by bola na ujmu jeho zdraviu, môže mu organizácia, v ktorej je v pracovnom pomere, uložiť, aby túto dohodu zrušil; organizácia, s ktorou dohodu uzavrel, je povinná mu to umožniť.

§ 238

(1) Dohoda o vykonaní práce sa uzaviera písomne alebo ústne.

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

(3) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Organizácia a pracovník môžu dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti dojednanej práce. Odmena sa môže primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dojednaným podmienkam.

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

§ 239

Ústredné orgány po dohode s Ministerstvom financií a s ústrednými výbormi odborových zväzov môžu určiť zásady pre odmeňovanie pracovníkov činných podľa týchto dohôd a bližšie podmienky pre ich uzavieranie. Odmeňovanie prác vykonávaných podľa dohôd o vykonaní práce a vyskytujúcich sa vo viacerých odvetviach upraví Ministerstvo financií.

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 prejsť. Pre písomné právne úkony tých, ktorí nemôžu písať alebo čítať, treba úradnú zápisnicu alebo zápisnicu opatrenú potvrdením dvoch súčasne prítomných funkcionárov základnej organizácie Revolučného odborového hnutia 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 socialistického 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 zmari, 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 sa 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) Vrátene 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 do roka odo dňa, keď zistila, že sumy boli nesprávne určené alebo omylom vyplatené, a najdlhšie do troch rokov od ich výplaty; po uplynutí týchto lehôt nárok na vrátenie zanikne.

(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.

Zmluvy (dohody)**§ 244**

(1) Zmluva (dohoda) 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.

(4) 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.

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

DRUHÁ HLAVA
ZABEZPEČENIE PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

§ 246

(1) Uspokojenie nároku organizácie možno zabezpečiť dohodou medzi ňou a pracovníkom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, akoby boli zrážky pri výkone rozhodnutia.³⁾ 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 nehnuteľnosti 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 obmedzenie prevodu nehnuteľnosti zanikne.

TRETIA HLAVA
PRECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

§ 249

(1) Ak zanikne organizácia zlúčením, prechádzajú jej práva a povinnosti 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.

§ 250

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

(2) Práva a povinnosti doterajšej organizácie voči pracovníkom tejto organizačnej jednotky, 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 zákonom 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 odoprie 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 viacej 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.⁴⁾ 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, nárok ktorých bol uspokojený, sú povinní vydať o tom 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**

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 manželku, 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 jeho smrťou písomne uznal čo do dôvodu i výšky, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených pracovníkovi na písomné potvrdenie.

PIATA HLAVA LEHOTY NA UPLATNENIE NÁROKOV A POČÍTANIE ČASU

Lehoty na uplatnenie nárokov

§ 261

(1) Nároky treba uplatniť na rozhodcovskom orgáne alebo súde v lehotách ustanovených týmto zákonníkom, inak zanikajú.

(2) Rozhodcovský orgán alebo súd musí prizrieť na zánik nároku, i keď účastník konania zánik nároku nenamietne.

§ 262

(1) Lehota na uplatnenie nároku začína plynúť odo dňa, keď sa nárok mohol 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 jeden rok.

(2) Lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo do dôvodu 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 plnenie, je lehota na uplatnenie nároku na jednotlivé plnenie tri roky od ich splatnosti.

(3) Jednoročná lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody začne plynúť odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá. Nárok na náhradu škody však zanikne, ak sa neuplatní do troch rokov, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, do desiatich rokov odo dňa, keď škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

§ 264

(1) Ak bol nárok priznaný právoplatným rozhodnutím rozhodcovského orgánu alebo súdu, musí ten, koho nárok sa má uspokojiť, požiadať o výkon rozhodnutia do desiatich rokov odo dňa, keď sa nárok mal podľa právoplatného rozhodnutia uspokojiť, inak nárok zaniká. Ak bolo plnenie rozložené v rozhodnutí 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 zanikajú, 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

(1) Nárok bol uplatnený včas i vtedy, ak sa v ustanovenej lehote uplatnil na súde, hoci sa mal uplatniť na rozhodcovskom orgáne alebo naopak.

(2) 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 nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližšie nasledujúci pracovný deň.

ŠIESTA ČASŤ

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Osobitná úprava pracovného pomeru niektorých pracovníkov

§ 267

(1) Pracovné pomery pracovníkov, ktorí podľa pracovnej zmluvy nepracujú na pracovisku organizácie, ale vykonávajú pre ňu dojednané práce doma (ďalej len „domácki pracovníci“), spravujú sa ustanoveniami Zákonníka práce s týmito odchýlkami:

- a) na týchto pracovníkov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri osobných prekážkach v práci im nepatrí od organizácie náhrada mzdy,
- c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani za prácu vo sviatok, v noci alebo v nedeľu.

(2) Vláda môže na návrh Ústrednej rady odborov určiť ďalšie odchýlky, ak to budú vyžadovať odlišné pracovné podmienky domácich pracovníkov, prípadne určiť, že pri niektorých osobných prekážkach v práci im patrí od organizácie náhrada mzdy.

§ 268

Ustanovenia tohto zákonníka sa vzťahujú i na pracovné pomery, ktorých účastníkom je iná než socialistická organizácia.

§ 269

Medzi občanmi sa môže dojednať pracovný pomer len na poskytovanie služieb pre osobnú potrebu za mzdu. Pre tieto pracovné pomery platia ustanovenia o pracovných pomeroch dojednávaných medzi organizáciami a pracovníkmi s týmito odchýlkami:

- a) dojednaný druh práce alebo miesto výkonu práce možno zmeniť len dohodou,
- b) výpoveďou možno pracovný pomer rozviazať z akéhokoľvek dôvodu, pričom neplatí zákaz výpovede; výpovedná lehota je vždy jeden mesiac,
- c) za porušenie pracovnej disciplíny nemožno ukladať kárne opatrenia; ak poruší ktorýkoľvek účastník pracovného pomeru tak hrubým spôsobom povinnosti z neho vyplývajúce, že od druhého účastníka 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 i v týchto prípadoch z dôvodov hodných osobitného zreteľa znížiť povinnosť na náhradu škody až do výšky priemerného mesačného zárobku pracovníka,
- e) spory z týchto pracovných pomerov rozhodujú len súdy,
- f) na tieto pracovné pomery sa nevzťahujú ustanovenia, ktoré ukladajú organizácii povinnosť prerokovať s orgánmi Revolučného odborového hnutia opatrenia týkajúce sa pracovných pomerov alebo vyžiadať si k nim ich predchádzajúci súhlas.

§ 270

Ustanovenia tohto zákonníka o rozvázovaní pracovného pomeru s osamelými pracovníčkami platia obdobne i pre osamelých pracovníkov trvale sa starajúcich o dieťa. Títo pracovníci nesmú sa tiež vysielat na pracovné cesty mimo obvodu obce svojho pracoviska alebo bydliska, ani zamestnávať nočnou prácou a prácou nadčas, ak sa trvale starajú o dieťa mladšie ako jeden rok; preložiť ich možno len na ich žiadosť.

Výklad niektorých pojmov**§ 271**

V organizáciách priamo riadených národnými výbormi plnia úlohy ústredných orgánov podľa tohto zákonníka krajské národné výbory s výnimkou vydávania pracovnoprávných predpisov.

§ 272

(1) 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 ochrane proti požiarom a predpisy o zaobchádzaní s horľavinami, výbušnami, zbraňami, jedmi, látkami škodlivými zdraviu a rádioaktívnymi látkami, pokiaľ upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(2) Za predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci sa považujú i pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané ústredným orgánom alebo organizáciou s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu; pri pravidlách vydaných organizáciou sa okrem toho vyžaduje, aby boli uznané za predpis na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s vyšším odborovým orgánom.

(3) Pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú konkrétne pokyny dané pracovníkovi jeho nadriadenými.

§ 273

Invalidným dôchodkom, čiastočným invalidným dôchodkom a dôchodkom pozostalých sa rozumejú tieto dôchodky bez odpočítania prípadnej osobitnej dane z dôchodku.

§ 274

(1) Osamelými ženami sa rozumejú ženy nevydaté, ovdovené, rozvedené alebo z iných vážnych dôvodov osamelé, ktoré okrem pracovných príjmov nemajú inak zabezpečenú obživu a nežijú s druhom.

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

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

§ 275**Priemerný zárobok**

(1) Priemerný zárobok sa zisťuje z hrubého zárobku, ktorý pracovník dosiahol v organizácii počas 12 kalendárnych mesiacov.

(2) Vláda alebo orgán ňou splnomocnený určí podrobnosti, najmä o spôsobe výpočtu priemerného zárobku a ako sa priemerný zárobok zisťuje pri trvalej zmene základnej mzdy, alebo ak pracovný pomer v organizácii netrval 12 mesiacov.

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 opatrenie uložené pred týmto dňom.

§ 277

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

(2) V začatých pracovných sporoch, ktorých prejednávanie sa dosiaľ spravovalo vládny 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 sväzu. 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 páchatel' 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 prísľuhovaní a dohlade 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 v automobilovej prevádzke Československej pošty v znení nariadenia č. 111/1945 Zb., nariadenia č. 140/1946 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 nariadenia 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. 1. o úprave pracovnoprávných 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. 1. 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 zamestnaniu 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 povolanych 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 o 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 povolanych 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. 1. (č. 96/1954 Ú. v.) o náhrade zárobku zamestnancom za dni pracovného pokoja a o odmene za prácu v týchto dňoch;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. 1. (č. 150/1954 Ú. v.) o úprave pracovnoprávných pomerov učňov a o príprave mládeže na povolanie v pracovnom pomere v závodoch;

59. vyhláška č. 213/1955 Ú. 1. (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. zákona 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. 1. (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. 1. (Ú. v.) o rozvázovaní niektorých pracovných pomerov bez súhlasu odboru pracovných síl rady okresného národného výboru;
70. vyhláška č. 165/1958 Ú. 1. (Ú. v.) o hmotnej zodpovednosti obchodných zamestnancov;
71. vládna vyhláška č. 40/1959 Ú. 1. (Ú. v.) o zadávaní prác a služieb socialistickými organizáciami jednotlivcom;
72. zákon č. 81/1959 Zb. o platenej dovolenke na zotavenie;
73. vyhláška č. 82/1959 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o platenej dovolenke na zotavenie;
74. vyhláška č. 184/1959 Ú. 1. (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. 13/1961 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.

(4) V platnosti zostáva zákon č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia s tým, že jeho prílohu tvorí uznesenie IV. všeodborového sjazdu so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie z roku 1965. Táto príloha je pripojená k tomuto zákonníku.

§ 280

Účinnosť

Tento zákonník nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Novotný v. r.

Laštovička v. r.

Lenárt v. r.

**Príloha Zákonníka práce č. 65
1965 Zb.**

Uznesenie IV. všeodborového sjazdu o závodných výboroch základných organizácií Revolučného odborového hnutia so zmenami a doplnkami vykonanými uznesením celoštátnej všeodborovej konferencie v máji 1965 Príloha zákona č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia Výstavba socializmu a komunizmu v našej krajine je základným záujmom všetkých našich pracujúcich. O úspešnom splnení úloh výstavby rozhodujú pracujúci na svojich pracoviskách. Preto odbory rozvíjajú stále viac svoju úlohu školy komunizmu predovšetkým v závodoch, vo svojich základných organizáciách. Aby základné organizácie Revolučného odborového hnutia ešte účinnejšie rozvíjali tvorivú a uvedomelú iniciatívu kolektívov závodov pri zachovaní zásady zodpovednosti jediného vedúceho, treba: sústavne posilňovať výchovnú a organizátorskú prácu odborovej organizácie medzi pracujúcimi, aby sa kolektívy pracujúcich stále širšie zúčastňovali na rozvoji, riadení a kontrole činnosti socialistickej organizácie;) prehľbovať úlohu odborovej organizácie pri zlepšovaní pracovných a životných podmienok pracujúcich; upevňovať vzťahy súdružskej spolupráce medzi vedením socialistickej organizácie a orgánmi základnej organizácie Revolučného odborového hnutia. Na tento cieľ IV. všeodborový sjazd ustanovuje: Závodný výbor základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (1) Základná organizácia Revolučného odborového hnutia plní úlohy uložené jej stanovami Revolučného odborového hnutia a uzneseniami vyšších odborových orgánov, prerokúva a rieši v mene kolektívu pracujúcich socialistickej organizácie (ďalej len organizácia) v súlade so záujmami celej spoločnosti všetky veci týkajúce sa ich životných záujmov, najmä pracovných, sociálnych, zdravotných a kultúrnych, a tým uskutočňuje v organizácii bezprostrednú účasť pracujúcich na rozvoji, riadení a kontrole činnosti organizácie. (2) Za základnú organizáciu Revolučného odborového hnutia a tým i za kolektív pracujúcich organizácie koná a vyjadruje sa závodný výbor, ktorý si volí základná organizácia podľa stanov Revolučného odborového hnutia na výkon a riadenie dennej práce. Závodný výbor sa uznáva ako kolektívny orgán podľa zásad odborovej demokracie a zodpovedá za svoju činnosť členskej schôdke základnej organizácie Revolučného odborového hnutia. Pri plnení svojich úloh závodný výbor sa opiera o celý odborový aktív aj o ostatných pracujúcich v organizácii a dôležité veci týkajúce sa kolektívu pracujúcich prerokúva na členských schôdkach odborovej organizácie. (3) Pôsobnosť základných organizácií Revolučného odborového hnutia a závodných výborov majú aj miestne organizácie Revolučného odborového hnutia a ich miestne výbory, ako aj iné odborové orgány, pokiaľ im ich priznávajú stanovy Revolučného odborového hnutia alebo uznesenia Ústrednej rady odborov. Súčinnosť závodného výboru s vedením organizácie (4) Súčinnosť závodného výboru s vedením organizácie sa uskutočňuje tým, že závodný výbor v mene pracujúcich a v ich záujme najmä a) zúčastňuje sa na príprave a zostavovaní všetkých plánov organizácie, ich operatívnom rozpise i kontrole ich plnenia a rozboroch výrobnéj a hospodárskej činnosti, b) uzaviera kolektívnu zmluvu s vedením organizácie a sústavne zabezpečuje kontrolu plnenia záväzkov z tejto zmluvy, c) prerokúva s vedením organizácie zásadné otázky týkajúce sa tvorby a rozdeľovania hrubého dôchodku alebo zisku, hospodárenia, investičnej výstavby a technického rozvoja organizácie, najmä opatrenia, ktoré majú vplyv na rast produktivity práce, kvality a hospodárnosti, zavádzanie novej techniky a pokrokovej technológie do výroby, ako aj opatrenia na zlepšenie ochrany života a zdravia pri práci i pracovného prostredia, na vytváranie priaznivých podmienok pre zamestnávanie žien, najmä matiek, mládeže, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou a dôchodcov, d) vedie pracujúcich k socialistickému pomeru k práci, najmä podporuje ich iniciatívny a tvorivý prístup pri zabezpečovaní úloh výroby a jej rentability; za tým účelom v spolupráci s vedením organizácie využíva všetky formy hmotnej zainteresovanosti, organizuje socialistické súťaženie, hodnotí jeho výsledky, zabezpečuje výmenu najlepších skúseností a ich využitie; organizuje masový rozvoj hnutia zlepšovateľov a vynálezcov a pomáha pri zavádzaní nových pracovných metód a pri uplatňovaní zlepšovacích návrhov; vedie pracujúcich k upevňovaniu pracovnej disciplíny, k nezmieriteľnosti voči protispoločenským javom, k zvýšenej ochrane socialistického vlastníctva, e) zúčastňuje sa na príprave zásadných opatrení v oblasti odmeňovania práce, kontroluje dodržiavanie mzdových predpisov a ustanovení kolektívnych zmlúv a mzdových podmienok a uplatňovanie socialistických zásad odmeňovania za prácu a navrhuje opatrenia na odstránenie nedostatkov a na zdokonalenie používaných mzdových sústav, f) dbá o zriaďovanie závodných zdravotných a sociálnych zariadení, kontroluje ich činnosť a vyjadruje sa k ich kádrovému obsadeniu, prípadne ku kádrovým zmenám a spolupôsobí pri vykonávaní ostatnej starostlivosti o pracujúcich, g) kontroluje úroveň a využívanie podnikového bytového fondu, uplatňuje vplyv na pridelovanie bytov zo štátnej bytovej výstavby, h) stará sa o zvyšovanie socialistického uvedomenia

pracujúcich a ich odbornej kvalifikácie; zúčastňuje sa na spracovaní plánu zvyšovania kvalifikácie, na výbere pracujúcich do škôl a kurzov; napomáha rozvoju podnikového školstva a spolupôsobí pri vytváraní priaznivých podmienok pre rozvoj všetkých foriem vzdelávania pracujúcich, najmä pre zvyšovanie kvalifikácie žien a mládeže; za tým účelom dbá na zriaďovanie a využívanie kultúrnych zariadení, i) vyjadruje sa k opatreniam, ktoré pripravuje vedenie organizácie a ktoré sa týkajú všetkých alebo väčšieho počtu pracovníkov alebo dôležitých záujmov jednotlivých pracovníkov, a kontroluje dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, prijímanie pracovníkov do pracovného pomeru, ich pracovné a mzdové zaradenie, dohody o skončení pracovného pomeru a jeho rozviazaní zo strany pracovníka; upozorňuje na zistené nedostatky a navrhuje opatrenia na ich odstránenie, j) vysiela svojich zástupcov na schvaľovanie konania a vyšetrovania vykonávané v organizácii dozornými alebo kontrolnými orgánmi, a pokiaľ sa na nich nemohli zúčastniť, vyžaduje si od vedenia organizácie správy o ich výsledkoch, prípadne predloženie zápisnice o vykonanej kontrole alebo revízií, k) zabezpečuje účasť pracujúcich na riadení a rozvoji výroby najmä prostredníctvom výrobných porád a výrobných výborov, podáva vedeniu organizácie iniciatívne návrhy na zlepšenie celkovej hospodárskej činnosti organizácie a starostlivosti o pracujúcich alebo na odstránenie zistených nedostatkov; požaduje účasť zodpovedných zástupcov vedenia organizácie na schôdzkach odborovej organizácie a jej orgánov; kontroluje, aké opatrenia urobilo vedenie organizácie na základe podaných návrhov, uznesení prijatých na uvedených schôdzkach a záverov z rokovaní výrobných porád a výrobných výborov. (5) Vedenie organizácie sústavne vytvára podmienky potrebné pre všestrannú činnosť základnej organizácie Revolučného odborového hnutia a jej orgánov. Preto vedenie organizácie najmä prerokúva so závodným výborom alebo orgánom ním splnomocneným všetky uvedené otázky, podáva mu požadované vysvetlenia, potrebné údaje, správy a doklady, prizerá na jeho stanoviská a návrhy a oznamuje mu, aké opatrenia urobilo na základe návrhov podaných odborovými orgánmi alebo pracujúcimi alebo na základe návrhov vyplývajúcich z uznesení schôdzok odborovej organizácie a jej orgánov a zo záverov z rokovaní výrobných porád a výrobných výborov. Spolurozhodovanie závodného výboru s vedením organizácie (6) Závodný výbor spolurozhoduje o týchto opatreniach, ktoré môže vedenie organizácie uskutočniť s právnou účinnosťou len po predchádzajúcom súhlase závodného výboru alebo orgánu ním splnomocneného: a) vydať alebo meniť pracovný poriadok, b) urobiť hromadnú úpravu pracovného času, nariadiť nevyhnutne potrebnú prácu v dňoch pracovného pokoja a prácu nadčas nad celkovú hranicu nadčasovej práce dohodnutú pre určité obdobie so závodným výborom, c) určiť prídely prostriedkov do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb a do fondu pracujúcich, ako i rozsah a smery použitia prostriedkov z týchto fondov, d) prijímať zásadné opatrenia v oblasti odmeňovania práce; zavádzať, prípadne meniť mzdové systémy, zavádzať alebo meniť normy spotreby práce, určovať podmienky prémieovania a poskytovania odmien a robiť opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy v organizáciách; kde sa používajú mzdové fondy, prípadne prémieové fondy vykonávať ich rozpis a opatrenia, na odstránenie príčin ich prekročenia, e) určiť celkový počet pracovníkov, jeho zloženie a rozmiestnenie a dať pracovníkovi výpoveď alebo s ním okamžite zrušiť pracovný pomer, f) previesť pracovníka na inú prácu alebo funkciu alebo preložiť pracovníka do iného miesta na čas dlhší ako jeden mesiac; tento súhlas netreba, ak ide o prevedenie alebo preloženie v rámci pracovnej zmluvy alebo v dohode s pracovníkom alebo ak ide o prevedenie na základe právoplatne pracovníkovi uloženého kárneho opatrenia. Ak však ide o mladistvého alebo pracovníka so zmenenou pracovnou schopnosťou, treba súhlas závodného výboru ku každému jeho prevedeniu na inú prácu alebo preloženiu do iného miesta, pokiaľ majú tieto opatrenia trvať dlhšie ako jeden mesiac, g) poskytovať pôžičku na družstevnú a individuálnu bytovú výstavbu; prideliť služobný byt alebo byt z podnikovej výstavby vystavaný z vlastných voľných prostriedkov organizácie; zaraďovať pracovníkov do poradovníka uchádzačov o podnikový byt, dávať súhlas na výmenu bytov určených na ubytovanie pracovníkov organizácie a podať návrh na pridelenie bytu zo štátnej bytovej výstavby pre pracovníka. Závodný výbor pri spolurozhodovaní o týchto otázkach dbá, aby opatrenia pripravované vedením organizácie boli v súlade so záujmami spoločnosti i odôvodnenými záujmami jednotlivcov a zodpovedali platným právnym predpisom. (7) V prípadoch, v ktorých príslušné pracovnoprávne predpisy výslovne ustanovujú, že sa nároky pracovníka môžu uspokojovať v rámci daného rozsahu a po súhlase závodného výboru, uspokojuje vedenie organizácie takéto nároky vo výške, ktorú uznal závodný výbor za primeranú. Rozhodovanie pracovných sporov (8) Spory medzi pracovníkom a vedením organizácie za trvania pracovného pomeru a nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, spory týkajúce sa odmien za vynálezy, zlepšovacie návrhy a priemyslové vzory rozhoduje v rozhodcovskom konaní závodný výbor alebo orgán, ktorý závodný výbor rozhodovaním týchto sporov poveril; v rozhodcovskom konaní sa neprejednávajú spory o skončení pracovného pomeru. (9) Pri rozhodovaní pracovných

sporov závodný výbor sa spravuje platnými predpismi a postupuje podľa smerníc Ústrednej rady odborov. Tieto predpisy tiež ustanovujú, v ktorých prípadoch možno uvedené nároky uplatniť na súde, najmä ak zostalo rozhodcovské konanie bezvýsledné. Pôsobnosť závodného výboru v štátnych orgánoch a niektorých organizáciách (10) Pôsobnosť závodných výborov v štátnych úradoch a v iných orgánoch štátnej správy, na súdoch a v orgánoch spoločenských organizácií, pokiaľ to vyžadujú osobitné podmienky a povaha činnosti týchto úradov a orgánov, môže Ústredná rada odborov upraviť odchylné. Funkcionári základnej organizácie Revolučného odborového hnutia v organizácii (11) Ak to závodný výbor navrhne, uvoľní vedenie organizácie celkom alebo na čas pracovného času potrebný počet členov závodného výboru z práce na ich pracovisku na dobu ich funkčného obdobia, prípadne na kratšiu dobu. Členovia závodného výboru zostávajú po dobu uvoľnenia v pracovnom pomere k organizácii. Závodný výbor im poskytuje za výkon funkcie odmenu, ktorá sa považuje za mzdu z pracovného pomeru. Po skončení funkcie budú uvoľnení členovia závodného výboru zaradení na predchádzajúce pracovné miesto alebo funkciu, ktorú zastávali pred uvoľnením. Ak nie je také zaradenie možné, pretože toto pracovné miesto alebo funkcia boli medzitým zrušené, môžu byť zaradení so súhlasom závodného výboru i na iné pracovné miesto alebo funkciu zodpovedajúcu ich znalostiam a schopnostiam. Uvoľňovanie členov závodného výboru, výška ich odmien a spôsob ich vyplácania sa spravuje smernicami Ústrednej rady odborov. (12) Neuvoľnení členovia závodného výboru a iní funkcionári základnej organizácie Revolučného odborového hnutia vykonávajú svoju funkciu zásadne mimo pracovného času. Ak však zameškajú v nevyhnutne potrebnom rozsahu pracovný čas výkonom funkcie v neodkladnej veci, majú voči vedeniu organizácie nárok na náhradu ušlej mzdy za takto zameškaný pracovný čas. Závodný výbor uhradí vedeniu organizácie vyplatenú náhradu ušlej mzdy v prípadoch, ktoré určí Ústredná rada odborov. (13) Členovia závodného výboru a ostatní funkcionári základnej organizácie Revolučného odborového hnutia sú povinní zachovávať mlčanlivosť o veciach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ majú zostať utajené, najmä zachovávať štátne, hospodárske a služobné tajomstvo. Táto povinnosť mlčanlivosti trvá i po skončení funkcie. Prostriedky poskytované vedením organizácie na uľahčenie činnosti základnej organizácie Revolučného odborového hnutia (14) Na zabezpečenie politickovýchovnej práce a starostlivosti o pracujúcich sa používajú prostriedky z fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, prípadne vedenie organizácie poskytuje na túto činnosť závodnému výboru príspevok podľa príslušných predpisov. (15) Pre organizačnú, kultúrnu, výchovnú a ostatnú činnosť základnej organizácie Revolučného odborového hnutia a jej orgánov vedenie organizácie poskytuje bezplatne závodnému výboru v primeranom rozsahu miestnosti s potrebným vybavením a uhradza náklady spojené s ich výstavbou, údržbou i technickou prevádzkou. To platí aj o miestnostiach, ktoré vedenie organizácie na tieto účely najalo. (16) Pri zariadeniach, ktoré slúžia pre účely uvedené v predchádzajúcom článku základným organizáciám Revolučného odborového hnutia niekoľkých organizácií, podieľajú sa vedenia organizácií na poskytovaní miestností a úhrade nákladov s tým spojených v pomere medzi nimi dohodnutom. (17) Poskytovanie prostriedkov na uľahčenie činnosti odborovej organizácie v organizácii sa spravuje v podrobnostiach smernicami Ústrednej rady odborov. Vzťahy odborových orgánov k štátnym a hospodárskym orgánom (18) Stanovy odborovej organizácie a opatrenia podľa nich urobené nepodliehajú schváleniu ani evidencii štátnych orgánov. (19) Odborové orgány spolupracujú so štátnymi a hospodárskymi orgánmi všetkých stupňov. Spolupráca s národnými výbormi sa uskutočňuje nielen prostredníctvom odborových funkcionárov, ktorí sú ich členmi, ale aj vzájomnou sústavnou úzkou súčinnosťou národných výborov a príslušných odborových orgánov pri riešení otázok, ktoré sa týkajú pracovníkov organizácií v obvode ich pôsobnosti. (20) Odborové orgány sa zúčastňujú na rokovaní štátnych a hospodárskych orgánov o otázkach týkajúcich sa rozvoja národného hospodárstva a životných podmienok pracovníkov a podávajú im v týchto veciach návrhy a podnety. Štátne a hospodárske orgány ich návrhy a podnety prerokujú, oznamujú k nim v primeranej lehote stanovisko tomu odborovému orgánu, ktorý návrh alebo podnet podal, a oznamujú odborovým orgánom bezplatne na ich žiadosť údaje potrebné pre ich činnosť. Pokiaľ vymenúvanie vedúcich pracovníkov a ich odvolávanie patrí nadriadeným štátnym alebo hospodárskym orgánom, robia tieto orgány tieto opatrenia po prerokovaní s príslušným vyšším odborovým orgánom; toto prerokovanie nahrádza spolurozhodovania závodného výboru. (21) Pokiaľ podľa predchádzajúcich článkov vykonávajú pôsobnosť závodného výboru iné odborové orgány, plní voči nim vedenie organizácie v primeranom rozsahu povinnosti, ktoré má voči závodnému výboru. (22) Pracovníkov vedenia organizácie, ktorí neplnia povinnosti vyplývajúce pre nich z tohto uznesenia, pracovného poriadku alebo z kolektívnej zmluvy, porušujú pracovnoprávne predpisy alebo zaviňujú prieťahy v plnení úloh, vedie závodný výbor k odstraňovaniu týchto nedostatkov tým, že ich na tieto nedostatky upozorňuje,

prípadne ich na odborových schôdzach kritizuje. Ak nevedú tieto prostriedky k cieľu, môže závodný výbor navrhnúť príslušným orgánom, aby v rámci platných predpisov použili voči týmto pracovníkom vhodné opatrenia, ako napríklad odňatie prémie, uloženie kárneho opatrenia alebo i odvolanie z funkcie. (23) Spory vzniknuté medzi závodným výborom a vedením organizácie, pokiaľ osobitné predpisy neustanovujú inak: a) rieši vyšší odborový orgán po dohode s orgánom nadriadených organizácií, b) rozhoduje okresná odborová rada, ak odmietol závodný výbor dať organizácii súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru s pracovníkom výpoveďou alebo okamžitým zrušením podľa článku 6 písm. e); v tomto prípade môže okresná odborová rada rozhodnutie závodného výboru zrušiť a dať namiesto neho súhlas. (24) Závodný výbor môže vo svojom mene nadobúdať práva a zaväzovať sa. Ústredná rada odborov môže určiť, ktoré ďalšie orgány alebo zariadenia Revolučného odborového hnutia môžu vo svojom mene nadobúdať práva a zaväzovať sa. (25) Na zabezpečenie jednotného výkladu a vykonávanie tohto uznesenia vydáva potrebné smernice Ústredná rada odborov.

*) Pre účely tohto uznesenia sa socialistickou organizáciou rozmejú aj jej organizačné jednotky.

1) § 14 zákona č. 120/1962 Zb. o boji proti alkoholizmu.

2) Príloha č. 1 vyhlášky č. 102/1964 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

3) § 278 zákona č. 99/1963 Zb. o občianskom súdnom konaní.

4) § 1 ods. 1 vyhlášky č. 45/1964 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

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.

Upozornenie: Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.