

ZBIERKA ZÁKONOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1965

Uverejnené: 30.06.1965 Časová verzia predpisu účinná od: 01.07.1998 do: 30.11.1999

65

ZÁKONNÍK PRÁCE

zo 16. júna 1965

Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa uznieslo na tomto zákone:
ZÁKLADNÉ ZÁSADY

Článok III

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

Článok IV

Zamestnanci 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. Zamestnávateľia sú povinní vytvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a znalostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a zvyšovanie kvalifikácie a ktoré prispievajú k stálosti pracovnoprávných vzťahov.

Článok V

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

Článok VI

Zamestnanci sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a z funkcie, ktorou boli u zamestnávateľa poverení.

Článok VII

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

Článok VIII

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

Článok IX

Zamestnávateľa sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákonníka za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnancom 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. Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti v práci s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v dobe neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotnosti alebo materstva chránené zákonom vo zvýšenej miere. Zamestnávateľa prerokúvajú so zamestnancami pred vznikom nároku na starobný dôchodok ich prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.

Článok X

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

PRVÁ ČASŤ VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

PRVÁ HLAVA PÔSOBNOSŤ ZÁKONNÍKA PRÁCE

§ 1

(1) Medzi zamestnancami a zamestnávateľmi vznikajú pracovnoprávne vzťahy.

(2) Pokiaľ Zákonník práce alebo iný právny predpis neustanovuje inak, vznikajú pracovnoprávne vzťahy najskôr od uzavretia pracovnej zmluvy, dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, a ak sa pracovný pomer zamestnanca zakladá voľbou alebo vymenovaním, najskôr od jeho zvolenia alebo vymenovania.

§ 2

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

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

§ 3

Pracovné vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú Zákonníkom práce, ak osobitný zákon neustanovuje inak.¹⁾

§ 4

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

§ 5

Pracovnoprávne vzťahy príslušníkov zborov požiarnej ochrany, učiteľov vysokých škôl, vedeckých (umeleckých) ašpirantov, zamestnancov dopravy, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb určených osobitným predpisom a členov posádok československých námorných lodí sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ zákon neustanovuje inak.

§ 6

(1) Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a cudzozemskými zamestnávateľmi na území Slovenskej republiky, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Slovenskej republiky a tuzemskými zamestnávateľmi sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

(2) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov medzinárodných zamestnávateľov so sídlom na území Slovenskej republiky zriadených medzinárodnými zmluvami sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ tieto zmluvy alebo iné medzinárodné zmluvy neustanovujú inak.

(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov podnikov so zahraničnou majetkovou účasťou²⁾ a zamestnávateľov s medzinárodným prvkom³⁾ so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú Zákonníkom práce, pokiaľ títo zamestnanci nepracujú a nemajú bydlisko na území toho istého cudzieho štátu; v tomto prípade sa pracovnoprávne vzťahy spravujú právom rozhodným podľa právnych predpisov o medzinárodnom práve súkromnom.

(4) Vláda Slovenskej republiky môže pre pracovnoprávne vzťahy zamestnancov zamestnávateľov uvedených v odseku 2 a podnikov so zahraničnou majetkovou účasťou ustanoviť nariadením odchylnú úpravu od Zákonníka práce, pokiaľ ide o vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru, pracovnú disciplínu, pracovný čas a čas odpočinku, odmeňovanie, pracovné voľno s náhradou mzdy, náhrady výdavkov v súvislosti s výkonom práce, náhradu škody a odchýlky od pracovnoprávných predpisov o zisťovaní a používaní priemerného zárobku.

DRUHÁ HLAVA**ÚČASTNÍCI PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV****Zamestnávatelia****§ 8**

(1) Zamestnávateľmi sa na účely tohto zákonníka rozumejú právnické osoby alebo fyzické osoby, ktoré zamestnávajú fyzické osoby v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje zákon, aj v obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Zamestnávatelia vystupujú v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a majú zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. To isté platí o organizačných jednotkách zamestnávateľov, ak to ustanovujú osobitné predpisy, prípadne stanovы združenia občanov podľa osobitného zákona; ak však účastníkom pracovnoprávneho vzťahu je zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

(3) Zamestnávatelia sú povinní starať sa o utváranie a rozvíjanie pracovnoprávných vzťahov v súlade s týmto zákonníkom, s ostatnými právnymi predpismi a s pravidlami slušnosti a občianskeho spolunažívania.

§ 8a

Spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením. Túto spôsobilosť má aj počaté dieťa, ak sa narodí živé. Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká dovŕšením 18 rokov veku; dotedy za neho koná zákonný zástupca.

§ 9

(1) V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, štatutárny orgán, a zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, koná osobne; namiesto nich môžu robiť právne úkony aj osoby nimi poverené. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií ustanovených organizačnými predpismi.

(2) Zamestnávateľ môže v medziach svojej pôsobnosti písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. V písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnení povereného zamestnanca.

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

§ 10

(1) Právne úkony orgánov, prípadne poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý tiež z týchto úkonov nadobúda práva.

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

Zamestnanci

§ 11

(1) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, pokiaľ ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie s ním dojednať ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď táto fyzická osoba ukončí povinnú školskú dochádzku.

(2) Zamestnanec môže uzavrieť dohodu o hmotnej zodpovednosti (§ 176) najskôr v deň, keď dovŕši 18 rokov veku.

(3) Vláda Slovenskej republiky nariadením ustanoví

a) okruh a podmienky výkonu ďalších primeraných prác, ktoré popri spoločensky prospešnej práci⁴⁾ môžu pred ukončením povinnej školskej dochádzky vykonávať fyzické osoby, ktoré dovŕšili 15 rokov veku;

b) okruh a podmienky výkonu primeraných prác, ktoré môžu vykonávať fyzické osoby, ktoré ukončili povinnú školskú dochádzku v pomocnej škole, pokiaľ dovŕšili aspoň 14 rokov veku.

§ 12

(1) Spôsobilosť na právne úkony podľa predchádzajúceho ustanovenia môže zamestnanec 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 zamestnanca na právne úkony obmedzí a určí v rozhodnutí rozsah tohto obmedzenia, ak zamestnanec pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov alebo iných omamných prostriedkov či jedov je schopný robiť len niektoré právne úkony.

(3) Ak zamestnanec 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.

Zastúpenie

§ 14

(1) Zastúpenie vzniká na základe dohody o plnomocenstve, rozhodnutím súdu alebo zo zákona. 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) Zamestnanec i zamestnávateľ sa môžu dať zastúpiť inou fyzickou osobou alebo inou právnickou osobou.

(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 zamestnávateľa.

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

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

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

TRETIA HLAVA

§ 18

(1) Zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä

- a) opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- b) zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán najmä o

- a) zásadných otázkach rozvoja zamestnávateľa,
- b) hospodárskych výsledkoch a perspektíve zamestnávateľa.

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

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

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

§ 19

(1) Príslušný odborový orgán spolurozhoduje so zamestnávateľom o určení prídeltu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb podľa osobitných predpisov¹³⁾ a o jeho čerpaní.

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

Kolektívne zmluvy

§ 20

(1) Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv (podnikových a vyššieho stupňa) ustanovuje zákon.¹⁴⁾

(2) V kolektívnych zmluvách možno upravovať mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi. Ak tento zákon ustanovuje, v ktorých prípadoch možno v kolektívnych zmluvách zvyšovať alebo rozširovať pracovnoprávne nároky zamestnancov, vzťahuje sa to na zamestnávateľov, ktorí prevádzkujú podnikateľskú činnosť, ak sa výslovne neustanovuje inak. Zamestnávateľmi, ktorí prevádzkujú podnikateľskú činnosť, sa na účely tohto zákona rozumejú všetci zamestnávatelia, ktorí nie sú rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej výdavky na mzdy a ostatné pracovnoprávne nároky sú zabezpečované jej finančným vzťahom na rozpočet zriaďovateľa.

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

§ 22

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

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

(3) Príslušné odborové orgány vykonávajú u zamestnávateľov kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Pritom sú oprávnené najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľov,
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) vyžadovať od zamestnávateľov a orgánov im nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie zistených závad,
- e) navrhovať zamestnávateľom, orgánom im nadriadeným a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre ne z kolektívnych zmlúv,

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

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

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

§ 23

(1) Ústredné orgány, ktoré vydávajú na základe tohto zákonníka alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy, robia tak po ich prerokovaní s príslušným ústredným odborovým orgánom a s príslušnou organizáciou zamestnávateľov. Ústredné orgány môžu vydávať pracovnoprávne predpisy pre jednotlivé odvetvia len po dohode s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tiež po dohode s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a ochranou zdravia pri práci a bezpečnosťou technických zariadení.

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

ŠTVRTÁ HLAVA ZABEZPEČENIE PRÁVA NA PRÁCU

§ 25

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

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

- a) vedľajšom (§ 70),
- b) dojednanom za trvania doterajšieho pracovného pomeru, ktorý bol dojednaný na kratší ako určený týždenný pracovný čas,
- c) ak zamestnanec bol zamestnávateľom, u ktorého je v pracovnom alebo členskom pomere, dočasne uvoľnený na výkon práce u iného zamestnávateľa,
- d) ak platnosť rozviazania doterajšieho pracovného pomeru zamestnanca je predmetom súdneho sporu; nový pracovný pomer však možno dojednať iba na určitú dobu začínajúcu najskôr dňom nasledujúcim po dni, keď sa doterajší pracovný pomer mal skončiť, a najdlhšie na dobu do právoplatného ukončenia sporu,
- e) dojednanom u iného zamestnávateľa na čas, keď zamestnanec čerpá súvisle v rozsahu najmenej piatich pracovných dní dovolenku na zotavenie u zamestnávateľa, u ktorého je zamestnaný v pracovnom pomere po určený týždenný pracovný čas, s výnimkou mladistvých zamestnancov a zamestnancov, ktorí pracujú za podmienok, pri ktorých vzniká nárok na dodatkovú alebo osobitnú dodatkovú dovolenku, prípadne majú povinnosť zúčastniť sa na rekondičnom pobyte.

§ 26

Orgány nadriadené zamestnávateľom sú povinné sledovať, ako zamestnávatelia plnia svoje povinnosti pri vytváraní pracovnoprávných vzťahov a ich rozvíjaní (§ 8 ods. 3), zisťovať príčiny porušovania pracovnoprávných predpisov, vyvodzovať z neho dôsledky a sústavne vytvárať podmienky pre ich dodržiavanie.

**DRUHÁ ČASŤ
PRACOVNÝ POMER****PRVÁ HLAVA
VZNIK, ZMENY A SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU****§ 27**

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

(2) Pracovný pomer sa zakladá zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

(3) Voľbou sa pracovný pomer zakladá v prípadoch ustanovených osobitnými predpismi, prípadne stanovami alebo uzneseniami príslušných orgánov družstiev alebo združení občanov podľa osobitného zákona.

(4) Vymenovaním sa pracovný pomer zakladá u vedúcich zamestnancov vymenovaných do funkcie podľa osobitných predpisov. Ak je zamestnávateľ právnickou osobou, pracovný pomer sa môže založiť vymenovaním u vedúcich zamestnancov, ktorých do funkcie vymenúva štatutárny orgán.

(5) Vedúcimi funkciami sú funkcie vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Vymenovanie a odvolanie môže vykonať výlučne štatutárny orgán. Vymenovaním a odvolaním nemožno poveriť inú osobu.

**Prvý oddiel
Pracovná zmluva a vznik pracovného pomeru****§ 28**

Pred uzavretím pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca 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 zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pred uzavretím pracovnej zmluvy podrobil vstupnej lekárskej prehliadke.

§ 29

(1) V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma,
- b) miesto výkonu práce (obec a organizačnú jednotku alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce.

(2) Okrem toho možno v pracovnej zmluve dohodnúť ďalšie podmienky, na ktorých majú účastníci záujem.

§ 30

(1) Pracovný pomer je dojednaný na neurčitý čas, pokiaľ nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené podmienky uvedené v odsekoch 2 a 3.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dojednať, prípadne dohodou účastníkov predĺžiť najdlhšie na tri roky. Opätovne možno pracovný pomer na určitú dobu dojednať iba za podmienok ustanovených v právnom predpise. Tieto obmedzenia sa netýkajú vedľajšieho pracovného pomeru na určitú dobu (§ 70b ods. 2).

(3) Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením, v ktorých prípadoch pracovný pomer na určitú dobu

- a) možno dojednať, prípadne predĺžiť na dobu presahujúcu tri roky,
- b) možno dojednať opätovne,
- c) nemožno dojednať.

§ 31

(1) V pracovnej zmluve sa môže dojednať skúšobná doba, ktorá je, pokiaľ nebola dohodnutá kratšia skúšobná doba, tri mesiace. Dojednaná skúšobná doba sa nemôže dodatočne predlžovať.

(2) Doba prekážok v práci, pre ktoré zamestnanec nemôže v priebehu skúšobnej doby vykonávať prácu, sa započítava do skúšobnej doby v rozsahu najviac desiatich pracovných dní.

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

(4) Skúšobnú dobu nemožno dojednať v prípadoch, keď nemožno dojednať pracovný pomer na určitú dobu.

§ 32

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

(2) Jedno vyhotovenie písomnej pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

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 zamestnanec v dojednaný deň nenastúpi do práce bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke, zamestnávateľ môže od pracovnej zmluvy odstúpiť.

§ 35**Povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru**

(1) Odo dňa, keď vznikol pracovný pomer

- a) zamestnávateľ je povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky pre úspešné plnenie jeho pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi alebo kolektívnou alebo pracovnou zmluvou;
- b) zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať osobne práce podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

(2) Pri nástupe do práce musí byť zamestnanec riadne oboznámený s pracovným poriadkom platným u zamestnávateľa (§ 82) a s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí pri svojej práci dodržiavať. Zamestnanec musí byť riadne oboznámený aj s kolektívnou zmluvou a vnútornými predpismi.

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

Druhý oddiel**Zmeny pracovného pomeru****§ 36****Zmena dojednaných pracovných podmienok**

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

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

§ 37**Prevedenie na inú prácu**

(1) Zamestnávateľ je povinný previesť zamestnanca na inú prácu,

- a) ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre ochorenie na chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak dosiahol na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu,⁵⁾
- b) ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- c) ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami,
- d) ak je to potrebné podľa právoplatného rozhodnutia súdu,
- e) ak je zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu.

(2) Ak nemožno dosiahnuť účel prevedenia podľa odseku 1 prevedením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže ho zamestnávateľ previesť v týchto prípadoch i na prácu iného druhu, než bol dojednaný v pracovnej zmluve, a to aj keby s tým zamestnanec nesúhlasil.

(3) Zamestnávateľ môže previesť zamestnanca na inú prácu, ako bola dohodnutá, aj bez jeho súhlasu na dobu nevyhnutnej potreby, ak je to potrebné na odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hroziacej nehody alebo na zmiernenie ich bezprostredných následkov.

(4) Práca, na ktorú zamestnávateľ prevádza zamestnanca podľa odseku 2, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, jeho schopnostiam a kvalifikácii (ďalej len „vhodná práca“).

(5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod prevedenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má prevedenie trvať. Ak prevedením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi písomné oznámenie o dôvode prevedenia na inú prácu a o dobe jeho trvania s výnimkou prípadov uvedených v odseku 3.

§ 38

Pracovná cesta a preloženie

(1) Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na dobu nevyhnutnej potreby na pracovnú cestu. Zamestnanec na pracovnej ceste vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

(2) Ak zamestnávateľ vysiela zamestnanca na pracovnú cestu na plnenie svojich úloh do inej organizačnej jednotky (k inému zamestnávateľovi), môže poveriť iného vedúceho zamestnanca (iného zamestnávateľa), aby zamestnancovi dával pokyny pre prácu, prípadne jeho prácu organizoval, riadil a kontroloval (§ 9 ods. 3 a § 10 ods. 2); v poverení treba vymedziť jeho rozsah. S poverením podľa predchádzajúcej vety musí byť zamestnanec oboznámený. Vedúci zamestnanci iného zamestnávateľa však nemôžu voči zamestnancovi robiť v mene vysielajúceho zamestnávateľa právne úkony.

(3) Preložiť zamestnanca na výkon práce do iného miesta, než bolo dojednané v pracovnej zmluve, možno iba s jeho súhlasom a v rámci zamestnávateľa, pokiaľ to nevyhnutne vyžaduje jeho prevádzková potreba. Pracovné úlohy preloženému zamestnancovi ukladá, jeho prácu organizuje, riadi a kontroluje a pokyny mu na ten účel dáva príslušný vedúci zamestnanec organizačnej jednotky (útvary), na ktorej pracovisko bol zamestnanec preložený.

(4) V záujme spoločensky účelnej spolupráce zamestnávateľov môže zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, dojednať s ním v písomnej dohode, že ho dočasne prideli na výkon práce k inému zamestnávateľovi. V dohode sa musí uviesť názov zamestnávateľa, ku ktorému sa zamestnanec prideli, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, druh a miesto výkonu práce a doba, na ktorú sa dočasné pridelenie dojednáva. Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením bližšie podmienky dočasného pridelenia zamestnanca.

§ 39

Prevedenie zamestnanca na pôvodné pracovné miesto

Ak odpadnú dôvody, pre ktoré bol zamestnanec 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, je zamestnávateľ povinný zaradiť zamestnanca 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 zamestnanec prevedený na

inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve, a to pokiaľ možno na tom istom pracovisku, kde pracoval predtým.

§ 40

Prevedenie a preloženie na žiadosť zamestnanca

Ak požiada zamestnanec 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, zamestnávateľ je povinný mu vyhovieť, len čo to dovoľia jeho prevádzkové možnosti. Pritom musí dbať na to, aby práca i pracovisko, na ktoré zamestnanca prevádza, boli pre neho vhodné.

§ 41

Účasť odborových orgánov pri prevádzaní

Pokiaľ zamestnávateľ zamestnanca výnimočne podľa § 37 prevádza na inú prácu, než zodpovedá pracovnej zmluve, a zamestnanec s takým opatrením nesúhlasí, môže ho zamestnávateľ previesť len po prerokovaní tohto opatrenia s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie nie je potrebné, dokiaľ celková doba prevedenia nepresiahla 22 pracovných dní v kalendárnom roku.

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.

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

- a) dňom, ktorým sa má skončiť ich pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) dňom, ktorým nadobudol právnu moc rozsudok ukladajúci týmto osobám trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

§ 43

Dohoda

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

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

(3) Jedno vyhotovenie dohody o rozviazaní pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

§ 44 **Výpoveď**

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

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov výslovne ustanovených v § 46 ods. 1; dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

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

§ 45 **Výpovedné doby**

(1) Ak bola daná výpoveď, skončí sa pracovný pomer uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa i zamestnanca a je dva mesiace, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak. Pri výpovedi podľa § 46 ods. 1 písm. a) až c) je výpovedná doba tri mesiace.

(2) Výpovedná doba sa začína prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca s výnimkami vyplývajúcimi z § 47 ods. 2, § 48 ods. 2, § 49 písm. b) a § 70 ods. 1.

Výpoveď daná zamestnávateľom

§ 46

(1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z týchto dôvodov:

- a) ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) ak zamestnávateľ zaniká alebo ak sa časť zamestnávateľa prevádza k inému zamestnávateľovi a preberajúci zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca zamestnávať podľa pracovnej zmluvy,
- c) ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce alebo o iných organizačných zmenách,
- d) ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia dlhodobú spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu alebo ju nesmie vykonávať pre ochorenie na chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak dosiahol na pracovisku určenom závažným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby najvyššiu prípustnú expozíciu,
- e) ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi pre výkon dojedanej práce alebo ak nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky pre riadny výkon tejto práce; ak nespĺňanie týchto požiadaviek spočíva v neuspokojivých pracovných výsledkoch, možno zamestnancovi z tohto dôvodu dať výpoveď, len ak ho zamestnávateľ v posledných 12 mesiacoch písomne vyzval na ich odstránenie a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- f) ak sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné

porušovanie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

(2) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, pokiaľ nejde o výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- a) nemá možnosť ho ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, a to ani po predchádzajúcej príprave,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, alebo v jeho bydlisku, alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

(3) Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite zrušiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, a pre porušenie pracovnej disciplíny v cudzine do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr však vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol.

(4) Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v predchádzajúcom odseku konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom vyšetrovania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto vyšetrovania. Ak je na výpoveď potrebný súhlas príslušného orgánu štátnej správy, nepočíta sa do tejto lehoty doba odo dňa podania žiadosti o udelenie súhlasu do dňa, keď rozhodnutie orgánu štátnej správy nadobudlo právoplatnosť.

§ 47

(1) Ak zamestnancovi bola daná výpoveď z niektorého z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až d), je zamestnávateľ povinný v spolupráci s príslušným orgánom štátnej správy účinne mu pomáhať pri získaní nového vhodného zamestnania.

(2) Pri výpovedi danej osamelej zamestnankyni alebo osamelému zamestnancovi trvale sa starajúcim o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorý nie je zabezpečený dôchodkom, z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. c), pri výpovedi danej zamestnancovi preto, že nesmie ďalej vykonávať doterajšiu prácu pre ohrozenie chorobou z povolania a pri výpovedi danej pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku určenom záväzným posudkom príslušného orgánu hygienickej služby, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť týmto zamestnancom nové vhodné zamestnanie, a to podľa potreby aj s pomocou svojho nadriadeného orgánu. V týchto prípadoch sa výpovedná doba skončí až vtedy, keď zamestnávateľ túto povinnosť splní, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak.

(3) Povinnosť účinne pomáhať zamestnancovi získať nové vhodné zamestnanie, prípadne mu ho zabezpečiť zamestnávateľ nemá, ak zamestnanec nebol ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ pred výpoveďou ponúkol. Tieto povinnosti zamestnávateľa zanikajú, ak zamestnanec bez vážneho dôvodu odmietne nové vhodné zamestnanie, do ktorého mohol nastúpiť.

Zákaz výpovede

§ 48

(1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, t. j.

- a) v dobe, keď je zamestnanec 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 zamestnancovi doručený povolávací rozkaz alebo keď bola uverejnená vyhláška obsahujúca hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z takejto služby; to platí obdobne v prípade civilnej služby,¹⁶⁾
- c) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobe plne uvoľnený pre výkon verejnej funkcie,
- d) v dobe, keď je zamestnankyňa farchavá alebo keď zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec trvale sa stará aspoň o jedno dieťa mladšie ako tri roky.

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

§ 49

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi

- a) pre organizačné zmeny uvedené v § 46 ods. 1 písm. a) a b),
- b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer, pokiaľ nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1); ak bola daná zamestnankyni výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou,
- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 46 ods. 1 písm. f)], pokiaľ nejde o farchavú zamestnankyňu alebo o zamestnankyňu alebo osamelého zamestnanca, ktorí sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako tri roky.

§ 50

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

Výpoveď daná zamestnancom

§ 51

Výpoveď daná zamestnancom

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

Okamžité zrušenie

§ 53

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

- a) ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov,
- b) ak zamestnanec porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom,

(2) Zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité zrušenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí mesačnej lehoty obdobne platia ustanovenia § 46 ods. 3 a 4.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite zrušiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou ani so zamestnankyňou alebo osamelým zamestnancom, pokiaľ sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky; môže však s nimi, s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1), z dôvodov uvedených v odseku 1 rozviazať pracovný pomer výpoveďou.

§ 54

(1) Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite zrušiť, ak

- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreviedol v dobe 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy do 15 dní po uplynutí jej splatnosti.

(2) Zamestnanec môže okamžite zrušiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité zrušenie pracovného pomeru dozvedel.

(3) Zamestnanec, ktorý okamžite zrušil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

§ 55

Okamžité zrušenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ i zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné; uvedený dôvod nesmú dodatočne meniť.

Skončenie pracovného pomeru dojednaného na určitú dobu

§ 56

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

(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dojednanej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo vykonávaní prác, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

§ 57

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

§ 58

Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

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

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

§ 58a

Hromadné prepúšťanie

(1) O hromadné prepúšťanie ide, ak zamestnávateľ rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) alebo dohodou z tých istých dôvodov v dobe 30 dní

- a) najmenej s 10 zamestnancami pri celkovom počte zamestnancov od 20 do 100,
- b) najmenej s 10 % zamestnancov pri celkovom počte zamestnancov od 100 do 300,
- c) najmenej s 30 zamestnancami pri celkovom počte zamestnancov nad 300.

(2) Zamestnávateľ je povinný najneskôr tri mesiace pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať s príslušným odborovým orgánom, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, priamo so zamestnancami, na ktorých sa hromadné prepúšťanie vzťahuje, opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Za tým účelom zamestnávateľ je povinný príslušný odborový orgán alebo priamo zamestnancov písomne informovať najmä o

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, po ktorú sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách pre výber zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer.

(3) Pri hromadnom prepúšťaní zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c) alebo návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie o hromadnom prepúšťaní príslušnému územnému orgánu práce podľa osobitného predpisu.

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

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

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

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

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

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

§ 60**Pracovné posudky a potvrdenia o zamestnaní**

(1) Zamestnávateľ je povinný podať inému zamestnávateľovi, u ktorého sa zamestnanec uchádza o zamestnanie, na jeho žiadosť v lehote 15 dní posudok o pracovnej činnosti zamestnanca (pracovný posudok). To isté platí, ak o vydanie pracovného posudku požiada zamestnanec; zamestnávateľ však nie je povinný vydať mu ho skôr ako dva mesiace pred skončením jeho pracovného pomeru. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce.

(2) Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi, prípadne inému zamestnávateľovi na jeho žiadosť potvrdenie o zamestnaní a uviesť v ňom najmä dobu jeho trvania, skutočnosti rozhodné pre posúdenie jeho nároku na dovolenku na zotavenie a záväzky zamestnanca voči zamestnávateľovi, a či, v akej výške, v akom poradí a v čí prospech sa vykonávajú zo zamestnancovej mzdy zrážky, ako aj ďalšie skutočnosti ustanovené právnymi predpismi.

(3) Ak zamestnávateľ podáva inému zamestnávateľovi pracovný posudok, je povinný zamestnanca oboznámiť s jeho obsahom a na požiadanie mu vydať odpis. Iné informácie je zamestnávateľ oprávnený o zamestnancovi podávať iba s jeho súhlasom, pokiaľ právny predpis neustanovuje inak.

(4) Ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby sa zamestnávateľovi uložilo primerane ich upraviť.

Štvrtý oddiel

Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru

§ 61

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru.

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

(3) Ak zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer neplatne, avšak zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, pokiaľ sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou,

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

§ 62

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

(2) Ak zamestnanec rozviazal pracovný pomer neplatne, ale zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho ďalej pracoval, platí, pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak, že jeho pracovný pomer sa skončil dohodou,

- a) ak bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,
- b) ak bol pracovný pomer neplatne zrušený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer týmto zrušením skončiť.

(3) V prípadoch uvedených v predchádzajúcom odseku zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody.

§ 63

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

§ 64

Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním.

**Piaty oddiel
Voľba a vymenovanie****§ 65**

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

(2) Zamestnanca, ktorý bol do funkcie zvolený alebo vymenovaný, možno z tejto funkcie odvolať. Zamestnanec sa môže tejto funkcie aj vzdať. Odvolanie alebo vzdanie sa funkcie musí byť písomné a doručené druhému účastníkovi, inak je neplatné. Výkon funkcie sa končí dňom nasledujúcim po doručení odvolania alebo vzdania sa funkcie, ak nebol v odvolaní alebo vzdaní sa funkcie uvedený neskorší deň.

(3) Uplynutím volebného obdobia, odvolaním z funkcie ani vzdaním sa funkcie sa pracovný pomer nekončí. Zamestnávateľ so zamestnancom dohodne jeho ďalšie pracovné zaradenie u zamestnávateľa na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú pre neho vhodnú prácu. Ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca takú prácu alebo zamestnanec ju odmietne, je daný výpovedný dôvod podľa § 46 ods. 1 písm. c); odstupné poskytované zamestnancom pri organizačných zmenách patrí len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny. Pre skončenie tohto pracovného pomeru platia inak ustanovenia o skončení pracovného pomeru dojednaného pracovnou zmluvou.

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

Vedľajší pracovný pomer**§ 70**

(1) Ak vykonáva zamestnanec za trvania pracovného pomeru, v ktorom je zamestnaný po určený týždenný pracovný čas (§ 83), výnimočne práce aj v ďalšom pracovnom pomere, ide o hlavný a

vedľajší pracovný pomer. Vedľajší pracovný pomer možno dojednať iba na kratší než určený týždenný pracovný čas.

(2) Ako vedľajší pracovný pomer sa neposudzuje pracovný pomer dojednaný so zamestnancom na čas, keď čerpá dovolenku na zotavenie za podmienok ustanovených v § 25 ods. 2 písm. e).

(3) Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením

- a) najvyšší rozsah pracovného času, na ktorý možno dojednať vedľajší pracovný pomer,
- b) celkový najvyšší rozsah dojednaného pracovného času vo dvoch alebo viacerých vedľajších pracovných pomeroch, prípadne v dohodách o pracovnej činnosti.

§ 70b

(1) Výpoveďou môže vedľajší pracovný pomer rozviazať zamestnávateľ i zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Výpovedná doba je 15 dní a začína sa dňom, v ktorom sa doručila výpoveď.

(2) Na vedľajší pracovný pomer sa nevzťahujú ustanovenia § 30 ods. 2, § 46 ods. 2, § 47, 48, 49, 50, § 53 ods. 3, § 59 a 155.

(3) Ak s tým zamestnanec súhlasí, môže mu zamestnávateľ vo vedľajšom pracovnom pomere rozvrhnúť pracovný čas rovnomerne alebo nerovnomerne na dlhšie obdobie ako týždeň, najdlhšie však na obdobie 12 mesiacov za podmienok ustanovených pre rozvrhnutie inak vhodne upraveného pracovného času (§ 86 ods. 2 a 3). Pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času sa posudzuje dodržanie dojednaného rozsahu pracovného času za celú dobu, na ktorú sa vedľajší pracovný pomer dojednal, najdlhšie však za obdobie 12 mesiacov.

(4) Zamestnávateľ nesmie vo vedľajšom pracovnom pomere zamestnávať mladistvých zamestnancov.

(5) Ako vedľajší sa posudzuje aj pracovný pomer dojednaný členom družstva, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah, ak má tento člen družstva plný pracovný úväzok.

§ 71

Vedľajšia činnosť

Vedľajšou činnosťou je činnosť, ktorú vykonáva zamestnanec u zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mimo pracovného času určeného pre tento pracovný pomer a ktorá spočíva v prácach iného druhu, než boli dojednané v pracovnej zmluve. Vedľajšia činnosť sa môže vykonávať len v ďalšom pracovnom pomere (§ 69 a § 70 ods. 1) alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

DRUHÁ HLAVA

PRACOVNÁ DISCIPLÍNA A PRACOVNÝ PORIADOK

§ 73

Základné povinnosti zamestnancov

(1) Zamestnanci sú povinní najmä

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

- b) plne využívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác, kvalitne, hospodárne a včas plniť pracovné úlohy,
- c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú; dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, pokiaľ boli s nimi riadne oboznámení,
- d) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými im zamestnávateľom a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.

(2) Zamestnanci orgánov štátnej správy, súdov a prokuratúr Slovenskej republiky, Kancelárie prezidenta Slovenskej republiky, Kancelárie Národnej rady Slovenskej republiky, Úradu vlády Slovenskej republiky, Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky, Slovenskej informačnej služby, Národnej banky Slovenska, štátnych fondov, obcí, a ak tak ustanoví osobitný zákon, i zamestnanci ďalších orgánov sú ďalej povinní:

- a) konať a rozhodovať nestranné a zdržať sa pri výkone práce všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v nestrannosť rozhodovania,
- b) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám; to neplatí, pokiaľ ich tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán alebo ním poverený vedúci zamestnanec, ak osobitý zákon²⁰⁾ neustanovuje inak,
- c) v súvislosti s výkonom zamestnania neprijímať dary alebo iné výhody, s výnimkou darov alebo výhod poskytovaných zamestnávateľom, u ktorého sú zamestnaní, alebo na základe právnych predpisov a kolektívnych zmlúv,
- d) zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť k stretu verejného záujmu s osobnými záujmami, najmä nezneužívať informácie nadobudnuté v súvislosti s výkonom zamestnania vo vlastný prospech alebo v prospech niekoho iného.

(3) Zamestnanci uvedení v odseku 2 nesmú byť členmi riadiacich alebo kontrolných orgánov právnických osôb prevádzkujúcich podnikateľskú činnosť; to neplatí, ak ich do takého orgánu vyslal zamestnávateľ, u ktorého sú zamestnaní. Ak sú zamestnanci uvedení v odseku 2 vyslaní zamestnávateľom do riadiacich alebo kontrolných orgánov právnických osôb prevádzkujúcich podnikateľskú činnosť, môžu za túto činnosť od týchto právnických osôb poberať odmenu.

(4) Zamestnanci uvedení v odseku 2 môžu vykonávať podnikateľskú činnosť len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa, u ktorého sú zamestnaní.

(5) Obmedzenie ustanovené v predchádzajúcom odseku sa nevzťahuje na vedeckú, pedagogickú, publicistickú, literárnu alebo umeleckú činnosť a na správu vlastného majetku.

§ 74

Základné povinnosti vedúcich zamestnancov

Vedúci zamestnanci sú ďalej povinní najmä

- a) riadiť a kontrolovať prácu a pravidelne hodnotiť pomer zamestnancov 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) zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa mzdových predpisov a kolektívnych zmlúv, prípadne vnútorných mzdových predpisov alebo pracovných zmlúv a diferencovať mzdu zamestnancov podľa ich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,
- e) vytvárať priaznivé podmienky pre zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a pre uspokojovanie ich kultúrnych a sociálnych potrieb,
- f) zabezpečovať dodržiavanie právnych a iných predpisov, najmä viesť zamestnancov k pracovnej disciplíne, oceňovať ich iniciatívu a pracovné úsilie, zabezpečovať, aby sa budovateľské úsilie pracujúcich nenarušovalo prejavmi nedisciplinovanosti a neplnením pracovných povinností, a vyvodzovať dôsledky z porušenia pracovných povinností vrátane ukladania kárnych opatrení v rámci svojej kárnej právomoci (§ 78 ods. 1 a 2),
- g) zabezpečovať dodržiavanie právnych a iných predpisov, najmä viesť zamestnancov k pracovnej disciplíne, oceňovať ich iniciatívu a pracovné úsilie, zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny a k neplneniu povinností,
- h) zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

§ 75

Výkon inej zárobkovej činnosti

(1) Zamestnanci môžu popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnoprávnom vzťahu vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, u ktorého sú zamestnaní, len s jeho predchádzajúcim písomným súhlasom.

(2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody zmeny svojho rozhodnutia. Zamestnanec je potom povinný bez zbytočného odkladu zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim pre jej skončenie z príslušných právnych predpisov.

(3) Štatutárny orgán a vedúci zamestnanci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti nesmú popri svojom zamestnaní vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa, u ktorého sú zamestnaní.

(4) Obmedzenia ustanovené v odsekoch 1 a 3 sa nevzťahujú na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, literárnej a umeleckej činnosti.

§ 82

Pracovný poriadok

(1) Zamestnávateľia môžu vydávať pracovné poriadky. Zamestnávateľia uvedení v § 73 ods. 2 sú povinní vydať pracovný poriadok.

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

(3) Pracovný poriadok môže zamestnávateľ vydať, pokiaľ orgán nadriadený zamestnávateľovi nevydal pracovný poriadok pre zamestnávateľov ním riadeným. Orgán nadriadený zamestnávateľovi a zamestnávateľia vydávajú pracovné poriadky s predchádzajúcim súhlasom príslušných odborových orgánov, inak sú tieto pracovné poriadky neplatné.

(4) Pracovný poriadok je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď bol u zamestnávateľa vyhlásený.

(5) Všetci zamestnanci musia byť s pracovným poriadkom oboznámení. Pracovný poriadok musí byť všetkým zamestnancom zamestnávateľa verejne prístupný.

TRETIA HLAVA PRACOVNÝ ČAS A ČAS ODPOČINKU

Prvý oddiel Pracovný čas a prestávky v práci

§ 83

(1) Pracovný čas je najviac 43 hodín týždenne.

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

(3) Podľa zásad schválených vládou Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou ministerstvo práce a sociálnych vecí rozsah skrátenia pracovného času bez zníženia mzdy (ustanovený týždenný pracovný čas) a podmienky jeho zavádzania a rozvrhnutia.

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

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

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

Rozvrhnutie pracovného času

§ 84

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

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

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

§ 85

(1) Ak nedovoľuje povaha práce alebo podmienky prevádzky, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne (§ 84 ods. 2), môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť pracovný čas podľa pracovnoprávneho predpisu vydaného ústredným orgánom prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nerovnomerne, prípadne za podmienok ustanovených nariadením vlády Slovenskej republiky [§ 92 ods. 3 písm. b)] určiť

odchylné nepretržitý odpočinok v týždni; priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu určenú pre týždenný pracovný čas. Obdobne môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác, ak to vyžadujú zvláštne podmienky prevádzky, alebo z iných závažných dôvodov.

(2) Podľa pracovnoprávneho predpisu vydaného ústredným orgánom prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže zamestnávateľ po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom rozvrhnúť nerovnomerne pracovný čas tak, aby priemerný týždenný pracovný čas nepresahoval hranicu určenú pre týždenný pracovný čas v období celého kalendárneho roka, pokiaľ ide o pracovné činnosti, v ktorých sa v priebehu kalendárneho roka prejavuje rozdielna potreba práce, prípadne za podmienok ustanovených nariadením vlády Slovenskej republiky [§ 92 ods. 3 písm. b)] určiť odchylné nepretržitý odpočinok v týždni.

§ 85a

Pre zamestnancov v doprave a spojoch a zamestnancov colnej správy môžu rozvrhnúť pracovný čas príslušné ústredné orgány pracovnoprávnym predpisom.

§ 85b

Podľa zásad schválených vládou Slovenskej republiky môže ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoviť vyhláškou podmienky, za ktorých môže byť pracovný čas rozvrhnutý inak než podľa § 87 ods. 2 (pružný pracovný čas) a odchýlky nevyhnutné na jeho zavedenie, najmä pokiaľ ide o prácu nadčas a prekážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu.

§ 86

Kratší pracovný čas a iná úprava pracovného času

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom z prevádzkových dôvodov dojednať v pracovnej zmluve kratší než týždenný pracovný čas. Môže ho tiež so zamestnancom dojednať, prípadne mu ho povoliť, zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na strane zamestnanca, ak to dovoľuje prevádzka zamestnávateľa. Zamestnávateľia sú povinní vytvárať podmienky, aby sa takým žiadostiam mohlo vyhovieť. Kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni. Zamestnancovi s kratším pracovným časom patrí mzda zodpovedajúca tomuto kratšiemu pracovnému času.

(2) Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane inú vhodnú úpravu určeného týždenného alebo kratšieho pracovného času, prípadne ho s ním za tých istých podmienok na jeho žiadosť dojednať v pracovnej zmluve.

(3) So súhlasom zamestnanca môže pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku v jednotlivých dňoch výnimočne presiahnuť deväť a pol hodiny (§ 84 ods. 2) a jeho nerovnomerné rozvrhnutie nie je viazané na podmienky ustanovené v § 85. Ustanovenie tohto odseku platí aj pre zamestnancov v doprave a spojoch a zamestnancov colnej správy, pokiaľ v pracovnoprávnom predpise príslušného ústredného orgánu (§ 85a) nie je ustanovené inak.

Začiatok a koniec pracovného času

§ 87

(1) Pri rozvrhnutí pracovného času treba sa usilovať o plné využitie výrobných zariadení všestranným zvyšovaním smennosti a o využitie všetkých rezerv produktivity práce. Zamestnávateľ

dbá pri rozvrhnutí pracovného času na využitie výrobných zariadení v dvoch smenách tam, kde z technologických alebo hospodárskych dôvodov nie je nevyhnutná trojmenná alebo nepretržitá prevádzka, a zabezpečuje, aby všetky smeny mali pracovné podmienky rovnakej úrovne.

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

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

§ 88

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

(2) Ústredné orgány nadriadené zamestnávateľom zamestnávajúcim baníkov pracujúcich pod zemou môžu po dohode s ministerstvom práce a sociálnych vecí ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, aký čas z času potrebného na osobnú očistu po skončení práce možno započítať baníkom pracujúcim pod zemou do pracovného času.

§ 89

Prestávky v práci

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

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

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

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

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

§ 90

Nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami

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

(2) Tento odpočinok sa môže skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov:

- a) v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci,
- b) v poľnohospodárstve,

- c) vo verejnom stravovaní, v kultúrnych zariadeniach a pri poskytovaní iných služieb obyvateľstvu,
 - d) pri naliehavých opravných prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva pre život alebo zdravie zamestnancov,
 - e) pri živelných udalostiach a v iných obdobných mimoriadnych prípadoch.
- Ženám pracujúcim v nepretržitých prevádzkach sa však môže tento odpočinok skrátiť iba na 11 hodín.

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

Dni pracovného pokoja

§ 91

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

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

(3) Vláda Českej socialistickej republiky po prerokovaní s Českou odborovou radou a vláda Slovenskej socialistickej republiky po prerokovaní so Slovenskou odborovou radou môžu ustanoviť,

- a) že nepretržitý odpočinok v týždni môže byť vo výnimočných prípadoch skrátený až na 24 hodín; u zamestnancov s kratším pracovným časom až na 18 hodín a u zamestnancov v spojoch a na námorných lodiach aj pod tieto hranice,
- b) v ktorých prípadoch sa môže zamestnancom v poľnohospodárstve poskytovať nepretržitý odpočinok v týždni raz za dva týždne.

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

§ 92

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

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

(3) Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením,

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

b) v ktorých prípadoch a za akých podmienok sa môže zamestnancom v poľnohospodárstve a zamestnancom, ktorých pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne podľa § 85, poskytovať nepretržitý odpočinok v týždni raz za dva týždne.

§ 93

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

§ 95

Pracovná pohotovosť

(1) Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť iba v prípadoch, za podmienok a v rozsahu ustanovenom v pracovnoprávnom predpise alebo v kolektívnej zmluve; to platí aj pre zamestnávateľov, ktorí neprevádzkujú podnikateľskú činnosť. V ostatných prípadoch možno so zamestnancom pracovnú pohotovosť dohodnúť.

(2) Ústredné orgány po dohode s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu sa pracovná pohotovosť započítava do pracovného času. Pre zamestnávateľov a zamestnancov viacerých odvetví môže takúto úpravu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

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

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

Druhý oddiel

Práca nadčas a nočná práca

§ 96

(1) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných smien (§ 84 až 85a a § 87 ods. 2). U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 86 ods. 1) je prácou nadčas práca presahujúca určený týždenný pracovný čas; týmto zamestnancom nemožno prácu nadčas nariadiť.

(2) Prácou nadčas nie je, ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

(3) Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy, spojov a energetiky môžu pre zamestnancov v doprave s nepravidelným nástupom do práce a s nerovnakou dĺžkou smien a pre niektorých zamestnancov v spojoch a v energetike ustanoviť pracovnoprávnym predpisom prácu nadčas odchylné od ustanovenia odseku 1 s tým, že aj v týchto prípadoch možno za prácu nadčas považovať len prácu vykonávanú nad určený pracovný čas, a to na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom.

§ 97

(1) Prácu nadčas možno nariadiť len vo výnimočných prípadoch, ak ide o naliehavý záujem spoločnosti, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma smenami, prípadne za podmienok uvedených v § 91 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja; nepretržitý odpočinok medzi dvoma smenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako šesť hodín.

(2) Práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako osem hodín v jednotlivých týždňoch. Toto obmedzenie sa nevzťahuje na dopravu, spoje a energetiku, na nepretržité prevádzky, na mimoriadne naliehavé práce spojené so zásobovaním obyvateľov a s poskytovaním služieb obyvateľstvu, na opravárske a údržbárske práce v bytových organizáciách, na poľnohospodárske práce a na ďalšie práce, pri ktorých treba podstatne zvýšiť stav zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci päť mesiacov v kalendárnom roku. V nepretržitých prevádzkach nesmie však priemerný pracovný čas presiahnuť 53 hodín týždenne.

(3) V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

(4) Správa služieb zamestnanosti^{16a}) môže po prerokovaní s príslušnými ústrednými odborovými orgánmi a príslušnou organizáciou zamestnávateľov pre zamestnávateľa určiť, v ktorých činnostiach a v akom rozsahu sa na prechodnú dobu z vážnych dôvodov povoľuje výkon dohodnutej práce nadčas nad hranice ustanovené v predchádzajúcich odsekoch. Na pracoviskách s vyhlásenými rizikovými prácami môže Správa služieb zamestnanosti povoliť výkon dohodnutej práce nadčas len po predchádzajúcom súhlase príslušného orgánu na ochranu zdravia. V kolektívnej zmluve možno dojednať podrobnejšie podmienky výkonu tejto práce.

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

§ 98

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

§ 99

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

§ 99a

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

Tretí oddiel

Dovolenka na zotavenie

§ 100

Zamestnancovi vzniká za určených podmienok nárok na

- a) dovolenku za kalendárny rok alebo na jej pomernú časť,
- b) dovolenku za odpracované dni,

- c) dodatkovú dovolenku,
- d) osobitnú dodatkovú dovolenku,
- e) ďalšiu dovolenku.

Dovolenka za kalendárny rok

§ 101

(1) Zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite po dobu celého kalendárneho roka. Za odpracovaný sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej smeny; časti smien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

(2) Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

§ 102

(1) Základná výmera dovolenky je štyri týždne.

(2) Dovolenka vo výmere piatich týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

(3) V kolektívnej zmluve možno zamestnancom zamestnávateľov, ktorí prevádzkujú podnikateľskú činnosť, predĺžiť nárok na dovolenku o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v predchádzajúcich odsekoch. Zamestnávateľ, u ktorého nepôsobí odborová organizácia, môže tak ustanoviť vo vnútornom predpise.

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

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

(6) Ak čerpá dovolenku zamestnanec s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým na jednotlivé týždne alebo na obdobie celého kalendárneho roka (§ 85), prislúcha mu toľko pracovných dní dovolenky, koľko ich na dobu jeho dovolenky pripadá v celoročnom priemere. Ústredné orgány vykonávajúce štátnu správu v odboroch dopravy a spojov môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, ktorým zamestnancom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým a za akých podmienok sa môže dovolenka poskytovať v kalendárnych dňoch.

§ 103

(1) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítava, pokiaľ spadá do doby po 18. roku veku zamestnanca, doba

- a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostných zboroch a v Zbore nápravnej výchovy, alebo výkonu civilnej služby,
- c) úspešne ukončeného štúdia,

- d) vedeckej (umeleckej) aspirantúry,
- e) členstva v družstve, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah,
- f) osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zdravotníckom zariadení,⁶⁾ osobnej starostlivosti o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté maloleté dieťa, ktoré vyžadovalo mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti,
- g) prípravy na povolanie vykonávané podľa osobitných predpisov,⁷⁾
- h) po ktorú bol zamestnanec vedený v evidencii ako uchádzač o zamestnanie alebo poberal invalidný dôchodok,
- i) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody, ak bolo trestné stíhanie proti zamestnancovi zastavené alebo ak bol spod obžaloby oslobodený, hoci aj v neskoršom konaní, a trestu odňatia slobody vykonaného na podklade zrušeného rozsudku, ktorá presahuje výmeru miernejšieho trestu uloženého v neskoršom konaní,
- j) činnosti samostatne zárobkovo činných osôb.¹⁸⁾

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

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

(4) Do doby trvania pracovného pomeru sa započítavajú všetky doby pracovného pomeru a doby uvedené v predchádzajúcich odsekoch, aj keď spadajú do doby pred 1. januárom 1966.

(5) Doby uvedené v predchádzajúcich odsekoch sa nezapočítavajú, pokiaľ spadajú do doby trvania pracovného pomeru; ak sa kryjú navzájom, započítavajú sa len raz.

§ 104

Dovolenka za odpracované dni

Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 22 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku (§ 101 ods. 1 druhá veta).

§ 105

Dodatková dovolenka, osobitná dodatková dovolenka a ďalšia dovolenka

(1) Zamestnanec, ktorý pracuje u toho istého zamestnávateľa po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, má aj nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa. Ak pracuje za týchto podmienok len časť kalendárneho roka, prislúcha mu za každých 22 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

(2) Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením, ktorí ďalší zamestnanci vykonávajúci práce zvlášť obťažné alebo zdraviu škodlivé majú nárok na dodatkovú dovolenku, za akých podmienok a v akej dĺžke. Ministerstvo práce a sociálnych vecí ustanoví vyhláškou po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky druhy prác zvlášť obťažných alebo zdraviu škodlivých a pracovísk a oblastí, kde sa také práce vykonávajú; pritom môže bližšie určiť okruh zamestnancov, ktorým sa dodatková dovolenka poskytuje, a vymedziť druh a rozsah podmienok, ktoré odôvodňujú jej poskytovanie.

(3) Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením, za akých podmienok a v akej dĺžke majú nárok na osobitnú dodatkovú dovolenku

- a) zamestnanci so stálym pracoviskom pod zemou pri ťažbe nerastov, pokiaľ odpracujú smeny určené ťažobným režimom na sobotu,
- b) zamestnanci zamestnávateľov stavebnej výroby pracujúci na stavbách za zvlášť sťažených pracovných podmienok a v odlúčení od rodín,
- c) ďalší zamestnanci, ktorí vykonávajú mimoriadne dôležité práce pre ekonomický rozvoj spoločnosti, a zamestnankyne a osamelí zamestnanci starajúci sa o viac detí.

(4) Zamestnancom s pracovným časom nerovnomerne rozvrhnutým podľa § 85 ods. 2, prípadne ďalším zamestnancom, ktorých práca podstatne závisí od poveternostných vplyvov, prislúcha za každý týždeň dovolenky čerpanej v období s nižšou potrebou práce ďalšia dovolenka v trvaní dvoch dní, najviac však jeden týždeň. Obdobie s nižšou potrebou práce ustanoví pracovnoprávnym predpisom príslušný ústredný orgán.

Spoločné ustanovenia o dovolenke na zotavenie

§ 106

(1) Týždňom dovolenky sa rozumie sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní.

(2) Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca u toho istého zamestnávateľa.

§ 107

(1) Pri krátení dovolenky stráca zamestnanec nárok na tú časť dovolenky, o ktorú sa mu dovolenka skrátila.

(2) Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením podmienky a rozsah krátenia dovolenky za neodpracovanú dobu.

§ 108

(1) Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniak určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určení plánu dovoleniak treba prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej dva týždne, pokiaľ sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Určenú dobu čerpania dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred; táto doba sa môže výnimočne skratiť, ak dá na to súhlas príslušný odborový orgán.

(2) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli preto, že zamestnávateľ zmenil jemu určenú dobu čerpania dovolenky alebo že ho z dovolenky odvolal.

(3) Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na dobu, keď zamestnanec vykonáva vojenskú činnú službu alebo civilnú službu, keď je uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz, ani na dobu, po ktorú je zamestnankyňa na materskej dovolenke (§ 157). Na dobu ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca smie zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

(4) Ak zamestnankyňa požiada zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky tak, aby nadväzovala bezprostredne na skončenie materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), je zamestnávateľ povinný jej žiadosti vyhovieť.

§ 109

(1) Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky pre vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, prípadne do skončenia pracovného pomeru.

(2) Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnávateľ je však povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň dvoch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, pokiaľ na ne má nárok.

§ 110

(1) Ak zamestnanec nastúpi počas dovolenky službu v ozbrojených silách alebo civilnú službu ak bol uznaný práceneschopným pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje; to neplatí, ak zamestnávateľ určil čerpanie dovolenky na dobu ošetrovania chorého člena rodiny na žiadosť zamestnanca. Dovolenka zamestnankyne sa prerušuje aj nástupom materskej dovolenky.

(2) Ak prípadne v dobe dovolenky zamestnanca sviatok na deň, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, nezapočítava sa mu do dovolenky. Ak zamestnávateľ určil zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok tak, že by pripadlo do doby dovolenky, je povinný určiť mu náhradné voľno na iný deň.

§ 110a

Ak zamestnanec zmení v priebehu toho istého kalendárneho roka zamestnanie, môže mu ktorýkoľvek zo zúčastnených zamestnávateľov poskytnúť dovolenku (časť dovolenky), na ktorú mu vznikol (vznikne) nárok u druhého zamestnávateľa, ak o to zamestnanec požiada najneskôr pred skončením pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a zúčastnení zamestnávateľa sa dohodnú na úhrade vyplatenej náhrady mzdy za dovolenku (jej časť), na ktorú zamestnancovi u zamestnávateľa poskytujúceho dovolenku (jej časť) nárok nevznikol. Zmenou zamestnania podľa predchádzajúcej vety sa rozumie skončenie pracovného pomeru u doterajšieho zamestnávateľa a nástup zamestnanca bez zbytočného priesťahu do nového pracovného pomeru u iného zamestnávateľa.

§ 110b

(1) Zamestnancovi prislúcha za dobu čerpania dovolenky náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku a prípadné naturálne požitky.

(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku možno zamestnancovi poskytnúť len vtedy, ak zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku ani do konca budúceho kalendárneho roka

- a) pretože mu zamestnávateľ neurčil dobu čerpania dovolenky alebo mu určil nesprávnu dĺžku dovolenky,
- b) pre prekážky v práci na strane zamestnanca,
- c) pre skončenie pracovného pomeru.

(3) Za dovolenku alebo jej časť, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať, prislúcha náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

(4) Zamestnancom uvedeným v § 102 ods. 4 prislúcha náhrada mzdy najviac za štyri týždne nevyčerpanej dovolenky.

(5) Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol.

(6) Náhradu mzdy za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku a osobitnú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť; táto dovolenka sa musí vždy vyčerpať, a to prednostne.

§ 110c

Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením, ktoré doby sa posudzujú ako výkon práce, aj keď zamestnanec nepracuje.

ŠTVRTÁ HLAVA MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAVKOV

Prvý oddiel

Mzda

§ 111

(1) Zamestnancom prislúcha za vykonanú prácu mzda.

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

(3) Mzda nesmie byť nižšia než minimálna mzda.

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

§ 112

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

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

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

§ 113

Osobný účet mzdy

(1) Zamestnávateľ, ktorý prevádzkuje podnikateľskú činnosť, môže zamestnancovi po dohode s ním zriadiť osobný účet mzdy.

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

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

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

§ 114

Normovanie práce

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

(2) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa predpoklady pre uplatnenie noriem vytvorili pred začatím práce. Normy spotreby práce a ich zmeny sa musia zamestnancom oznámiť vždy pred začatím práce a nesmú sa uplatniť so spätnou platnosťou.

§ 115

Mzda pri výkone inej práce

(1) Mzdové predpisy prípadne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa ustanovujú, za akých podmienok, po akú dobu a v akej výške prislúcha zamestnancovi mzda alebo doplatok k dosiahnutej mzde, ak vykonáva v rámci pracovnej zmluvy prácu odmeňovanú nižšou mzdovou tarifou, než zodpovedá jeho kvalifikácii, prípadne práci, na ktorú bol prevedený na základe dohodnutej zmeny pracovnej zmluvy.

(2) Ak je zamestnanec prevedený na inú prácu, než bola dojednaná, pretože to vyžadovalo odvrátenie živelnej udalosti alebo inej hrozacej nehody alebo zmiernenie ich bezprostredných následkov [§ 37 ods. 4 písm. b)], prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(3) Ak zamestnanec vykonával prácu, na ktorú bol proti svojej vôli protiprávne prevedený, prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred prevedením.

(4) Ak je zamestnanec prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, z dôvodov karanténneho opatrenia, ktoré mu bolo uložené podľa predpisov o starostlivosti o zdravie ľudu, prislúcha mu mzda podľa vykonávanej práce, najmenej však vo výške priemerného zárobku, ktorý

dosahoval pred prevedením. Vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky môžu ustanoviť nariadením, za akých podmienok uhradí príslušný orgán štátnej správy náklady na prípadný doplatok mzdy zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol.

(5) Ak je zamestnanec prevedený na prácu, pre ktorú je určená nižšia mzda, pre ohrozenie chorobou z povolania, je odmeňovaný podľa ustanovenia predchádzajúceho odseku s tým, že sa mu priemerný zárobok zaručuje po dobu prevedenia, najdlhšie však po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa prevedenia. To platí aj vtedy, ak zamestnanec prejde podľa predchádzajúcej vety do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, pretože pre neho doterajší zamestnávateľ nemá inú vhodnú prácu; doterajší zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnávateľovi, ku ktorému zamestnanec prešiel, vyplatený doplatok mzdy. Do doby 12 mesiacov sa nezapočítava doba, po ktorú nebol zamestnanec v pracovnom pomere.

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

§ 116

Mzda a náhradné voľno za prácu nadčas

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

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

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

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

§ 116a

Mzda za nočnú prácu a za prácu vo výškach

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

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

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

(2) Príplatok za prácu vo sviatok neprislúcha zamestnancovi,

- a) ktorému sa za prácu vykonávanú vo sviatok poskytne náhradné voľno; toto náhradné voľno môže zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť len na jeho žiadosť,
- b) u ktorého sa prihliadlo na prípadnú prácu nadčas už pri určení mzdy; za prácu vykonávanú vo sviatok mu prislúcha náhradné voľno, ktoré zamestnávateľ musí poskytnúť, pokiaľ sa s ním nedohodne inak, v dobe do troch kalendárnych mesiacov, inak zamestnancovi vznikne nárok na príplatok za prácu vo sviatok.

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

(4) Náhrada mzdy za sviatok neprislúcha zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal smenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu alebo smenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok (§ 91 ods. 4), prípadne časť niektorej z týchto smien.

§ 118**Mzda pri chybnjej práci**

Ak zamestnanec vyrobí zavinene svojou chybnou prácou nepodarok (chybný výrobok), neprislúcha mu za prácu na ňom mzda. Ak možno nepodarok opraviť a ak zamestnanec urobí opravu sám, prislúcha mu mzda za prácu na tomto výrobku, nie však mzda za vykonanie opravy. Ak zamestnanec nepodarok nezavinil, prislúcha mu mzda ako za bezchybnú prácu. Táto mzda mu prislúcha aj vtedy, ak sa mu po oznámení závady neuložilo zastaviť prácu. Obdobne ako pri nepodarkoch sa postupuje aj pri chybnom vykonávaní montáží, opráv, úprav a stavebných prác.

§ 119**Splatnosť mzdy a náhrady mzdy**

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za mesačné obdobie, pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie, a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. V podnikovej kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve možno tiež dohodnúť, že sa niektoré zložky mzdy s výnimkou zaručenej mzdy vyplatia v neskoršom výplatnom termíne, najneskôr však v dobe troch mesiacov po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytujú. Mzda a náhrada mzdy sa vypláca vo výplatných termínoch určených podľa zásad ustanovených vyhláškou Ministerstva financií Slovenskej republiky vydanou po dohode s ministerstvom práce a sociálnych vecí.

(2) Na žiadosť zamestnanca mu musí byť mzda a náhrada mzdy splatná počas dovolenky na zotavenie vyplatená pred nastúpením dovolenky.

(3) Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi na jeho žiadosť mzdu a náhradu mzdy splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia pracovného pomeru, ak to umožňuje technika výpočtu miezd.

§ 120

Výplata mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy sa vypláca zamestnancovi v peniazoch. V inom druhu plnenia sa poskytuje len vo výnimočných prípadoch ustanovených mzdovými predpismi.

(2) Mzda a náhrada mzdy sa vypláca v pracovnom čase a na pracovisku. Výnimku môže určiť zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, ak je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutne potrebné. Ak sa zamestnanec nemôže dostaviť pre výplatu z vážnych dôvodov, prípadne ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu zamestnávateľ mzdu (náhradu mzdy) v deň určený pre jej výplatu, prípadne najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, pokiaľ sa nedohodnú inak.

(3) Pri mesačnom vyúčtovaní mzdy (náhrady mzdy) je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy (náhrady mzdy) a o vykonaných zrážkach. Na žiadosť zamestnanca predloží mu zamestnávateľ na nahliadnutie doklady, na základe ktorých bola mzda (náhrada mzdy) vypočítaná.

(4) Zamestnanec môže na prijatie mzdy (náhrady mzdy) písomne splnomocniť inú osobu. Manželovi možno mzdu (náhradu mzdy) vyplatiť len na základe písomného splnomocnenia. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu (náhradu mzdy) inej osobe než zamestnancovi, len pokiaľ to ustanovuje zákon.⁸⁾

(5) Na žiadosť zamestnanca je zamestnávateľ povinný pri výplate miezd (náhrad miezd), prípadne iných peňažných plnení v prospech zamestnanca po vykonaní prípadných zrážok zo mzdy podľa príslušných právnych predpisov poukázať sumu určenú zamestnancom na jeho účet v česko-slovenskom peňažnom ústave.

§ 121

Zrážky zo mzdy a z náhrady mzdy

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

- a) preddavok na daň z príjmov fyzických osôb,
- b) preddavok na mzdu (jej zložku), ktorú je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky pre priznanie tejto mzdy (jej zložky),
- c) sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo orgánom štátnej správy,
- d) sumy prepadajúce štátu v dôsledku právoplatne uloženého nápravného opatrenia a peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- e) preplatky na dávkach nemocenského poistenia, pokiaľ je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa právnych predpisov o nemocenskom poistení,
- f) neprávom prijaté sumy dávok sociálneho zabezpečenia, pokiaľ je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení,
- g) nevyúčtovaný preddavok na náhradu cestovných, sťahovacích a iných výdavkov,

- h) náborové a iné príspevky, ako aj náhrady sfahovacích výdavkov, ktoré boli zamestnancovi vyplatené v náboře a ktoré je zamestnanec povinný podľa pracovnoprávných predpisov vrátiť,
- i) náhradu mzdy za dovolenku na zotavenie, na ktorú zamestnanec stratil nárok, prípadne na ktorú mu nárok nevznikol,
- j) sumy rodičovského príspevku, ktoré je zamestnankyňa (zamestnanec) povinná vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa zákona o rodičovskom príspevku,
- k) neprávom prijaté hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie alebo jeho zvýšenie alebo hmotné zabezpečenie poskytnuté ako preddavok, pokiaľ je zamestnanec povinný ho vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia podľa zákona o zamestnanosti,
- l) poistné na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a príspevok do fondu zamestnanosti.

(2) Poradie zrážok zo mzdy (náhrady mzdy) ustanoví nariadením vláda Slovenskej republiky.

§ 122

Účasť odborových orgánov pri vykonávaní mzdových opatrení

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

§ 123

Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou odmeny za pracovnú pohotovosť sudcov a justičných čakateľov a spôsob nariaďovania pracovnej pohotovosti.

Druhý oddiel

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci

Prekážky na strane zamestnanca

§ 124

Prekážky z dôvodov všeobecného záujmu

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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) Krátkodobu uvoľnenému zamestnancovi pre výkon verejnej funkcie a občianskej povinnosti poskytne zamestnávateľ, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Zamestnancovi uvoľnenému dlhodobe pre výkon verejnej funkcie poskytne zamestnávateľ, pre ktorého bol uvoľnený, primeranú odmenu, ktorá sa posudzuje ako mzda; náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

(3) Vláda Slovenskej republiky môže určiť nariadením, kedy pri krátkodobom uvoľnení zamestnanca mu poskytne náhradu mzdy zamestnávateľ, pre ktorého je v tom čase činný, alebo kedy tento zamestnávateľ uhradí náhradu mzdy zamestnávateľovi, ktorý ho uvoľnil.

(4) Podľa zásad schválených vládou Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou ministerstvo práce a sociálnych vecí iné úkony vo všeobecnom záujme, rozsah a podmienky poskytovania pracovného voľna.

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

§ 125

Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby

(1) Zamestnancovi, ktorý nastupuje vojenskú základnú (náhradnú) službu alebo civilnú službu, poskytuje zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za prvé dva týždne tejto služby; v kolektívnych zmluvách možno ustanoví nárok zamestnanca na náhradu mzdy za ďalšiu dobu, prípadne možnosť zamestnávateľa náhradu mzdy za ďalšiu dobu poskytnúť. Táto náhrada mzdy je splatná najneskôr tri dni pred dňom určeným na nástup služby.

(2) Za každú smenu (pracovný deň) alebo jej prevažnú časť, ktorú zamestnanec neospravedlnene zamešká v dobe štyroch týždňov bezprostredne predchádzajúcich nástupu vojenskej služby alebo civilnej služby, môže mu zamestnávateľ skrátiť náhradu mzdy za jeden až tri dni; ak zamestnanec zamešká neospravedlnene smenu alebo jej prevažnú časť v čase po vyplatení náhrady mzdy, je povinný vrátiť zamestnávateľovi sumu zodpovedajúcu skráteniu náhrady mzdy.

(3) Pri vojenskom cvičení a ďalších druhoch služby v ozbrojených silách, s výnimkou vojenskej základnej (náhradnej) služby a pri výkone civilnej služby namiesto vojenského cvičenia, prislúcha zamestnancovi od zamestnávateľa po dobu tejto služby náhrada mzdy vo výške určenej nariadením vlády Slovenskej republiky. V kolektívnych zmluvách možno výšku náhrady mzdy ustanovenej podľa predchádzajúcej vety zvýšiť; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku.

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

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

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

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

§ 126**Školenie a štúdium popri zamestnaní**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je povolaný na školenie usporiadané združeniami občanov podľa osobitného zákona, pracovné voľno, pokiaľ tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Náhradu mzdy za dobu školenia a cestovné náhrady po dobu školenia a v súvislosti s ním poskytuje zamestnancovi združenie občanov podľa osobitného zákona; môže sa však so zamestnávateľom dohodnúť, že náhradu mzdy v dohodnutej výške bude zamestnancovi po dobu školenia poskytovať zamestnávateľ a že združenie občanov podľa osobitného zákona mu vyplatené sumy uhradí.

(2) Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní, v ktorých má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo požiadavky nevyhnuté na riadny výkon práce dojednané v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(3) Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve (§ 141a) je výkonom práce, za ktorý prislúcha zamestnancovi mzda.

(4) Podľa zásad schválených vládou Slovenskej republiky môže ustanoviť vyhláškou ministerstvo práce a sociálnych vecí poskytovanie pracovných úľav a hmotného zabezpečenia zamestnancov študujúcich popri zamestnaní a zamestnancov pri účasti na školení uvedených v odseku 2, prípadne aj výšku náhrady mzdy poskytovanej po dobu tohto školenia.

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

Dôležité osobné prekážky v práci**§ 127**

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

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

§ 128

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

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

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

Prekážky na strane zamestnávateľa**§ 129****Prestoje**

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prechodnú závalu spôsobenú poruchou na strojomom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoje), patrí mu náhrada mzdy za podmienok a v rozsahu ustanovenom mzdovými predpismi, prípadne v súlade s nimi kolektívnymi zmluvami.

§ 130**Ostatné prekážky na strane zamestnávateľa**

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

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

(3) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o inú prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku. Dohodu podľa predchádzajúcej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

Tretí oddiel**Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce****§ 131**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom za podmienok a vo výške ustanovenej pracovnoprávnymi predpismi

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

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

PIATA HLAVA BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

§ 132

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

§ 133

Úlohy zamestnávateľa

(1) Zamestnávatelia a orgány im nadriadené sú v rozsahu svojej pôsobnosti povinné sústavne vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Najmä sú povinné:

- b) sústavne oboznamovať s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s novými poznatkami bezpečnostnej techniky vedúcich zamestnancov i všetkých ostatných zamestnancov, pravidelne overovať ich znalosti týchto predpisov a sústavne vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav a nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo s lekárskeym posudkom včítane práce nadčas alebo v noci,
- f) neposudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne a vážne ohrozuje život alebo zdravie.

(2) Zamestnávatelia sú povinní poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia alebo ochrana života a zdravia fyzických osôb, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky a umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne podľa osobitného predpisu^{8a)} aj ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy; zamestnancom v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha pri práci mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu, poskytuje zamestnávateľ alebo osobné ochranné pracovné prostriedky aj pracovný odev alebo obuv. Zamestnávateľ je povinný udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi. Zamestnávateľ je ďalej povinný vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovných procesov a na jeho základe vypracovať zoznam na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

(3) Zamestnávateľ je v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania povinný zabezpečovať rekondičné pobyty vybranému okruhu zamestnancov. Na účely poskytovania rekondičných pobytov sú vybranými povolaniami tie, ktoré spĺňajú kritériá sťažených pracovných podmienok a súčasne spĺňajú podmienky účelnosti rekondičného pobytu z hľadiska prevencie profesného poškodenia zdravia. Náklady na rekondičné pobyty uhrádza zamestnávateľ.

(4) Príslušný orgán na ochranu zdravia^{8b)} v spolupráci s príslušným lekárom zabezpečujúcim preventívnu zdravotnú starostlivosť^{8c)} o zamestnancov po dohode so zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov určia vybrané povolania podľa odseku 3.

(5) Na rekondičných pobytoch sú povinní zúčastniť sa zamestnanci, ktorí vykonávajú vybrané povolania nepretržite po dobu najmenej piatich rokov, alebo ak tieto povolania vykonávajú za mimoriadne sťažených pracovných podmienok a v kontrolovaných pásmach, po dobu najmenej štyroch rokov.

(6) Na ďalšom rekondičnom pobyte raz za tri roky je zamestnanec povinný zúčastniť sa, ak odpracoval v tomto období vo vybraných povolaniach alebo v kontrolovaných pásmach (v riziku ionizujúceho žiarenia) minimálne 600 pracovných zmien, a zamestnanec, ktorý pracuje s chemickými karcinogénmi, ak odpracoval minimálne 400 pracovných zmien.

(7) Na ďalšom rekondičnom pobyte raz za dva roky je povinný zúčastniť sa zamestnanec, ktorý pracuje pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, ak odpracoval v tomto období vo vybraných povolaniach 275 pracovných zmien.

(8) Za odpracovanú zmenu sa považuje pracovná zmena, v ktorej zamestnanec odpracoval aspoň prevažnú časť pracovnej zmeny vo vybranom povolaní.

(9) U zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je podmienka odpracovaného počtu pracovných zmien splnená, ak ich počet po prepočítaní zodpovedá určenému počtu zmien zamestnanca s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom.

(10) Dĺžka rekondičného pobytu je najmenej dva týždne. Rekondičný pobyt by mal nadväzovať na čerpanie dovolenky na zotavenie a bez vážnych dôvodov sa nemôže prerušiť. Deň nástupu a miesto rekondičného pobytu určuje zamestnávateľ na základe odporúčania príslušného lekára zabezpečujúceho preventívnu zdravotnú starostlivosť.

(11) Zamestnancovi musí byť na celú dobu rekondičného pobytu zabezpečený programovo riadený zdravotný režim a pri internátnom rekondičnom pobyte aj ubytovanie a celodenné stravovanie.

(12) Zamestnávateľ určí zamestnancovi spôsob dopravy, prípadne ďalšie podmienky obdobne ako pri pracovnej ceste. Cestovné náhrady sa poskytujú podľa osobitného zákona.^{8d)}

(13) Zamestnávatelia sú povinní dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozilo fajčením na pracoviskách. Za tým účelom sú povinné zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú aj nefajčiari.

(14) Za plnenie úloh zamestnávateľa v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zodpovedajú vedúci zamestnanci na všetkých stupňoch riadenia v rozsahu svojich funkcií. Tieto úlohy sú rovnocennou a neoddeliteľnou súčasťou ich pracovných povinností.

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

(16) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom zdravotníctva Slovenskej republiky a Ministerstvom financií Slovenskej republiky ustanoví vyhláškou rozsah a podrobnejšie podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

§ 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 zamestnanci vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu a kde by táto forma mzdy viedla pri zvyšovaní pracovných výsledkov súčasne k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia zamestnancov.

§ 135**Účasť zamestnancov na zaisťovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**

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

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

- a) dodržiavať právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy a pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečného správania sa na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými boli riadne oboznámení,
- b) nepožívať alkoholické nápoje a nezneužívať iné omamné prostriedky na pracoviskách zamestnávateľa a v pracovnom čase aj mimo týchto pracovísk, nenastupovať pod ich vplyvom do práce a dodržiavať určený zákaz fajčenia na pracoviskách,
- d) zúčastňovať sa na školení a výcviku uskutočňovanom zamestnávateľom v záujme bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a podrobiť sa skúškam a lekárskeym prehliadkam ustanoveným právnym predpisom,
- e) zúčastňovať sa na rekondičných pobytoch,
- f) oznamovať svojmu nadriadenému alebo orgánom dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení nedostatky a závady, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie pri práci, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní,
- g) podrobiť sa vyšetreniu, ktoré vykonáva zamestnávateľ alebo príslušný orgán štátnej správy, aby zistili, či zamestnanci nie sú pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných prostriedkov; okruh orgánov a zamestnancov zamestnávateľa oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, uvedie zamestnávateľ v pracovnom poriadku, prípadne vo vnútornom predpise vydanom po dohode s príslušným odborovým orgánom.

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

(4) Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením výnimky zo zákazu požívania alkoholických nápojov [odsek 2 písm. b)].

§ 136**Kontrola odborových orgánov**

(1) Príslušné odborové orgány majú právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u jednotlivých zamestnávateľov; pritom majú najmä právo

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľa plnia svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne vytvárajú podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľov pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľov s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľa riadne vyšetrujú pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
- d) zakázať prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

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

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

§ 138

Štátny odborný dozor

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

ŠIESTA HLAVA

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Prvý oddiel

Pracovné a životné podmienky zamestnancov a ich odborný rozvoj

§ 139

(1) Zamestnávateľa vytvárajú na zvyšovanie kultúry práce a pracovného prostredia pracovné podmienky, ktoré umožňujú, aby výkon práce bol kvalitný, hospodárny a bezpečný, aby práca prinášala zamestnancom uspokojenie a aby pôsobila priaznivo na ich všestranný rozvoj.

(2) Zamestnávateľa sa starajú o uplatňovanie vedecko-technických poznatkov, najmä o rozširovanie mechanizácie a automatizácie (robotizácie), o zdokonaľovanie organizácie práce, o odstraňovanie rizikových, namáhavých a jednotvárných prác a o vzhľad a úpravu pracovísk, strojov a nástrojov.

(3) Zamestnávateľa zriaďujú, udržiavajú a zlepšujú zariadenia pre zamestnancov podľa právnych predpisov. Zamestnávateľa zriaďujú a udržiavajú zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených právnymi predpismi.

§ 140

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; túto

povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky výkonu práce na pracoviskách. V kolektívnej zmluve možno rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zamestnávateľ poskytne stravovanie; to platí aj pre zamestnávateľov, ktorí neprevádzkujú podnikateľskú činnosť.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako tri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, ale netrvá viac ako 12 hodín, zamestnávateľ môže zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla; pri pracovnej zmene nad 12 hodín zamestnávateľ je povinný zabezpečiť poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.

(3) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odsekov 1 a 2 vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať alebo sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo u fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby.

(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odsekov 1 až 3 vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.^{8e)} Okrem toho zamestnávateľ poskytuje aj príspevok podľa osobitného predpisu.^{8f)}

(5) Stravovanie podľa odseku 1 nemožno nahradiť iným plnením.

Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie

§ 141

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

§ 141a

Zamestnanec je povinný prehlbovať si sústavne kvalifikáciu na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve; prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie tiež jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi účasť na školení na prehĺbenie kvalifikácie.

§ 142

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi osvedčenie.

(2) Zamestnávateľ je takisto povinný zaškoliť alebo zaučiť zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce alebo spôsob práce, pokiaľ je to potrebné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.

§ 142b

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné úľavy a hmotné zabezpečenie podľa § 126 ods. 4 ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa; zvýšením kvalifikácie sa rozumie tiež jej získanie alebo rozšírenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný kontrolovať priebeh a výsledky zvyšovania kvalifikácie zamestnanca; môže zastaviť poskytovanie pracovných úľav a hmotného zabezpečenia, ak

- a) zamestnanec sa stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšuje kvalifikáciu; v takom prípade mu zamestnávateľ môže poskytovať pracovné voľno bez náhrady mzdy,
- b) zamestnanec bez zavinenia zamestnávateľa po dlhší čas neplní bez vážneho dôvodu podstatné povinnosti pri zvyšovaní kvalifikácie.

§ 143

(1) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzavrieť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovných úľav a hmotného zabezpečenia a zamestnanec sa zaväzuje zvýšiť si kvalifikáciu a zotrvať u zamestnávateľa po určitý čas v pracovnom pomere alebo uhradiť mu náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie, a to aj vtedy, ak zamestnanec rozviaže pracovný pomer pred zvýšením kvalifikácie. Dohodu nemožno dojednať, ak ide o prehlbovanie kvalifikácie pre prácu dojednanú v pracovnej zmluve, ktoré je povinnosťou zamestnanca (§ 141a).

(2) Vláda Slovenskej republiky ustanoví nariadením najvyššiu sumu nákladov, ktorú je zamestnanec povinný uhradiť v závislosti od dĺžky doby zotrvania v pracovnom pomere, ak nespĺní svoj záväzok. Súčasne môže ustanoviť, že zamestnávateľ je oprávnený uzavrieť dohodu podľa predchádzajúceho odseku tiež pri prehlbovaní kvalifikácie, ak predpokladané náklady dosahujú mimoriadne vysokú sumu, a výšku tejto sumy; v takom prípade nemožno však prehĺbenie kvalifikácie zamestnancovi uložiť.

(3) Dohoda sa musí uzavrieť písomne a musia sa v nej uviesť

- a) druh kvalifikácie a spôsob jej zvýšenia,
- b) doba, po ktorú sa zamestnanec zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere,
- c) druhy nákladov, ktoré bude povinný zamestnanec uhradiť zamestnávateľovi, ak nespĺní svoj záväzok zotrvať v nej v pracovnom pomere,
- d) najvyššia celková suma, ktorú bude zamestnanec povinný uhradiť, inak je dohoda neplatná.

(4) Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítava doba základnej (náhradnej) vojenskej služby a civilnej služby vykonávanej namiesto nej, doba ďalšej materskej dovolenky a doba, po ktorú zamestnávateľ podľa § 127 ods. 2 ospravedlnil neprítomnosť muža v práci, pretože mu prislúchal rodičovský príspevok. Nezapočítava sa tiež neprítomnosť v práci pre výkon nepodmienečného trestu odňatia slobody a väzby, ak došlo k právoplatnému odsúdeniu.

(5) Ak zamestnanec nespĺní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

(6) Ak zamestnanec v dobe trvania záväzku podľa odseku 1 rozviaže pracovný pomer a nastúpi doňho u iného zamestnávateľa, môže tento zamestnávateľ, ako aj každý ďalší zamestnávateľ, ku ktorému zamestnanec neskôr nastúpil, prevziať za neho povinnosť uhradiť úplne alebo čiastočne náklady spojené so zvyšovaním kvalifikácie, ak sa zamestnanec zaviazal po zodpovedajúcu dobu zotrvať u neho v pracovnom pomere alebo vrátiť príslušnú časť nákladov, ktoré za neho uhradil; odsek 2 platí aj tu.

(7) Povinnosť zamestnanca na úhradu nákladov nevzniká, ak

- a) zamestnávateľ v priebehu zvyšovania kvalifikácie zastavil poskytovanie hmotného zabezpečenia, pretože sa zamestnanec bez svojho zavinenia stal dlhodobo nespôsobilým na výkon práce, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu,
- b) pracovný pomer sa skončil výpoveďou danou zamestnávateľom, pokiaľ nejde o výpoveď z dôvodov, pre ktoré možno zrušiť okamžite pracovný pomer alebo z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, prípadne dohodou z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c),
- c) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia prácu, pre ktorú si zvyšoval kvalifikáciu, prípadne stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. d),
- d) zamestnávateľ nevyužíval v posledných 12 mesiacoch po dobu najmenej šiestich mesiacov kvalifikáciu, ktorú si zamestnanec zvýšil.

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

§ 144

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

§ 145

Uloženie zvrškov a dopravných prostriedkov

Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania, ako aj obvyklých dopravných prostriedkov, pokiaľ ich zamestnanci používajú na cestu do zamestnania a späť; za obvyklý dopravný prostriedok na cestu do zamestnania a späť sa na tento účel nepovažuje osobný automobil. Túto povinnosť má aj voči všetkým ostatným osobám, pokiaľ sú pre neho činné na jeho pracoviskách.

Druhý oddiel

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

§ 146

Zabezpečenie zamestnancov 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 zamestnanec po skončení výkonu verejnej funkcie alebo inej činnosti pre odborovú organizáciu, po školení alebo skončení služby v ozbrojených silách, s výnimkou vojenskej základnej služby a civilnej služby, alebo zamestnankyňa po skončení materskej dovolenky (§ 157 ods. 1), alebo ak sa vráti do práce zamestnanec po skončení dočasnej práceneschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca odpadla alebo

pracovisko bolo zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

§ 148

(1) Zamestnávateľa sú povinní zamestnávať zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou na vhodných pracovných miestach a umožňovať im výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako i starať sa o jej zvyšovanie. Sú ďalej povinní vytvárať podmienky, aby títo zamestnanci mali možnosť čo najširšieho a trvalého pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohli dosahovať pokiaľ možno rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby im bola práca čo najviac uľahčená.

(2) Pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, sa u niektorých zamestnávateľov vyhradujú alebo zriaďujú chránené dielne (pracoviská) a umožňuje sa im získať potrebnú kvalifikáciu.

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

SIEDMA HLAVA PRACOVNÉ PODMIENKY ŽIEN A MLADISTVÝCH

Prvý oddiel Pracovné podmienky žien

§ 149

Zamestnávateľa sú povinní zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a iné zariadenia pre ženy.

§ 150

Zákazy niektorých prác

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

- a) zodpovedné a riadiace funkcie a nevykonávajú pritom manuálnu prácu,
- b) zdravotnícke a sociálne služby,
- c) prevádzkovú prax pri štúdiu,
- d) práce nie manuálne, ktoré treba občas vykonávať pod zemou, najmä práce spojené s dozornou, kontrolnou alebo študijnou činnosťou.

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

(3) Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej 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; nočnú prácu im možno nariadiť, len ak ide

- a) o prácu, ktorá sa musí vykonať v noci, pretože bola prerušená pravidelná prevádzka živelnými udalosťami alebo inými obdobnými mimoriadnymi prípadmi, alebo ak hrozí nebezpečenstvo pre život alebo zdravie,
- b) o spracovanie surovín alebo výrobkov, ktoré podliehajú rýchlej skaze, a ak treba ich zachrániť pred nevyhnutným zničením,
- c) o ženy, ktoré vykonávajú zodpovedné a riadiace funkcie alebo ktoré pracujú v zdravotníckych, veterinárnych, sociálnych, obchodných alebo kultúrnych zariadeniach, v zariadeniach verejného stravovania, spojov, colníc, v železničnej a verejnej doprave a v živočíšnej výrobe.

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

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

Druhý oddiel**Pracovné podmienky tehotných žien a matiek****§ 153****Prevedenie na inú prácu**

(1) Ak vykonáva tehotná žena prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotnosť, je zamestnávateľ povinný 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 zamestnávateľ 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.

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

§ 155**Rozviazanie pracovného pomeru**

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

§ 156**Úprava pracovného času**

(1) Zamestnávateľ je povinný prizerať pri zaradovaní zamestnancov 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 zamestnávateľ povinný vyhovieť jej žiadosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 86); pritom zamestnávateľ postupuje v súčinnosti s príslušným odborovým orgánom.

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

Materská dovolenka**§ 157**

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

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

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

§ 158

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

(2) Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí materská dovolenka odo dňa jej nástupu až do uplynutia doby ustanovenej v § 157 ods. 1. Ak však žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov, prípadne 31 týždňov, ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, alebo o osamelú ženu.

§ 159

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

(2) 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 14 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 14 týždňov a nemôže sa v žiadnom prípade skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

§ 160

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

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

§ 161**Prestávky na dojčenie**

(1) Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný 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

Ustanovenia tejto hlavy platia s výnimkou § 152 a 154 obdobne pre vojačky z povolania, príslušníčky Zboru bezpečnosti a príslušníčky zborov nápravnej výchovy. Podrobnosti ustanovia právnym predpisom Ministerstvo obrany Slovenskej republiky a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky.

Tretí oddiel

Pracovné podmienky mladistvých

§ 163

Zamestnávateľa sú povinní vytvárať priaznivé podmienky pre všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľa úzko spolupracujú s rodičmi mladistvých. Zamestnávateľa sú povinní viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnávajú v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje vždy dátumy narodenia mladistvých zamestnancov.

§ 164

(1) Na uzavretie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu, ak ide o mladistvého zamestnanca.

(2) Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité zrušenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa musia sa dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer rozvážuje mladistvý zamestnanec alebo ak sa má jeho pracovný pomer rozviazať dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

§ 165

Zamestnávateľa smú zamestnávať mladistvých len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytujú im pri práci zvýšenú starostlivosť; to isté platí i pre školy, prípadne pre združenia občanov podľa osobitného zákona, pokiaľ v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

§ 166

Zákaz práce nadčas a práce v noci

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

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

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

§ 167

Práce zakázané mladistvým

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

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

(3) Zamestnávateľia 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 Slovenskej republiky rozšíriť zásadami podľa odseku 2 i na zamestnancov vo veku blízkom veku mladistvých.

§ 168

Lekárske vyšetrenie

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladiství boli vyšetrení lekárom:

- a) pred vstupom do pracovného pomeru a pred prevedením na inú prácu na dobu dlhšiu ako jeden mesiac,
- b) pravidelne podľa potreby, najmenej však raz ročne, pokiaľ Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky neurčí pre niektorý pracovný odbor častejšie lekárske vyšetrenia.

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

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvým sa zamestnávateľ spravuje aj lekárske posudkami.

ÔSMA HLAVA

NÁHRADA ŠKODY

Prvý oddiel

Predchádzanie škodám

§ 170

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

(2) Zamestnávateľ je povinný sústavne kontrolovať, či zamestnanci plnia svoje pracovné úlohy tak, aby nedochádzalo ku škodám.

(3) Na ochranu majetku zamestnávateľa je zamestnávateľ oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnašajú alebo odnášajú od zamestnávateľa, prípadne prehliadky zamestnancov. Blížšie podmienky ustanoví zamestnávateľ v súlade s osobitnými predpismi⁹⁾ v pracovnom poriadku.

§ 171

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

(2) Ak na odvrátenie škody hroziacej zamestnávateľovi neodkladne treba zákrok, zamestnanec 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 zamestnanec zistí, že nemá vytvorené potrebné pracovné podmienky, je povinný oznámiť závalu svojmu nadriadenému.

Druhý oddiel

Zodpovednosť zamestnanca za škodu

§ 172

Všeobecná zodpovednosť

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

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

(3) Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie s výnimkou prípadov uvedených v § 176 a 178.

§ 175

Zodpovednosť za nesplnenie povinností na odvrátenie škody

Od zamestnanca, ktorý vedome ani neupozornil vedúceho zamestnanca na hroziacu škodu ani nezakročil proti hroziacej škode (§ 171), hoci by sa tým zabránilo bezprostrednému vzniku škody, môže zamestnávateľ 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 povinností a aký je spoločenský význam škody, ako i na osobné a majetkové pomery zamestnanca, 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 zamestnanec povinný vyúčtovať

§ 176

(1) Ak prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zamestnanec zodpovednosť za zverenú hotovosť, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty, ktoré je povinný vyúčtovať,

zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dojednať, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzavreli dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).

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

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

(4) Ústredné orgány môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom zásady pre vymedzenie okruhu prác, pre výkon ktorých je nevyhnutné uzavretie písomnej dohody o hmotnej zodpovednosti; so zamestnancami vykonávajúcimi tieto práce, je zamestnávateľ povinný dohodu uzavrieť.

§ 177

(1) Zamestnanec, ktorý uzavrel dohodu o hmotnej zodpovednosti, môže od nej odstúpiť, ak sa prevádza na inú prácu, zaraďuje na iné pracovisko, prekladá, alebo pokiaľ zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie neodstráni závady v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. Pri spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody tiež odstúpiť, ak na pracovisko je zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca. Odstúpenie sa musí oznámiť zamestnávateľovi písomne.

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

§ 178

Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

(1) Zamestnanec zodpovedá za stratu nástrojov, ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré mu zamestnávateľ zveril na písomné potvrdenie.

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

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnanca

§ 178a

(1) Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu ním spôsobenú, len ak je schopný ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky.

(2) Zamestnanec, ktorý sa uvedie vlastnou vinou do takého stavu, že nie je schopný ovládnuť svoje konanie alebo posúdiť jeho následky, zodpovedá za škodu v tomto stave spôsobenú.

(3) Za škodu zodpovedá aj zamestnanec, ktorý ju spôsobil úmyselným konaním proti pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia.

§ 178b

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

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

Rozsah náhrady škody

§ 179

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

(2) Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého zamestnanca sumu rovnajúcu sa trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Toto obmedzenie neplatí, ak bola škoda spôsobená v opilosti, ktorú si sám privodil, alebo po zneužití iných omamných prostriedkov.

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

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

(5) Ak zodpovedá zamestnávateľovi za škodu niekoľko zamestnancov, 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

Zamestnanec, 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 zamestnancom určí podiel náhrady podľa pomeru ich dosiahnutých hrubých zárobkov, pričom zárobok ich vedúceho a jeho zástupcu sa započítava v dvojnásobnej výške.

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

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

§ 183

(1) Ak bola škoda spôsobená z nedbanlivosti, môže zamestnávateľ alebo súd určiť výšku náhrady škody nižšou sumou, ako je skutočná škoda, prípadne ako je trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Ak škoda bola spôsobená v opilosti alebo po zneužití iných omamných prostriedkov alebo na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, alebo

stratou zverených predmetov, môže byť náhrada škody takto znížená len súdom. Výška náhrady musí však byť najmenej jedna tretina skutočnej škody, a ak škoda presahuje trojnásobok priemerného mesačného zárobku zamestnanca, najmenej suma rovnajúca sa jeho priemernému mesačnému zárobku.

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

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

§ 184

(1) Zamestnanec, ktorý spôsobil z nedbanlivosti zamestnávateľovi škodu vyrobením nepodarku (chybného výrobku), je povinný nahradiť mu náklady vynaložené na materiál a mzdy, prípadne na potrebné opravy nepodarku aj stroja, ak ho pri výrobe nepodarku poškodil, a to až do sumy rovnajúcej sa polovici jeho priemerného mesačného zárobku. Zamestnanec túto povinnosť nemá, ak sa mu po oznámení závady neuložilo zastaviť prácu.

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

(3) Ak nepodarok vznikol ospravedliteľnou chybou zamestnanca, ktorý je inak v práci svedomitý, môže mu zamestnávateľ náhradu škody primerane znížiť. Výška náhrady musí však byť najmenej jedna tretina skutočnej škody, a ak škoda presahuje polovicu priemerného mesačného zárobku zamestnanca, najmenej suma rovnajúca sa jednej šestine jeho priemerného mesačného zárobku.

(4) Ak bola škoda spôsobená v opilosti alebo po zneužití iných omamných prostriedkov, uhrádza sa skutočná škoda. Ustanovenie § 183 ods. 1 druhej a tretej vety platí aj tu.

(5) Podľa predchádzajúcich odsekov sa posudzuje aj povinnosť zamestnanca nahradiť škodu spôsobenú zamestnávateľovi chybnou manuálnou prácou pri montážach, opravách, úpravách a stavebných prácach.

§ 185

(1) Zamestnávateľ je povinný požadovať od zamestnanca náhradu škody, za ktorú mu zamestnanec zodpovedá.

(2) Výšku požadovanej náhrady škody určuje zamestnávateľ; ak spôsobil škodu vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s podriadeným zamestnancom, určí výšku jeho náhrady nadriadený orgán.

(3) Zamestnávateľ prerokuje výšku požadovanej náhrady škody so zamestnancom a oznámi mu ju spravidla najneskôr do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zistilo, že škoda vznikla a že za ňu zamestnanec zodpovedá.

(4) Ak zamestnanec uzná záväzok nahradiť škodu v určenej výške a ak s ním zamestnávateľ dohodne spôsob úhrady, je zamestnávateľ povinný 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 1 000 Sk, je zamestnávateľ povinný prerokovať s príslušným odborovým orgánom. Ak škodu spôsobil vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, prípadne jeho zástupca sám alebo spoločne s

podriadeným zamestnancom, určí výšku tejto náhrady nadriadený orgán po prerokovaní s vyšším odborovým orgánom.

§ 186

Ak zamestnanec uhradil aspoň dve tretiny určenej náhrady škody a ak preukáže mimoriadne pracovné výsledky, môže zamestnávateľ na návrh príslušného odborového orgánu alebo s jeho súhlasom upustiť od vymáhania zvyšnej sumy náhrady škody. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na škody, ktoré zamestnanec spôsobil úmyselne, v opilosti alebo po zneužití iných omamných prostriedkov, na zverených hodnotách, ktoré je povinný vyúčtovať, alebo stratou zverených predmetov.

Tretí oddiel

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

§ 187

Všeobecná zodpovednosť

(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti pravidlám slušnosti a občianskeho spolužitia.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene (§ 9 a 10).

(3) Zamestnávateľ nezodpovedá zamestnancovi za škodu na dopravnom prostriedku, ktorý použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním bez jeho súhlasu.

Zodpovednosť za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania

§ 190

(1) Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu na zdraví alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase úrazu v pracovnom pomere.

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

(3) Za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Chorobami z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok tam uvedených.

(4) Ako choroba z povolania sa odškodňuje aj choroba, ktorá vznikla pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, a to od jej zaradenia do zoznamu a za dobu najviac troch rokov pred jej zaradením do zoznamu.

(5) Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z právnych a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ sa zodpovednosti nezbaví podľa § 191.

§ 191

(1) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti celkom, ak preukáže, že

- a) škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b) škodu si privodil postihnutý zamestnanec svojou opilstou alebo v dôsledku zneužitia iných omamných prostriedkov a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť, a že tieto skutočnosti boli jedinou príčinou škody.

(2) Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že

- a) postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne alebo ostatné predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b) jednou z príčin škody bola opilstosť postihnutého zamestnanca alebo zneužitie iných omamných prostriedkov postihnutým zamestnancom,
- c) zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne alebo ostatné predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

(3) Ak sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti (odsek 2), určí sa časť škody, ktorú znáša zamestnanec, podľa miery jeho zavinenia; v prípade uvedenom v odseku 2 písm. c) uhradí však zamestnávateľ aspoň jednu tretinu škody.

(4) Pri posudzovaní, či zamestnanec porušil právne alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci [odsek 1 písm. a) a odsek 2 písm. a)], nie je možné dovoľávať sa len všeobecných ustanovení, podľa ktorých si má každý počínať tak, aby neohrozoval svoje zdravie a zdravie iných.

(5) Za ľahkomyselné konanie [odsek 2 písm. c)] nemožno považovať bežnú neopatrnosť a konanie vyplývajúce z rizika práce.

§ 192

Zamestnávateľ sa nemôže zbaviť zodpovednosti, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz pri odvracaní škody hroziacej tomuto zamestnávateľovi alebo nebezpečenstva priamo hroziaceho životu alebo zdraviu, pokiaľ zamestnanec tento stav sám úmyselne nevyvolal.

§ 193

(1) Zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz alebo u ktorého sa zistila choroba z povolania, je zamestnávateľ povinný v rozsahu, v ktorom za škodu zodpovedá, poskytnúť náhradu za

- a) stratu na zárobku,
- b) bolesť a sťaženie spoločenského uplatnenia,
- c) účelne vynaložené náklady spojené s liečením,
- d) vecnú škodu; ustanovenie § 187 ods. 3 platí aj tu.

(2) Spôsob a rozsah náhrady škody je zamestnávateľ povinný prerokovať bez zbytočného odkladu s príslušným odborovým orgánom a so zamestnancom.

§ 193a

Náhrada za stratu na zárobku po dobu práceneschopnosti a náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti z toho istého dôvodu sú samostatné nároky, ktoré neprislúchajú popri sebe.

§ 194

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

(2) Náhrada škody podľa predchádzajúceho odseku prislúcha aj pri ďalšej práceneschopnosti z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo choroby z povolania; pritom sa vychádza z priemerného zárobku zamestnanca pred vznikom tejto ďalšej škody. Ak však zamestnancovi pred vznikom tejto ďalšej škody prislúchala náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti, poskytne sa mu náhrada podľa predchádzajúceho odseku do výšky sumy, do ktorej by mu prislúchala náhrada podľa § 195, keby nebol neschopný práce; pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje nemocenské.

§ 195

(1) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti alebo pri uznaní invalidity alebo čiastočnej invalidity sa po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov od vzniku nároku poskytne zamestnancovi v takej výške, aby spolu s jeho zárobkom po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania s pripočítaním prípadného invalidného alebo čiastočného invalidného dôchodku poskytovaného z toho istého dôvodu sa rovnala jeho priemernému zárobku pred vznikom škody. Pritom sa neprihliada na zvýšenie invalidného dôchodku pre bezvládnosť, na zníženie tohto dôchodku podľa právnych predpisov o sociálnom zabezpečení, na zvýšenie priznaných dôchodkov podľa týchto predpisov ani na zárobok zamestnanca, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím.

(2) Po uplynutí doby uvedenej v predchádzajúcom odseku náhrada za stratu na zárobku spolu so zárobkom postihnutého zamestnanca s prípadným dôchodkom uvedeným v predchádzajúcom odseku nesmie presiahnuť sumu 5 700 Sk mesačne; pritom sa neprihliada na zárobok zamestnanca, ktorý dosiahol zvýšeným pracovným úsilím. U zamestnancov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody bol vyšší ako 5 700 Sk, sa táto suma zvyšuje o 75 % rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 5 700 Sk. Toto obmedzenie neplatí, ak škoda bola spôsobená úmyselne alebo výhradne porušením právnych alebo ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokiaľ ich neporušil postihnutý zamestnanec. Z dôvodov hodných osobitného zreteľa môže súd rozhodnúť, že toto obmedzenie neplatí tiež vtedy, ak škoda bola spôsobená hrubou nedbanlivosťou, pokiaľ sa jej nedopustil postihnutý zamestnanec.

(3) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti prislúcha zamestnancovi aj pri práceneschopnosti z iného dôvodu, než je pôvodný pracovný úraz alebo choroba z povolania. Pritom sa za zárobok po pracovnom úraze alebo po zistení choroby z povolania považuje zárobok, z ktorého sa určí výška nemocenského.

(4) Zamestnancovi, ktorý bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť prácu, ktorá mu bola zabezpečená, prislúcha náhrada za stratu na zárobku podľa predchádzajúcich odsekov iba vo výške rozdielu medzi priemerným zárobkom pred vznikom škody spôsobenej zamestnancovi

úrazom alebo chorobou z povolania a priemerným zárobkom, ktorý mohol dosiahnuť pri práci, ktorá mu bola zabezpečená. Zamestnávateľ zamestnancovi neuhradí škodu do výšky sumy, ktorú si bez vážnych dôvodov opomenul zarobiť.

(5) Náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti prislúcha zamestnancovi najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕši 65 rokov veku.

§ 195a

Škodou podľa tohto zákonníka nie je prípadná strata na dôchodku.

§ 196

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

§ 197

(1) Ak zamestnanec následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania zomrel, zamestnávateľ je povinný v rozsahu svojej zodpovednosti poskytnúť

- a) náhradu účelne vynaložených nákladov spojených s jeho liečením,
- b) náhradu primeraných nákladov spojených s pohrebom,
- c) náhradu nákladov na výživu pozostalých,
- d) jednorazové odškodnenie pozostalých,
- e) náhradu vecnej škody; ustanovenie § 187 ods. 3 platí aj tu.

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

§ 198

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

§ 199

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

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

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

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

§ 200

(1) Jednorazové odškodnenie prislúcha manželovi a dieťaťu, ktoré má nárok na sirotsky dôchodok. Dieťaťu prislúcha vo výške 12 000 Sk, manželovi vo výške 7 500 Sk. V odôvodnených prípadoch sa jednorazové odškodnenie v úhrnnej výške 7 500 Sk poskytne aj rodičom zomretého.

(2) Náhrada vecnej škody prislúcha dedičom zamestnanca.

§ 202

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

§ 203

Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky ustanoví po dohode s ministerstvom práce a sociálnych vecí vyhláškami výšku, do ktorej možno poskytnúť náhradu za bolesť a za sťaženie spoločenského uplatnenia, a určovanie výšky náhrady v jednotlivých prípadoch.

Zodpovednosť v osobitných prípadoch**§ 204****Zodpovednosť za škodu na odložených veciach**

(1) Zamestnávateľ, s ktorým je zamestnanec v pracovnom pomere, zodpovedá za škodu na veciach, ktoré u tohto zamestnávateľa zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom alebo na mieste, kde sa obvykle odkladajú.

(2) Za veci, ktoré do zamestnania obvykle zamestnanci nenosia (väčšie sumy peňazí, klenoty a iné cennosti) a ktoré zamestnávateľ neprevzal do osobitnej úschovy, zodpovedá zamestnávateľ len do sumy 2 000 Sk. Ak sa však zistí, že škodu na týchto veciach spôsobil iný zamestnanec zamestnávateľa, alebo ak prevzal zamestnávateľ tieto veci do osobitnej úschovy, uhradí zamestnávateľ škodu bez obmedzenia.

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

§ 205**Zodpovednosť pri odvracaní škody**

(1) Zamestnanec, ktorý pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi utrpel vecnú škodu, má voči nemu 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 zamestnanec, ktorý takto odvracal nebezpečenstvo hroziace životu alebo zdraviu, ak by za škodu zodpovedal zamestnávateľ.

Spoločné ustanovenia o zodpovednosti zamestnávateľa

§ 205a

Ak zamestnávateľ preukáže, že škodu zaviniť aj poškodený zamestnanec, jeho zodpovednosť sa pomerne obmedzí; pri zodpovednosti za škodu pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania sa postupuje podľa ustanovení § 191.

§ 205b

(1) Zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, pokiaľ škodu neodčiní uvedením do predošlého stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví než z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 187), platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým neprislúcha.

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

(3) Náhradu za stratu na zárobku vypláca zamestnávateľ pravidelne raz mesačne.

§ 205c

(1) Zamestnávateľ, ktorý nahradil poškodenému škodu, má nárok na náhradu voči tomu, kto poškodenému za takú škodu zodpovedá podľa Občianskeho zákonníka, a to v rozsahu zodpovedajúcom miere tejto zodpovednosti voči poškodenému, pokiaľ vopred nebolo dohodnuté inak.

(2) Ak ide o náhradu škody pri chorobe z povolania, má zamestnávateľ, ktorý škodu uhradil, nárok na náhradu voči všetkým zamestnávateľom, v ktorých postihnutý zamestnanec pracoval za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý, a to v rozsahu zodpovedajúcom dobe, po ktorú pracoval u týchto zamestnávateľov za uvedených podmienok.

§ 205d

Zákonné poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

(1) Zamestnávateľia zamestnávajúci aspoň jedného zamestnanca sú pre prípad svojej zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania poistené (ďalej len „zákonné poistenie“) v úrazovej poisťovni (ďalej len „poisťovňa“). To sa nevzťahuje na zamestnávateľov, ktorí majú podľa zákona postavenie štátneho orgánu.

(2) Ak vznikne poisťovni vykonávaním zákonného poistenia majetková ujma, má právo na úhradu tejto ujmy zo štátneho rozpočtu.

(3) Majetkovou ujmov sa rozumie strata poisťovne, ktorá vzniká z vykonávania zákonného poistenia. Tou je záporný rozdiel medzi kalkulovanými nákladmi na poistné plnenia a skutočnými nákladmi na vyplatené poistné plnenia vykázané poisťovňou k 31. decembru každého roka.

(4) Poisťovňa oznámi ekonomické výsledky vykonávania zákonného poistenia za predchádzajúci rok Ministerstvu financií Slovenskej republiky najneskôr do 31. marca nasledujúceho roka. Ministerstvo financií Slovenskej republiky uhradí vykázanú majetkovú ujmu za predchádzajúci rok najneskôr do 30. júna bežného roka.

(5) Evidenciu o zákennom poistení vedie poisťovňa vo svojom účtovníctve oddelene od ostatných činností poisťovne.

(6) Bližšie podmienky a sadzby poistného ustanoví vyhláškou Ministerstvo financií Slovenskej republiky.

(7) Ak pri zániku zamestnávateľa neprejdú práva a povinnosti z pracovnoprávneho vzťahu na iného zamestnávateľa, má poškodený (pozostalý) právo priamo voči poisťovni, aby mu škodu nahradila v tom istom rozsahu, v akom by mu ju bol povinný nahradiť sám poistený zamestnávateľ.

(8) V rozsahu, v akom sa na zamestnávateľa vzťahuje zákonné poistenie, zaniká jeho povinnosť dojednať zmluvné poistenie podľa osobitných predpisov.

§ 206

(1) Ustanovenia tejto hlavy sa vzťahujú aj na fyzické osoby vykonávajúce verejné funkcie, ako aj na ďalšie fyzické osoby, o ktorých to ustanoví vláda Slovenskej republiky nariadením; pritom môže ustanoviť potrebné odchýlky pre spôsob a rozsah náhrady škody.

(2) Ustanovenia § 187 až 205c sa vzťahujú aj na príslušníkov ozbrojených síl v činnnej službe; potrebné odchýlky vo svojej pôsobnosti môže ustanoviť právnym predpisom Ministerstvo obrany Slovenskej republiky, Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky a Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky.

DEVIATA HLAVA PRACOVNÉ SPORY

§ 207

Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru prejednávajú a rozhodujú súdy.

TRETIA ČASŤ

§ 227

Po úspešnom vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy), je zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravoval na povolanie, povinný uzavrieť so žiakom stredného odborného učilišťa, učilišťa alebo odborného učilišťa (ďalej len „učilište“) pracovnú zmluvu a umožniť mu v kolektíve zamestnancov ďalší odborný rast. Dojednaný druh práce musí zodpovedať kvalifikácii získanej v učebnom alebo študijnom odbore. Uzavretie pracovnej zmluvy môže zamestnávateľ odmietnuť len so súhlasom príslušného odborového orgánu, ak nemá pre žiaka vhodnú prácu, pretože sa menia jeho úlohy alebo pre zdravotnú nespôsobilosť žiaka. Pracovnú zmluvu môže zamestnávateľ so žiakom uzavrieť i pred skončením štúdia (prípravy) najskôr však v deň, keď dovърší 15 rokov veku (§ 11 ods. 1).

§ 227a

(1) Zamestnávateľ, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie, môže so žiakom učilišťa uzavrieť dohodu, v ktorej sa žiak zaviazá, že po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, prípadne po uplynutí doby štúdia (prípravy), zotrvá u zamestnávateľa v pracovnom pomere po určitú dobu, najviac však tri roky. Do doby zotrvania v pracovnom pomere sa nezapočítavajú doby uvedené v § 143 ods. 4. Dohoda sa môže uzavrieť len pri uzavieraní pracovnej zmluvy; musí sa uzavrieť písomne, inak je neplatná.

(2) Ak zamestnancovi vznikne v dobe, po ktorú sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere podľa predchádzajúceho odseku pracovný pomer, členský pomer k družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah alebo služobný pomer u iného zamestnávateľa, je tento zamestnávateľ povinný uhradiť predchádzajúcemu zamestnávateľovi pomernú časť primeraných nákladov na jeho výchovu v učebnom alebo študijnom odbore. To isté platí, ak zamestnancovi vznikne v tejto dobe niektorý z uvedených pracovných vzťahov u ďalšieho zamestnávateľa (u ďalších zamestnávateľov).

(3) Uhrádzajú sa primerané náklady za celý čas výchovy v učilišti. Pomerná časť primeraných nákladov je ich časť, ktorá zodpovedá nesplnenej dobe záväzku.

(4) Povinnosť zamestnávateľa uhradiť náklady nevzniká, ak

- a) tento zamestnávateľ zamestnáva zamestnanca v dobe trvania jeho záväzku v pracovnom pomere podľa § 25 ods. 2,
- b) zamestnanec nemôže vykonávať podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia povolanie, pre ktoré sa pripravoval, prípadne doterajšiu prácu z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. d) a § 54,
- c) predchádzajúci zamestnávateľ porušuje podstatnú povinnosť, ktorú má voči zamestnancovi podľa pracovnej alebo kolektívnej zmluvy alebo právnych predpisov,
- d) zamestnanec nasleduje manžela do miesta jeho bydliska alebo mladistvý zamestnanec nasleduje rodičov do miesta ich nového bydliska,
- e) predchádzajúci zamestnávateľ rozviaže so zamestnancom pracovný pomer,
- f) z údajov predchádzajúceho zamestnávateľa v potvrdení o zamestnaní nevyplýva, že ďalšiemu zamestnávateľovi vznikne povinnosť uhradiť tieto náklady.

ŠTVRTÁ ČASŤ

DOHODY O PRÁČACH VYKONÁVANÝCH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

§ 232

(1) Zamestnávateľa sú povinní zabezpečovať plnenie svojich úloh predovšetkým zamestnancami v pracovnom pomere. Len výnimočne môžu na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb uzavierať s fyzickými osobami aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti), ak ide o prácu,

- a) ktorej pravidelný výkon nemôže zamestnávateľ zabezpečiť v rámci vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a rozvrhu pracovných smien tak, aby jej riadenie, sledovanie jej vykonávania a kontrola dodržiavania pracovného času boli účelné a hospodárne,
- b) ktorej výkon v pracovnom pomere by bol z hľadiska záujmov spoločnosti pre zamestnávateľa neúčelný alebo nehospodárny z iných dôvodov.

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

(3) Tieto dohody nemožno uzavierať na činnosti, ktoré sú predmetom ochrany podľa autorského zákona.

§ 233

(1) Na základe uzavretých dohôd sú zamestnanci povinní najmä

- a) vykonávať práce svedomite a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností a dodržiavať podmienky dojednané v dohode,

- b) vykonávať práce osobne, prípadne za pomoci rodinných príslušníkov uvedených v dohode,
- c) dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými boli riadne oboznámení,
- d) riadne hospodáriť so zverenými prostriedkami a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím.

(2) Na základe uzavretých dohôd sú zamestnávateľia povinní najmä

- a) vytvárať zamestnancom primerané pracovné podmienky zabezpečujúce riadny a bezpečný výkon práce, najmä poskytovať potrebné základné prostriedky, materiál, náradie a osobné ochranné pracovné prostriedky,
- b) oboznámiť zamestnancov s právnymi a inými predpismi vzťahujúcimi sa na prácu nimi vykonávanú, najmä s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- c) primerane kontrolovať riadny výkon práce,
- d) poskytnúť zamestnancom za vykonanú prácu dojednanú odmenu,
- e) dodržiavať aj ostatné podmienky dojednané v dohode; prípadné ďalšie dojednané nároky zamestnanca alebo iné plnenia v jeho prospech však nemožno dohodnúť pre zamestnanca priaznivejšie, než sú obdobné nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.

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

§ 234

(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi, s ktorým uzavrel dohodu, za škodu spôsobenú zavineným porušením povinností pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ním rovnako ako zamestnanec v pracovnom pomere, aj keď túto škodu spôsobili jeho rodinní príslušníci, ktorí mu pri práci pomáhali. Ak ide o prácu vykonávanú na základe dohody o vykonaní práce, nesmie výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti presiahnuť tretinu skutočnej škody a nesmie byť ani vyššia než tretina odmeny dojednanej za vykonanie tejto práce, s výnimkou prípadov podľa § 176 až 178.

(2) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorú utrpel pri výkone práce podľa uzavretej dohody alebo v priamej súvislosti s ním, rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere; rodinným príslušníkom zodpovedá zamestnávateľ podľa Občianskeho zákonníka.

§ 235

Spory vyplývajúce z týchto dohôd sa prejednávajú rovnako ako spory z pracovného pomeru.

§ 236

Dohoda o vykonaní práce

(1) Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ s fyzickou osobou uzavrieť, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa dohoda uzaviera, nie je vyšší ako 100 hodín. Do predpokladaného rozsahu práce sa započítava aj doba práce vykonávanej zamestnancom pre zamestnávateľa v tom istom kalendárnom roku na základe inej dohody o vykonaní práce; vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením, v ktorých výnimočných prípadoch sa do predpokladaného rozsahu práce táto doba nezapočítava.

(2) Dohoda o vykonaní práce sa uzaviera písomne alebo ústne. V dohode musí byť vymedzená pracovná úloha, dojednaná odmena za jej vykonanie a spravidla sa v nej dojednáva aj doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať; v písomnej dohode, prípadne v písomnom zázname o ústne uzavretej dohode, má zamestnávateľ okrem toho uviesť predpokladaný rozsah práce podľa predchádzajúceho odseku, pokiaľ mu rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

(3) Pracovná úloha sa musí vykonať v dojednanej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ nevytvoril dojednané pracovné podmienky; zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

(4) Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dojednaným podmienkam.

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

Dohoda o pracovnej činnosti

§ 237

(1) Dohodu o pracovnej činnosti môže zamestnávateľ s fyzickou osobou uzavrieť, aj keď predpokladaný rozsah práce nepresahuje 100 hodín.

(2) Na základe dohody o pracovnej činnosti nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času; do tohto rozsahu sa nezapočítava čas prípadnej pracovnej pohotovosti, za ktorú zamestnancovi neprislúcha odmena, a pracovná pohotovosť doma. Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením, v ktorých výnimočných prípadoch možno na základe dohody o pracovnej činnosti vykonávať prácu nad rozsah pracovného času uvedený v predchádzajúcej vete.

(3) Dodržiavanie dojednaného a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa predchádzajúceho odseku sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzavretá (§ 238 ods. 2), najdlhšie však za obdobie 12 mesiacov.

§ 238

(1) Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzavrieť písomne, inak je neplatná. V dohode musia byť uvedené dojednaná práca, dojednaná odmena za vykonanú prácu, dojednaný rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzaviera. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

(2) Dohoda o pracovnej činnosti sa uzaviera na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dojednať spôsob jej zrušenia. Okamžité zrušenie dohody možno dojednať len pre prípady, v ktorých možno okamžite zrušiť pracovný pomer. Ak spôsob zrušenia nevyplýva priamo z uzavretej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dojednanému dňu a jednostranne len výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu s 15-dňovou výpoveďnou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

§ 239a

Odmena za vykonanú prácu je splatná vo výplatných termínoch určených u zamestnávateľa pre výplatu mzdy (§ 119), a ak je dojednaná jednorazová splatnosť odmeny, až po vykonaní celej pracovnej úlohy v najbližšom výplatnom termíne po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť splatnosť odmeny inak.

**PIATA ČASŤ
SPOLOČNÉ USTANOVENIA****PRVÁ HLAVA
PRÁVNE ÚKONY****§ 240**

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

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

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

§ 241

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

(2) Ak účastník, ktorému je nesplnenie podmienky na prospech, jej splnenie zámerne 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 zamestnanec vopred vzdáva svojich práv,
- d) ktorý urobil zamestnanec 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, prípadne osobitný zákon. 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 zamestnanec získa neoprávnene majetkový prospech na úkor zamestnávateľa alebo zamestnávateľ na úkor zamestnanca, musí ho vydať.

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

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

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

Zmluvy (dohody)

§ 244

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

(2) Návrh na uzavretie zmluvy treba prijať v lehote určenej navrhovateľom. Ak nie je lehota určená, treba návrh prijať ihneď, ak konajú účastníci priamo; inak treba ho prijať bez zbytočného odkladu. Návrh je prijatý okamihom, keď prijatie návrhu došlo navrhovateľovi.

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

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

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

§ 245

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

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

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

(4) Od pracovnej zmluvy možno odstúpiť (§ 33 ods. 2) len doiaľ zamestnanec nenastúpil do práce.

DRUHÁ HLAVA

ZABEZPEČENIE PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

§ 246

(1) Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy; zrážky zo mzdy nesmú byť väčšie, akoby boli zrážky pri výkone rozhodnutia.¹⁰⁾ Dohoda sa musí uzavrieť písomne, inak je neplatná.

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

§ 247

(1) Ak vznikla zamestnancovi povinnosť nahradiť škodu na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, môže sa iná fyzická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že tento nárok zamestnávateľa uspokojí, ak tak neurobí zamestnanec.

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

(3) Ručiteľ je povinný nárok zamestnávateľa uspokojiť, ak ho neuspokojil zamestnanec, hoci ho na to zamestnávateľ písomne vyzval.

(4) Ručiteľ, ktorý nárok zamestnávateľa uspokojil, je oprávnený požadovať od zamestnanca náhradu za plnenie poskytnuté zamestnávateľovi.

§ 248

(1) Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ zabezpečiť aj písomnou zmluvou uzavretou so zamestnancom, ktorou zamestnanec berie na seba povinnosť, že neprevedie svoju nehnuteľnosť bez súhlasu zamestnávateľa na iného, doiaľ nárok zamestnávateľa 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) Doiaľ obmedzenie trvá, je prevod bez súhlasu zamestnávateľa 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 zamestnávateľ zlúčením prípadne splynutím, prechádzajú jeho práva a povinnosti na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Ak zanikne zamestnávateľ rozdelením, prechádzajú jeho práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov na zamestnávateľov novovzniknutých. Orgán, ktorý rozhodol o rozdelení zamestnávateľa, takisto určí, ktorý z novovzniknutých zamestnávateľov preberá od doterajšieho zamestnávateľa práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov, ktoré do dňa jeho rozdelenia zanikli.

(3) Ak zamestnávateľ zanikne uplynutím doby, na ktorú bol založený, alebo splnením úlohy, na ktorú bol založený, určí orgán jemu nadriadený, na ktorého zamestnávateľa prechádzajú jeho práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov.

(4) Ak zamestnávateľ zanikne v súvislosti s premenou na inú formu zamestnávateľa, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov v plnom rozsahu na novovzniknutého zamestnávateľa, pokiaľ zákon neustanovuje inak.²²⁾

§ 250

(1) Ak sa časť zamestnávateľa prevádza k inému zamestnávateľovi, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov voči zamestnancom tejto časti zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa.

(2) Práva a povinnosti doterajšieho zamestnávateľa voči zamestnancom tejto časti zamestnávateľa, ktorých pracovnoprávne vzťahy do dňa prevodu zanikli, zostávajú nedotknuté.

§ 251

Ak sa zrušuje zamestnávateľ, určí orgán, ktorý zamestnávateľa zrušuje, ktorý zamestnávateľ je povinný uspokojiť nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa, prípadne uplatňovať jeho nároky. Ak sa však pri zrušení zamestnávateľa vykonáva jeho likvidácia,²³⁾ má túto povinnosť likvidátor; pokiaľ likvidátor ku dňu skončenia likvidácie neuspokojí nároky zamestnancov zamestnávateľa, ktorý má podľa zákona postavenie štátneho orgánu, má túto povinnosť štát.

§ 251a

Smrťou zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, prechádzajú na jeho dedičov práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov.

§ 251b

K prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

§ 251c

Nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa na náhradu škody pri pracovnom úraze alebo pri chorobe z povolania, ktoré neuspokojil likvidátor alebo správca konkurznej podstaty a na uspokojovanie ktorých sa nevzťahuje zákonné poistenie alebo povinné zmluvné poistenie podľa

osobitných predpisov, uspokojí štát prostredníctvom úrazovej poisťovne z prostriedkov poskytnutých z osobitného účtu Ministerstva pre správu a privatizáciu národného majetku Slovenskej republiky, z Fondu národného majetku Slovenskej republiky a z rozpočtovej rezervy vlády Slovenskej republiky.

ŠTVRTÁ HLAVA

ZÁNIK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Uspokojenie nároku

§ 252

- (1) Uspokojením nárok zanikne.
- (2) Nároky musia byť uspokojené riadne a včas.

§ 253

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

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

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

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

§ 254

- (1) Zamestnanec i zamestnávateľ sú povinní prijať i čiastočné plnenie.
- (2) Ak zamestnávateľ alebo zamestnanec 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 zamestnanec zamestnávateľa, aby mohol nárok uspokojiť v splátkach, môže mu zamestnávateľ povoliť primerané splátky. Ak ich plní v dohodnutých lehotách, ide o včasné a riadne plnenie.

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

(3) Ak je dohodnuté plnenie v splátkach a ak chce zamestnanec nárok uspokojiť celkom, je zamestnávateľ povinný plnenie od neho prijať.

§ 256

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

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

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

§ 257

(1) Zamestnávateľ alebo zamestnanec, 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 o sporných nárokoch

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

§ 260

Smrť zamestnanca

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

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

(3) Peňažné nároky zamestnávateľa zanikajú smrťou zamestnanca, s výnimkou nárokov, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré zamestnanec pred jeho smrťou písomne uznal čo do dôvodu i výšky, a nárokov na náhradu škody spôsobenej úmyselne alebo stratou predmetov zverených zamestnancovi na písomné potvrdenie.

PIATA HLAVA

LEHOTY A DOBY

§ 261

(1) Nárok sa premlčí, ak sa neuplatnil na súde v lehote v tomto zákonníku ustanovenej. Na premlčanie sa prihliadne, len ak sa ten, voči ktorému sa nárok uplatňuje, premlčania dovoľá; v takom prípade nemožno premlčaný nárok účastníkovi, ktorý ho uplatňuje, priznať.

(2) Nepremlčujú sa nároky zamestnanca na náhradu za stratu na zárobku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 194 a 195) alebo inej škody na zdraví (§ 187) a nároky na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199). Nároky na jednotlivé plnenia z nich vyplývajúce sa však premlčujú.

(3) Ak účastník uplatní na súde svoj nárok a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia lehota po dobu konania neplynie. To isté platí o nároku, ktorý bol právoplatne priznaný a pre ktorý bol na súde navrhnutý výkon rozhodnutia.

(4) K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 46 ods. 3 a 4, § 53 ods. 2, § 54 ods. 2, § 59 ods. 3, § 60 ods. 4, § 64, § 102 ods. 5, § 204 ods. 3, § 270a ods. 4 a § 270b ods. 1. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, prihliadne súd na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamietne.

§ 262

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

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

§ 263

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

(2) Lehota na uplatnenie peňažných nárokov písomne uznaných čo do 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) Lehota na uplatnenie nároku na náhradu škody je dva roky; začína plynúť odo dňa, keď sa poškodený dozvie o tom, že škoda vznikla, a o tom, kto za ňu zodpovedá. Nárok na náhradu škody sa však premlčí, ak sa neuplatnil v lehote troch rokov, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, desiatich rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

§ 264

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

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

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

§ 265

Ak ide o nároky zamestnancov, 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, prípadne posledný deň lehoty na posledný deň v mesiaci. Polovicou mesiaca sa rozumie 15 dní.

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

(4) Návrh súdu a písomný prejav vôle druhému účastníkovi je potrebné v určenej lehote doručiť, pokiaľ tento zákonník alebo pracovnoprávny predpis vydaný na jeho vykonanie neustanovuje inak.

(5) Ustanovenia predchádzajúcich odsekov sa netýkajú doby, na ktorú boli obmedzené práva alebo povinnosti (§ 258), ani doby, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva alebo povinnosti; tieto doby sa začínajú prvým dňom a končia sa uplynutím posledného dňa určenej alebo dojednanej doby.

§ 266a**Doručovanie**

(1) Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku a zániku pracovného pomeru alebo vzniku, zmien a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí obdobne o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý; ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou.

(2) Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou s poznámkou „do vlastných rúk“.

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

ŠIESTA ČASŤ ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Osobitná úprava pracovného pomeru niektorých zamestnancov

§ 267

(1) Pokiaľ to vyžaduje účinná ochrana štátnych záujmov alebo dôležité hospodárske záujmy, môže vláda Slovenskej republiky ustanoviť nariadením odchýlky od ustanovení tohto zákonníka pre zamestnancov vysielaných do cudziny, pokiaľ ide o

- a) preloženie na pracovisko v cudzine a odvolanie z neho,
- b) dĺžku určeného týždenného pracovného času, jeho rozvrhnutie a prácu v dňoch pracovného pokoja v cudzine a jej odmeňovanie, prípadne poskytovanie mzdy (odmeny), náhrady mzdy a náhrad výdavkov v inej než česko-slovenskej mene.
- c) uzavieranie vedľajších pracovných pomerov a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(2) Pracovné pomery zamestnancov, ktorí nepracujú na pracoviskách zamestnávateľa, ale podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve pre neho vykonávajú dojednané práce doma v pracovnom čase, ktorý si sami rozvrhujú (ďalej len „domácki zamestnanci“), sa spravujú ustanoveniami tohto zákonníka s týmito odchýlkami:

- a) na týchto zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času a o prestojoch,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci im nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy,
- c) nepatrí im príplatok za prácu nadčas ani príplatok za prácu vo sviatok, prípadne ani ďalšie zložky mzdy ustanovené mzdovým predpisom.

(3) Vláda Slovenskej republiky môže ustanoviť nariadením ďalšie odchýlky pre domácych zamestnancov, pokiaľ to budú vyžadovať ich odlišné pracovné podmienky, prípadne ustanoviť, že pri niektorých dôležitých osobných prekážkach v práci im patrí od zamestnávateľa náhrada mzdy.

§ 269

Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.

§ 270

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

(2) Ustanovenia § 154 ods. 3, § 155 a § 156 ods. 2 sa vzťahujú aj na osamelých zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa.

(3) Ustanovenia § 53 ods. 3, § 154 ods. 3 a § 156 ods. 2 sa vzťahujú aj na zamestnanca, ktorý preukáže, že sa prevažne sám dlhodobo sústavne stará o prevažne alebo úplne bezvládnú fyzickú osobu.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov

§ 270a

(1) Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a ďalšie orgány, o ktorých to ustanovuje zákon národnej rady, sú oprávnené vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov v orgánoch, u zamestnávateľov a v organizačných jednotkách na území príslušnej republiky. Kontrolu dodržiavania predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vykonávajú výlučne orgány štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení.

(2) Zamestnanci poverení vykonaním kontroly sú oprávnení vstupovať do objektov a zariadení orgánov a zamestnávateľov, požadovať od príslušných zamestnancov predloženie potrebných dokladov, podanie úplných správ, informácií a vysvetlení v lehotách na to určených, ich účasť pri prerokúvaní výsledkov kontroly a ďalšiu súčinnosť potrebnú na vytváranie vhodných podmienok pre nerušené a rýchle vykonanie kontroly.

(3) Ak zistia porušenie pracovnoprávných predpisov, sú zamestnanci poverení vykonaním kontroly oprávnení vyžadovať od zamestnancov orgánov a zamestnávateľov odstránenie zistených nedostatkov a podanie správy o prijatých opatreniach v lehote na to určenej, prípadne požiadať o zaistenie nápravy nadriadený orgán.

(4) Zamestnancom zamestnávateľa, ktorí v určenej lehote nesplnia povinnosť, ktorá je im uložená podľa odsekov 2 a 3, môže zamestnanec poverený vykonaním kontroly uložiť poriadkovú pokutu až do sumy 1 000 Sk, a to aj opätovne, ak uložená povinnosť nebola splnená ani v novourčenej lehote. Poriadkovú pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď k nesplneniu povinnosti došlo.

(5) V zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov v pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky, Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, Ministerstva dopravy, pôšt a telekomunikácií Slovenskej republiky, Ministerstva financií Slovenskej republiky, v Slovenskej informačnej službe a v orgánoch združení občanov možno kontrolu podľa odseku 1 vykonať len so súhlasom príslušných ústredných orgánov.

(6) Kontrolnou činnosťou podľa odseku 1 nie sú dotknuté povinnosti orgánov podľa § 26 ani kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov.

§ 270b

(1) Orgán uvedený v § 270a ods. 1 je oprávnený uložiť zamestnávateľovi za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov pokutu až do sumy 500 000 Sk a pri opätovnom porušení povinností, za nedodržanie ktorých už bola pokuta uložená, pokutu až do sumy 1 000 000 Sk. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roka odo dňa, keď sa príslušný orgán dozvedel o porušení týchto povinností, najneskoršie však do troch rokov odo dňa, keď ich zamestnávateľ porušil.

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

(3) Pri ukladaní pokút sa postupuje podľa všeobecných predpisov o správnom konaní. Pokuty sú príjmom Fondu zamestnanosti Slovenskej republiky. To isté platí o ukladaní poriadkových pokút (§ 270a ods. 4).

Výklad niektorých pojmov

§ 272

(1) Právnymi, pracovnoprávnymi, osobitnými a mzdovými predpismi uvedenými v tomto zákonníku sa rozumejú všeobecne záväzné právne predpisy. Na účely ustanovenia § 27 ods. 4, keď vedúceho zamestnanca vymenúva do funkcie orgán nadriadený zamestnávateľovi, sa rozumie osobitným predpisom aj uznesenie príslušnej vlády.

(2) Pokiaľ ide o vydávanie pracovnoprávných predpisov, rozumejú sa ústrednými orgánmi uvedenými v tomto zákonníku ústredné orgány štátnej správy.

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

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

(5) Pre zamestnávateľov, ktorí nie sú v pôsobnosti odvetvových ústredných orgánov, povoľuje výkon dohodnutej nočnej práce žien podľa § 152 ods. 2 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

(6) U zamestnávateľov, ktorí nie sú v pôsobnosti odvetvových ústredných orgánov, sa na práva a povinnosti vyplývajúce z ustanovení § 74 písm. f), § 85, § 95 ods. 2, § 105 ods. 4, § 133 ods. 6, § 150 ods. 2 a § 167 ods. 2 použijú primerane pracovnoprávne predpisy vydané pre zamestnávateľov s obdobnou činnosťou.

§ 273

(1) Právne a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú predpisy na ochranu života a zdravia, hygienické a protiepidemické predpisy, technické normy, dopravné predpisy, predpisy o požiarnej ochrane a predpisy o manipulácii s horľavinami, výbušnínami, zbraňami, rádioaktívnymi látkami, jedmi a inými látkami škodlivými zdraviu, pokiaľ upravujú otázky týkajúce sa ochrany života a zdravia.

(2) Za predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa považujú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané ústrednými orgánmi alebo zamestnávateľmi po dohode s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení a príslušného odborového orgánu.

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

§ 274

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

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

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

§ 275

Priemerný zárobok

(1) Zisťovanie a používanie priemerného zárobku upravuje osobitný zákon.^{23a)}

(2) Priemerným zárobkom zamestnanca na pracovnoprávne účely sa rozumie priemerný hrubý zárobok, pokiaľ pracovnoprávne predpisy neustanovujú inak.

(3) V prípadoch, keď sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, zisťuje sa tento zárobok z priemerného mesačného hrubého zárobku²⁴⁾ odpočítaním poistného na zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie,²⁵⁾ príspevkov do fondu zamestnanosti a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb,²⁶⁾ vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

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 dojednávaneho pracovnou zmluvou sa však posudzuje vždy podľa tohto zákonníka.

(3) U zamestnancov, 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 prejednanie 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 stlačenej vzduchu;
25. nariadenie č. 261/1942 Zb. o domácej 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 autodieliňach 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 zamestnancov ako § 83 tohto zákonníka, zostávajú v platnosti.

§ 280 **Účinnosť**

Tento zákonník nadobúda účinnosť 1. januárom 1966.

Čl. II

(1) Zmeny vyplývajúce z tohto zákona sa nevzťahujú, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, na nároky vzniknuté z pracovnoprávnych vzťahov do 31. decembra 1969 a na právne úkony urobené pred 1. januárom 1970, aj keď ich právne účinky nastanú po tomto dni.

(2) Pre narušenie socialistického spoločenského poriadku možno dať pracovníkovi výpoveď [§ 46 ods. 1 písm. e)], prípadne okamžite s ním zrušiť pracovný pomer [§ 53 ods. 1 písm. c)] i vtedy, ak k takej činnosti došlo pred začiatkom účinnosti tohto zákona.

(3) Po dobu od nadobudnutia účinnosti tohto zákona do konca roku 1971 nie je okamžité zrušenie pracovného pomeru pre narušenie socialistického spoločenského poriadku podľa § 53 ods. 1 písm. c) viazané lehotami uvedenými v § 53 ods. 2.

(4) Sumy obmedzujúce podľa skorších predpisov spôsob výpočtu a poskytovanie náhrady za stratu na zárobku a náhrady nákladov na výživu pozostalých sa pre náhrady patriace za dobu od 1. januára 1970 zvyšujú na jednotnú sumu 2 500 Kčs. Invalidným dôchodkom, čiastočným invalidným dôchodkom a dôchodkom pozostalých sa od 1. januára 1970 rozumejú tieto dôchodky po odpočítaní prípadnej osobitnej dane z dôchodku. Na žiadosť poškodeného sa prípadná úprava náhrady urobí aj tam, kde o uvedených náhradách sa už právoplatne rozhodlo alebo kde ich výška sa už dohodla.

(5) Pracovné spory, pokiaľ neboli do 31. decembra 1969 právoplatne ukončené v konaní pred odborovými orgánmi, postúpia tieto orgány na ďalšie konanie okresnému súdu, v obvode ktorého majú sídlo. Ak bude podaný návrh na zrušenie právoplatného rozhodnutia vydaného v pracovnom spore odborovým orgánom alebo na jeho zmenu alebo na zrušenie schválenia zmiernu týmto orgánom, rozhodne o návrhu súd.

(6) Pokiaľ lehoty ustanovené na uplatnenie nárokov začali plynúť pred 1. januárom 1970, posudzujú sa od tohto dňa ako premlčacie lehoty s výnimkou lehôt ustanovených v § 46 ods. 3, § 52, § 53 ods. 2, § 60 ods. 2, § 64, § 79 ods. 1, § 101 ods. 4 a § 204 ods. 3.

Čl. II

1. Pracovné spory, o ktorých sa začalo konanie pred 1. júlom 1975 pred súdom, prejednávajú súdy; ak sa konanie o spore začalo pred komisiou pre pracovné spory a nedošlo k jeho právoplatnému skončeniu pred 1. júlom 1975, komisia pre pracovné spory postúpi spor súdu, v obvode ktorého má sídlo.
2. Návrhy na zrušenie schválenia zmiernu alebo rozhodnutia komisie pre pracovné spory podľa doterajšieho znenia § 215 Zákonníka práce a námietky proti rozhodnutiu, ktorým bolo pracovníkovi uložené pokarhanie, o ktorých organizácia nerozhodla do 1. júla 1975, prejedná rozhodcovská komisia, prípadne súd. Návrhy na zrušenie schválenia zmiernu alebo rozhodnutia komisie pre pracovné spory podľa doterajšieho znenia § 214 Zákonníka práce prejedná súd.
3. Zmeny vyplývajúce z tohto zákona sa nevzťahujú, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak, na nároky vzniknulé z pracovnoprávnych vzťahov do 30. júna 1975 a na právne úkony vykonané pred 1. júlom 1975, i keď ich právne účinky nastanú až po tomto dni.

4. Na návrh poškodeného podaný do 30. júna 1976 rozhodne rozhodcovská komisia, prípadne súd o náhrade za stratu na dôchodku pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania aj v tých prípadoch, v ktorých sa o náhrade škody právoplatne rozhodlo alebo došlo k dohode pred 1. júlom 1975.

Čl. II

Vláda Československej socialistickej republiky po dohode s Ústrednou radou odborov môže ustanoviť, že osobitná dodatková dovolenka podľa § 105 ods. 3 písm. b) sa po prvý raz poskytne za rok 1985.

Čl. II

1. Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovné pomery vzniknuté a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzavreté pred 1. januárom 1989, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak; ich vznik, ako aj nároky, ktoré z nich vznikli, a právne úkony urobené pred 1. januárom 1989 sa však posudzujú podľa doterajších predpisov.
2. Podľa doterajších predpisov sa posudzuje skončenie pracovných pomerov na určitú dobu, ktoré vznikli pred 1. januárom 1989, alebo na určitú dobu zmenených s účinnosťou pred týmto dňom iba vtedy, ak vznikli alebo boli zmenené vzhľadom na pridelenie podnikového alebo služobného bytu, bytu vystavaného v podnikovej bytovej výstavbe z vlastných voľných prostriedkov podniku a bytu prideleného v štátnom záujme.
3. Za vedúcich pracovníkov vo funkciách, do ktorých ich vymenúva orgán nadriadený organizácii alebo vedúci organizácie (§ 27 ods. 4), sa od 1. januára 1989 považujú aj vedúci pracovníci, ktorí k tomuto dňu podľa doterajších predpisov vykonávajú tieto funkcie na základe pracovnej zmluvy.
4. Podľa doterajších predpisov sa postupuje pri ukladaní kárnych opatrení za porušenie pracovnej disciplíny, ku ktorému došlo pred 1. januárom 1989.
5. Lehoty uvedené v § 261 ods. 1, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1989 a neskončili sa pred týmto dňom, sa predlžujú podľa ustanovení tohto zákona. Lehoty uvedené v § 261 ods. 4, ktoré začali plynúť pred 1. januárom 1989 a neskončili sa pred týmto dňom, sa spravujú doterajšími predpismi.
6. Nepremlčateľnosť nárokov pracovníka na náhradu za stratu na zárobku z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania (§ 194 a 195) alebo inej škody na zdraví (§ 187) a nároku na náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) sa vzťahuje aj na nároky, ktoré vznikli pred 1. januárom 1989, ak sa pred týmto dňom neskončila premlčacia lehota podľa doterajších predpisov.
7. Sumy obmedzujúce podľa doterajších predpisov spôsob výpočtu a poskytovanie náhrady za stratu na zárobku a náhrady nákladov na výživu pozostalých sa pre náhrady prislúchajúce pracovníkom, ktorí pred 1. januárom 1989 nedovršili (alebo by nedovršili) vek 65 rokov, za dobu od 1. januára 1989 zvyšujú na sumu 3 000 Kčs a u pracovníkov, ktorých priemerný zárobok pred vznikom škody na zdraví bol vyšší ako 3 000 Kčs, sa táto suma zvyšuje o 75 % rozdielu medzi týmto zárobkom a sumou 3 000 Kčs; na žiadosť postihnutého alebo pozostalých sa prípadná úprava náhrady vykoná aj tam, kde o uvedených náhradách bolo už pred 1. januárom 1989 právoplatne rozhodnuté alebo ich výška bola dohodnutá. Pracovníkom, ktorí dovŕšia vek 65 rokov po 31. decembri 1988, prislúcha náhrada za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšili tento vek; to isté platí aj pre náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) po pracovníkovi zomretom po 31. decembri 1988. Nároky pracovníkov uvedené v tomto bode, ktorí pred 1. januárom 1989 dovŕšili vek 65 rokov, sa spravujú doterajšími predpismi; to isté platí pre náhradu nákladov na výživu pozostalých (§ 199) po zomretom pracovníkovi, ktorý by dovŕšil vek 65 rokov pred týmto dňom.
8. Podľa doterajších predpisov sa posudzuje náhrada za stratu na dôchodku pracovníkov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok pred 1. januárom 1989 a ich nárok na náhradu za stratu na zárobku po skončení práceneschopnosti čiastočne alebo úplne zanikol po 31. decembri 1988.

9. Pracovné spory o náhradu škody spôsobenej organizácii, ak za ňu okrem pracovníka zodpovedá aj ďalší občan podľa iných než pracovnoprávných predpisov, o ktorých sa začalo konanie pred 1. januárom 1989 v rozhodcovskej komisii, sa spravujú doterajšími predpismi.
10. Až do vydania nariadenia vlády Československej socialistickej republiky podľa § 20 ods. 7 sa postupuje podľa doterajších Zásad vlády Československej socialistickej republiky a Ústrednej rady odborov pre uzavieranie, obsah a kontrolu kolektívnych zmlúv.¹³⁾
11. Až do vydania vyhlášky Federálneho ministerstva financií a predsedu Štátnej banky československej podľa § 119 ods. 1 sa postupuje podľa uznesenia vlády č. 509/1965 o výplatných termínoch.
12. Nárok na ďalšiu materskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa prislúcha aj pracovníčke, ktorej dieťa sa narodilo pred 1. januárom 1989.

Čl. II

1. Ustanoveniami tohto zákona sa spravujú tiež pracovné pomery vzniknuté a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru uzavreté pred 1. februárom 1991, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak; ich vznik, ako aj nároky z nich vzniknuté a právne úkony urobené pred 1. februárom 1991 sa však posudzujú podľa doterajších predpisov.
2. Konanie o uložení kárneho opatrenia, prípadne o preskúmaní kárneho opatrenia rozhodcovskou komisiou alebo súdom začaté pred 1. februárom 1991, sa k tomuto dňu zastavuje. Výkon rozhodnutia o kárnom opatrení, ktoré nadobudlo právoplatnosť pred týmto dňom, sa nevykoná. Rozhodnutie o uložení kárneho opatrenia sa vyradí z osobného spisu pracovníka. V žiadnych informáciách, dokladoch ani posudkoch týkajúcich sa pracovníka nemožno uvádzať, že sa mu uložilo kárne opatrenie.
3. Rozhodcovské konanie, ktoré sa právoplatne neskončilo pred 1. februárom 1991, sa považuje za bezvýsledné; príslušný odborový orgán je povinný najneskôr do 28. februára 1991 postúpiť spor na ďalšie prejednanie súdu, v ktorého obvode má sídlo; to neplatí o sporoch podľa bodu 2, kde sa konanie zastavilo. Konanie na súde sa začne dňom, keď postúpená vec došla súdu. Ak príslušný odborový orgán nesplní túto povinnosť, môže sa navrhovateľ obrátiť priamo na súd, a to najneskôr do 30. júna 1991.
4. Právoplatné rozhodnutie rozhodcovskej komisie a schválenie zmieru touto komisiou môže zrušiť súd, ak je v rozpore s právnymi predpismi; ak dôjde k zrušeniu, rozhodne súd tiež vo veci samej. Návrh na zrušenie môže podať účastník sporu najneskôr v lehote troch rokov od právoplatnosti schváleného zmieru alebo rozhodnutia.
5. Zbavovací dôvod podľa § 227a ods. 4 písm. f) sa uplatní aj vtedy, ak sa dohoda dojednala pred 1. februárom 1991, pokiaľ sa potvrdenie o zamestnaní vydalo po 31. januári 1991.
6. Podľa doterajších predpisov sa postupuje pri rozhodovaní o návrhoch prokurátora podľa doterajšieho § 243a podaných na súde pred 1. februárom 1991.
7. Po 31. januári 1991 sa posudzuje nočná práca žien podľa doterajšieho povolenia platného k tomuto dňu, a to najdlhšie do 30. júna 1991.
8. U mladistvých pracovníkov starších ako 16 rokov sa pri prácach v podzemí nevyhnutných pre ich prípravu na povolanie do 30. septembra 1991 postupuje podľa doterajšieho ustanovenia § 83 ods. 2 druhej vety a § 167 ods. 1 časť vety za bodkočiarkou.

Čl. III

1. Prevedenie pracovníka na inú prácu alebo preloženie do iného miesta výkonu práce, ku ktorým došlo podľa ustanovení § 37 ods. 4 písm. c) a § 38 ods. 3 a 4 Zákonníka práce pred dňom účinnosti tohto zákona bez súhlasu pracovníka, stráca účinnosť najneskôr uplynutím doby 15 dní odo dňa účinnosti tohto zákona, pokiaľ sa organizácia s pracovníkom nedohodne inak.
2. Pracovník uvedený v ustanovení § 73 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ku dňu účinnosti tohto zákona vykonáva podnikateľskú činnosť, je povinný najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti tohto zákona požiadať písomne organizáciu o udelenie súhlasu na výkon takej činnosti. Organizácia je povinná do jedného mesiaca odo dňa podania tejto žiadosti pracovníkovi písomne oznámiť, či súhlas udeľuje, alebo nie; ak sa pracovníkovi taký súhlas neudeľuje alebo

pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadala, je povinný bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný. Pokiaľ sa organizácia v určenej lehote k žiadosti pracovníka písomne nevyjadrí, platí, že udeľuje súhlas na takú činnosť.

3. Pracovník uvedený v ustanovení § 73 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ku dňu účinnosti tohoto zákona je členom riadiaceho alebo kontrolného orgánu právnickej osoby prevádzkujúcej podnikateľskú činnosť a do takého orgánu ho nevyslala organizácia, v ktorej je zamestnaný, je povinný bez zbytočného odkladu toto členstvo ukončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný.
4. Pracovník organizácie, ktorý ku dňu účinnosti toho zákona vykonáva popri pracovnoprávnom vzťahu zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej je zamestnaný (§ 75 ods. 1 Zákonníka práce), je povinný najneskôr do 15 dní odo dňa účinnosti toho zákona požiadať písomne organizáciu o udelenie súhlasu na výkon takej činnosti. Organizácia je povinná do jedného mesiaca odo dňa podania tejto žiadosti pracovníkovi písomne oznámiť, či súhlas udeľuje, alebo nie; ak sa pracovníkovi taký súhlas neudelí alebo pracovník v lehote podľa predchádzajúcej vety o súhlas nepožiadala, je povinný bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobil právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej je zamestnaný. Pokiaľ sa organizácia v určenej lehote k žiadosti pracovníka písomne nevyjadrí, platí, že udeľuje súhlas na takú činnosť.
5. Vedúci organizácie a vedúci pracovníci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti, ktorí ku dňu účinnosti tohoto zákona vykonávajú popri svojom zamestnaní činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej sú zamestnaní (§ 75 ods. 3 Zákonníka práce), sú povinní po dni účinnosti tohoto zákona bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobili právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej sú zamestnaní.
5. Vedúci organizácie a vedúci pracovníci v jeho priamej riadiacej pôsobnosti, ktorí ku dňu účinnosti tohoto zákona vykonávajú popri svojom zamestnaní činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti organizácie, v ktorej sú zamestnaní (§ 75 ods. 3 Zákonníka práce), sú povinní po dni účinnosti tohoto zákona bez zbytočného odkladu takú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov, pokiaľ neurobili právny úkon smerujúci k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu v organizácii, v ktorej sú zamestnaní.
6. Príspevok pracovníkom na čiastočné vyrovnanie poklesu mzdy podľa vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky č. 347/1991 Zb. v znení vyhlášky č. 2/1992 Zb. a vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky č. 407/1991 Zb. v znení vyhlášky č. 36/1992 Zb., na ktorý vznikol nárok pred dňom účinnosti toho zákona, sa poskytuje podľa doterajších predpisov najdlhšie do 30. júna 1992. Po dobu poskytovania tohto príspevku nemožno použiť ustanovenie § 130 ods. 3 Zákonníka práce.
7. Povinné zmluvné poistenie, ktoré vzniklo podľa osobitných predpisov pred 1. januárom 1993, zaniká 31. decembrom 1992 v rozsahu, v akom sa na organizáciu vzťahuje zákonné poistenie podľa § 205d Zákonníka práce, pokiaľ nezaniklo už pred týmto dňom.
8. Podľa doterajšieho ustanovenia § 251 Zákonníka práce sa riadi povinnosť uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, pokiaľ ide o nároky na náhradu škody pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, na ktorých uspokojovanie sa nevzťahuje zákonné poistenie podľa toho zákona alebo povinné zmluvné poistenie podľa osobitných predpisov.
9. Ak nejde o nároky na náhradu škody pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, podľa doterajšieho ustanovenia § 251 Zákonníka práce sa spravuje povinnosť uspokojiť nároky pracovníkov zrušenej organizácie, ktoré vznikli pred dňom účinnosti tohoto zákona.
10. Ustanovením § 2 ods. 4 zákona o zamestnanosti nie je dotknuté vykonávanie práce cudzincom (osobou bez štátnej príslušnosti) na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky na základe obchodnej alebo inej zmluvy uzavretej pred dňom účinnosti tohoto zákona.
11. Podľa ustanovenia § 16a ods. 2 zákona o zamestnanosti sa postupuje, ak vznikol nárok na hmotné zabezpečenie uchádzačom o zamestnanie najskôr dňom účinnosti tohoto zákona.

12. Skončenie pracovných pomerov vzniknutých pred 1. januárom 1989 na určitú dobu alebo s účinnosťou pred týmto dňom na určitú dobu zmenených vzhľadom na pridelenie podnikového alebo služobného bytu, bytu vystavaného v podnikovej bytovej výstavbe z vlastných voľných prostriedkov podniku a bytu prideleného v štátnom záujme sa od účinnosti tohto zákona posudzuje podľa rovnakých ustanovení Zákonníka práce ako skončenie ostatných pracovných pomerov dojednaných na určitú dobu.

Čl. III

(1) Do zriadenia úrazovej poisťovne preberá jej povinnosti a práva podľa § 205d Zákonníka práce Slovenská poisťovňa, a. s.

(2) Postup Kancelárie prezidenta Slovenskej republiky, Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky a Slovenskej informačnej služby pri odmeňovaní pred účinnosťou tohto zákona sa považuje za postup podľa Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 143/1992 Zb. o plate a odmene za pracovnú pohotovosť v rozpočtových a v niektorých ďalších organizáciách a orgánoch v znení neskorších predpisov.

Čl. II

Pracovné pomery, ktoré boli založené vymenovaním podľa § 27 ods. 5 písm. b) a c) Zákonníka práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa považujú za pracovné pomery založené pracovnou zmluvou.

Čl. III

1. Do zriadenia úrazovej poisťovne preberá povinnosti podľa § 205d Zákonníka práce Slovenská poisťovňa, a. s.
2. Evidenciu o uspokojovaní nárokov podľa § 251c Zákonníka práce vedie Slovenská poisťovňa, a. s., vo svojom účtovníctve oddelene od ostatných činností poisťovne.

Čl. IV

1. Na uspokojovanie nárokov zamestnancov podľa § 251c Zákonníka práce sa použijú prostriedky

- a) z osobitného účtu Ministerstva pre správu a privatizáciu národného majetku Slovenskej republiky, ak ide o zamestnancov organizácií zrušených v dôsledku predaja majetku štátu podľa zákona č. 427/1990 Zb. o prevodoch vlastníctva štátu k niektorým veciam na iné právnické alebo fyzické osoby v znení neskorších predpisov,
 - b) z Fondu národného majetku Slovenskej republiky, ak ide o zamestnancov akciovej spoločnosti, ktorej zakladateľom je Fond národného majetku Slovenskej republiky podľa zákona č. 92/1991 Zb. o podmienkach prevodu majetku štátu na iné osoby v znení neskorších predpisov a ktorá zanikla podľa zákona č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov,
 - c) z rozpočtovej rezervy vlády Slovenskej republiky, ak ide o zamestnancov štátneho podniku alebo akciovej spoločnosti, ktorej zakladateľom je štát, pri ktorých zrušení bola vykonaná likvidácia alebo ktoré zanikli podľa zákona č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní v znení neskorších predpisov.
2. Prostriedky z rozpočtovej rezervy vlády Slovenskej republiky a z Fondu národného majetku Slovenskej republiky podľa bodu 1 písm. b) a c) sa použijú iba v prípadoch, ak o zrušení štátneho podniku alebo akciovej spoločnosti s likvidáciou bolo rozhodnuté alebo ak konkurz bol vyhlásený pred nadobudnutím účinnosti zákona o úrazovom poistení, a to až do úplného uspokojenia nárokov zamestnancov podľa § 251c Zákonníka práce.
 3. Z osobitného účtu Ministerstva pre správu a privatizáciu národného majetku Slovenskej republiky sa poskytnú prostriedky jednorazovo v sume 70 miliónov Sk do 30 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona.
 4. Prostriedky z Fondu národného majetku Slovenskej republiky sa poskytnú zálohovo v sume 10 miliónov Sk ročne vždy do 30. januára až do nadobudnutia účinnosti zákona o úrazovom

poistení. Zúčtovanie za predchádzajúci rok vykoná poisťovňa do 31. marca; prostriedky na ďalšie obdobie poskytne Fond národného majetku Slovenskej republiky jednorazovo v sume určenej poisťovňou.

5. Prostriedky z rozpočtovej rezervy vlády Slovenskej republiky budú poisťovní uhrádzané priebežne podľa skutočne vzniknutých nákladov.

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 schôdzke 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 schôdzkach 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 zprávy 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, zprávy 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 prietahy 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) § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka.

1) Pozri zákon č. 255/1946 Zb. o príslušníkoch československej armády v zahraničí a o niektorých iných účastníkoch národného boja za oslobodenie a zákon č. 462/1919 Zb. o prepožičiavaní miest legionárom v znení zákona č. 196/1946 Zb.

2) Zákon č. 173/1988 Zb. o podniku so zahraničnou majetkovou účasťou.

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

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

10) § 278 zákona č. 99/1963 Zb. o občianskom súdnom konaní.

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

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

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

7) § 116 vyhlášky č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

8) § 14 zákona č. 120/1962 Zb. o boji proti alkoholizmu.

8a) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí.

8b) § 18 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z.

8c) § 18 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti.

8d) Zákon č. 119/1992 Zb. o cestovných náhradách.

8e) Zákon č. 119/1992 Zb. v znení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 53/1996 Z. z.

8f) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

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

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

13) Uverejnené v Zbierke zákonov pod č. 119/1985.

13) § 9 zákona č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku. Vyhláška Federálneho ministerstva financií č. 210/1989 Zb. o fonde kultúrnych a sociálnych potrieb.

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

15) § 2 Hospodárskeho zákonníka.

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

16a) § 11a písm. i) zákona Slovenskej národnej rady č. 83/1991 Zb. o pôsobnosti orgánov Slovenskej republiky pri zabezpečovaní politiky zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

17) § 2 ods. 1 zákona č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení zákona č. 171/1990 Zb. Zákon č. 172/1990 Zb. o vysokých školách.

18) § 61 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení, v znení vyhlášky č. 123/1990 Zb. a č. 260/1990 Zb.

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

20) Napr. § 54 zákona č. 22/1992 Zb. o Štátnej banke česko-slovenskej.

21) Napríklad § 23 ods. 1 časť vety za bodkočiarkou zákona ČNR č. 128/1990 Zb. o advokácii, § 19 ods. 1 druhá veta zákona SNR č. 129/1991 Zb. o komerčných právnikoch

-
- 22) Napríklad zákon č. 427/1990 Zb. o prevodoch vlastníctva štátu k niektorým veciam na iné právnické alebo fyzické osoby v znení neskorších predpisov.
- 23) Napríklad zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník, zákon č. 328/1991 Zb. o konkurze a vyrovnaní.
- 23a) § 17 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku.
- 24) § 17 zákona č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernom zárobku.
- 25) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 7/1993 Z. z. o zriadení Národnej poisťovne a o financovaní zdravotného poistenia, nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia.
- 26) Zákon č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov.

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.