

Ročník 1991

# Zbierka zákonov

ČESKEJ A SLOVENSKEJ FEDERATÍVNEJ REPUBLIKY

ČESKEJ REPUBLIKY / SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Čiastka 1

Rozoslaná 31. januára 1991

OBSAH:

1. Zákon o zamestnanosti
2. Zákon o kolektívnom vyjednávaní
3. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce
4. Vyhláška Federálneho ministerstva vnútra, ktorou sa mení vyhláška Federálneho ministerstva vnútra č. 22/1997 Zb., ktorou sa vydávajú bližšie predpisy k zákonu o matrikách

1

**ZÁKON**

zo 4. decembra 1990

**o zamestnanosti**

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone:

Dosiahnutie plnej, produktívnej a slobodne zvolenej zamestnanosti je jedným zo základných cieľov hospodárskej a sociálnej politiky štátu. Občania majú právo na zamestnanie bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, členstvo v politických stranách alebo príslušnosť k politickým hnutiam, národnosť, etnický alebo sociálny pôvod, majetok, zdravotný stav alebo vek.

**P R V Á Č A S Ť**

**ÚVODNÉ USTANOVENIA**

§ 1

**Právo na zamestnanie**

(1) Právom na zamestnanie sa rozumie právo občanov, ktorí chcú a môžu pracovať a o prácu sa skutočne uchádzajú,

a) na sprostredkovanie pracovného uplatnenia vo vhodnom zamestnaní,

b) na rekvalifikáciu nevyhnutnú na pracovné uplatnenie,

c) na hmotné zabezpečenie pred nástupom do zamestnania a v prípade straty zamestnania.

(2) Občan má právo na zabezpečenie vhodného zamestnania zodpovedajúceho jeho zdravotnému stavu, s prihliadnutím na jeho vek, kvalifikáciu a schopnosti, dĺžku predchádzajúcej doby zamestnania a možnosť ubytovania (ďalej len „vhodné zamestnanie“).

(3) Občan má právo slobodne si zvoliť svoje zamestnanie a vykonávať ho na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky alebo si môže zabezpečiť zamestnanie v zahraničí.

## § 2

(1) Účastníkmi právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona sú

a) príslušné štátne orgány,

b) občania,

c) právnické osoby zamestnávajúce občanov a ďalej fyzické osoby, ktoré sú podľa právnych predpisov oprávnené podnikáť a pri prevádzkovaní podnikateľskej činnosti zamestnávajú občanov,

d) právnické a fyzické osoby, ktoré vykonávajú činnosti podľa tohto zákona, najmä pri sprostredkovaní zamestnania, rekvalifikácii a pracovnej rehabilitácii,

pokiaľ zákon alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Česká a Slovenská Federatívna Republika viazaná, neustanovuje inak.

(2) Občania ako účastníci právnych vzťahov podľa tohto zákona sú česko-slovenskí štátni občania. Rovnaké právne postavenie majú cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ktoré sú zamestnávané podľa česko-slovenských právnych predpisov; do zamestnania sa však môžu prijať len vtedy, ak sa im udelilo povolenie na pobyt na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky<sup>1)</sup> a povolenie na zamestnanie.<sup>2)</sup>

(3) Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje na zamestnávanie cudzinca a osoby bez štátnej príslušnosti, ktorý uzavrel sobáš s česko-slovenským štátnym občanom a žije s ním trvale na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

## § 3

### Štátna politika zamestnanosti

(1) Štátna politika zamestnanosti smeruje k dosiahnutiu rovnováhy medzi ponukou a dopytom po pracovných silách, produktívnemu využitiu zdrojov pracovných síl a k zabezpečeniu práva občanov na zamestnanie; zabezpečujú ju Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí

a v pôsobnosti republík štátne orgány, o ktorých to ustanovujú zákony národných rád.<sup>3)</sup>

(2) Pri zabezpečovaní štátnej politiky zamestnanosti Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí najmä

a) sústavne sleduje a vyhodnocuje situáciu na trhu práce a spracúva prognózy vývoja zamestnanosti,

b) navrhuje opatrenia na ovplyvnenie dopytu a ponuky práce a na vytváranie súladu medzi zdrojmi a potrebami pracovných síl v celostátnom meradle,

c) navrhuje programy na ďalšie pracovné uplatnenie zamestnancov v prípadoch veľkých štruktúrnych zmien vykonávaných v pôsobnosti federálnych ústredných orgánov,

d) usmerňuje zamestnávanie pracovných síl zo zahraničia na území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky a pracovných síl z Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky v zahraničí,

e) navrhuje opatrenia na realizáciu úloh vyplývajúcich pre Českú a Slovenskú Federatívnu Republiku z uzavretých medzinárodných dohôd v oblasti zamestnanosti.

## D R U H Á Č A S Ť

### ZABEZPEČOVANIE PRÁVA NA ZAMESTNANIE

#### Sprostredkovanie zamestnania

## § 4

(1) Sprostredkovaním zamestnania sa na účely tohto zákona rozumie činnosť zameraná na vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana, ktorý sa o prácu uchádza. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je tiež informačná a poradenská činnosť.

(2) Zamestnanie sprostredkujú príslušné územné štátne orgány práce, do ktorých pôsobnosti podľa zákona národnej rady táto činnosť patrí (ďalej len „územný orgán práce“); iné právnické alebo fyzické osoby môžu sprostredkovať zamestnanie len za podmienok ustanovených týmto zákonom.

(3) Územné orgány práce sprostredkujú zamestnanie bezplatne na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

## § 5

(1) Sprostredkovanie zamestnania za účelom dosiahnutia zisku za túto činnosť je zakázané; za také sprostredkovanie zamestnania sa nepovažuje zverejňovanie ponúk zamestnania za úhradu v oznamovacích prostriedkoch, keď sa nevykonáva priama sprostredkovateľská činnosť medzi zamestnávateľmi a občanmi.

1) Zákon č. 68/1965 Zb. o pobyte cudzincov na území Československej socialistickej republiky.

2) Zákon ČNR č. 9/1991 Zb. o zamestnanosti a pôsobnosti orgánov Českej republiky na úseku zamestnanosti.

(2) Sprostredkovanie zamestnania, za ktoré sa vyberá od zamestnávateľov primeraný poplatok vyjadrujúci skutočné výdavky súvisiace so sprostredkovaním zamestnania, môže vykonávať právnická alebo fyzická osoba, len pokiaľ má na takú činnosť povolenie.<sup>3)</sup>

#### § 6

(1) Vhodné zamestnanie si občan zabezpečuje za pomoci príslušného územného orgánu práce, pokiaľ si ho nezabezpečí sám.

(2) O sprostredkovaní zamestnania sa občan uchádza na tom územnom orgáne práce, v ktorého obvode má trvalý pobyt; informácie o možnostiach zamestnania a o voľných pracovných miestach, ako aj poradenskú činnosť týkajúcu sa zamestnania, môže požadovať na ktoromkoľvek územnom orgáne práce. Za tým účelom vedú územné orgány práce evidenciu voľných pracovných miest (§ 8 ods. 2).

#### § 7

(1) Občan, ktorý nie je v pracovnom alebo obdobnom vzťahu ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť a ktorý sa na územnom orgáne práce (§ 4 ods. 2) uchádza na základe písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania (ďalej len „uchádzač o zamestnanie“), sa zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie (§ 8 ods. 1).

(2) Uchádzač o zamestnanie je povinný poskytovať územnému orgánu práce na jeho vyzvanie potrebnú súčinnosť pri sprostredkovaní zamestnania.

(3) Uchádzač o zamestnanie môže byť z evidencie vyradený, ak bez vážnych dôvodov odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania alebo ak úmyselne marí súčinnosť s územným orgánom práce pri sprostredkovaní zamestnania; v týchto prípadoch bude znova zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie najskôr po uplynutí doby troch mesiacov.

#### § 8

(1) Evidencia uchádzačov o zamestnanie obsahuje najmä potrebné osobné údaje o uchádzačovi o zamestnanie, údaje o jeho kvalifikácii, získaných pracovných skúsenostiach v doterajších zamestnaniach, zameranie jeho záujmu o určité zamestnanie, údaje o jeho osobných a rodinných pomeroch súvisiacich so sprostredkovaním zamestnania a o jeho zdravotnom stave.

(2) Evidencia voľných pracovných miest obsahuje základnú charakteristiku pracovného miesta, najmä určenie druhu práce, predpoklady a požiadavky ustanovené pre zastávanie pracovného miesta a základné informácie o pracovných a mzdových podmienkach, možnostiach ubyto-

vania a umiestnenia detí do predškolských zariadení.

#### § 9

(1) Pri sprostredkovaní zamestnania sa venuje zvýšená starostlivosť tým uchádzačom o zamestnanie, ktorí ju pre svoj zdravotný stav, vek, materské poslanie alebo z iných vážnych dôvodov potrebujú. Sú to okrem občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou podľa § 21 najmä

- a) mladiství po skončení povinnej školskej dochádzky, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,
- b) absolventi stredných škôl a vysokých škôl pri prvom nástupe do zamestnania,
- c) tehotné ženy, občania starajúci sa o dieťa do 15 rokov veku alebo o dlhodobo ťažko zdravotne postihnutého člena rodiny, ktorý vyžaduje mimoriadnu starostlivosť,
- d) uchádzači o zamestnanie starší ako päťdesiat rokov a tí, ktorí boli uvoľnení zo zamestnania v dôsledku štrukturálnych zmien, organizačných alebo racionalizačných opatrení uskutočňovaných na základe programov príslušnej vlády a ústredných orgánov,
- e) uchádzači o zamestnanie, ktorí sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie dlhšie ako šesť mesiacov,
- f) občania, ktorí potrebujú osobitnú pomoc,<sup>3)</sup>
- g) občania spoločensky neprispôsobení.<sup>4)</sup>

(2) Zamestnávateľ na vyžiadanie územného orgánu práce vyberie z hlásených voľných pracovných miest (§ 19 ods. 2) miesta vhodné pre uchádzačov o zamestnanie uvedených v odseku 1.

### Rekvalifikácia

#### § 10

(1) Rekvalifikáciou sa na účely tohto zákona rozumie taká zmena doterajšej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie, ktorú je potrebné zabezpečiť získaním nových znalostí a zručností teoretickou alebo praktickou prípravou, umožňujúca jeho pracovné uplatnenie vo vhodnom zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu tejto prípravy sa vychádza z doterajšej kvalifikácie uchádzača o zamestnanie tak, aby bola čo najúčelnejšie využitá pri získavaní nových znalostí a zručností nevyhnutných na výkon práce v zamestnaní, pre ktoré sa rekvalifikuje; na základe toho sa takisto určuje spôsob a doba zabezpečenia rekvalifikácie.

(2) Rekvalifikácia sa vykonáva na základe písomnej dohody uzavretej medzi uchádzačom o zamestnanie a územným orgánom práce, ktorý mu ponúkol zabezpečenie rekvalifikácie. V dohode sa uvedie najmä obsah rekvalifikácie, spôsob

3) § 90 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení.

4) § 91 zákona č. 100/1988 Zb.

a doba jej zabezpečenia a podmienky hmotného zabezpečenia po dobu rekvalifikácie.

### § 11

(1) Rekvalifikácia vykonávaná zamestnávateľmi v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia ich zamestnancov sa uskutočňuje na základe písomnej dohody uzavretej medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

(2) Rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase a je prekážkou v práci na strane zamestnanca; za túto dobu prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku. Mimo pracovného času sa rekvalifikácia uskutočňuje, len pokiaľ je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob jej zabezpečenia.

(3) O rekvalifikáciu podľa odseku 1 nejde v prípade účasti zamestnanca na teoretickej alebo praktickej príprave, ktorú

a) je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre zamestnanca podľa príslušných právnych predpisov a na ktorej je zamestnanec povinný sa zúčastniť v súvislosti s výkonom svojho zamestnania,

b) zamestnanec absolvuje z vlastného záujmu bez toho, žeby z hľadiska nim vykonávanej práce u zamestnávateľa bola nevyhnutná potreba zmeny jeho doterajšej kvalifikácie;

v týchto prípadoch sa postupuje podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov upravujúcich účasť zamestnancov na školení a štúdiu popri zamestnaní.<sup>5)</sup>

### Hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie

#### § 12

(1) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému sa do siedmich kalendárnych dní odo dňa podania žiadosti podľa § 7 ods. 1 nesprostredkuje vhodné zamestnanie alebo nezabezpečí možnosť rekvalifikácie na nové pre neho vhodné zamestnanie, sa poskytne hmotné zabezpečenie.

(2) Skutočnosti rozhodné pre poskytovanie hmotného zabezpečenia je uchádzač o zamestnanie povinný osvedčiť územnému orgánu práce najmä údajmi uvedenými v potvrdení o zamestnaní<sup>6)</sup> a zmeny týchto skutočností ohlasovať najneskôr do siedmich kalendárnych dní.

(3) Hmotné zabezpečenie patrí uchádzačovi o zamestnanie pri splnení ustanovených podmienok odo dňa podania žiadosti podľa § 7 ods. 1. Ak uchádzač o zamestnanie požiadal o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do

troch pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania, hmotné zabezpečenie mu patrí už odo dňa nasledujúceho po skončení zamestnania.

#### § 13

(1) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie, ktorý spĺňa podmienku celkovej doby predchádzajúceho zamestnania v dĺžke aspoň 12 mesiacov v posledných troch rokoch pred podaním žiadosti o sprostredkovanie zamestnania, ak vykonávací predpis neustanovuje kratšiu dobu.

(2) Rovnako ako zamestnanie sa na účely uvedené v odseku 1 započítava doba

- a) starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov, osobnej starostlivosti o dlhodobu ťažko zdravotne postihnuté dieťa, ktoré vyžaduje mimoriadnu starostlivosť, pokiaľ nebolo umiestnené v ústave pre také deti, a doba osobnej starostlivosti o blízku osobu, ktorá bola prevažne alebo úplne bezvládna a nebola umiestnená v ústave sociálnej starostlivosti alebo v obdobnom zdravotníckom zariadení,
- b) po ktorú bol občan vedený v evidencii ako uchádzač o zamestnanie alebo poberal invalidný dôchodok alebo vdovský dôchodok,
- c) po ktorú mal uchádzač o zamestnanie nárok na peňažné dávky nemocenského poistenia (zabezpečenia) nahrádzajúce úslužnú mzdu (zárobok), podľa predpisov o nemocenskom poistení (zabezpečení),
- d) štúdia a prípravy na povolanie alebo vedeckej a umeleckej aspirantúry,
- e) prípravy na povolanie vykonávanej u občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- f) výkonu vojenskej základnej (náhradnej) služby a vojenského cvičenia alebo iného druhu služby v ozbrojených silách, ktorá sa nevykonávala v služobnom pomere, a výkonu civilnej služby,
- g) väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody.

#### § 14

(1) Hmotné zabezpečenie sa neposkytuje, ak uchádzač o zamestnanie

- a) spĺňa podmienky pre nárok na starobný dôchodok alebo na invalidný dôchodok s výnimkou invalidného dôchodku invalidného občana, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za úplne mimoriadnych podmienok,<sup>7)</sup>
- b) je hmotne zabezpečený peňažnými dávkami

5) § 141a Zákonníka práce.

Vyhláška Ministerstva školstva č. 140/1968 Zb. o pracovných úľavách a hospodárskom zabezpečení študujúcich popri zamestnaní.

6) § 60 ods. 2 Zákonníka práce.

§ 6 nariadenia vlády ČSSR č. 223/1988 Zb., ktorým sa vykonáva Zákonník práce.

7) § 29 ods. 2 písm. d) zákona č. 100/1988 Zb.

nemocenského poistenia (zabezpečenia) nahrádzajúcimi ušľú mzdu (zárobok),

- c) nastúpil vojenskú základnú (náhradnú) službu, civilnú službu, väzbu alebo výkon trestu odňatia slobody,
- d) bez vážnych osobných alebo rodinných dôvodov odmietne nastúpiť do vhodného zamestnania alebo na rekvalifikáciu pre nové vhodné zamestnanie alebo neplní po dlhší čas podstatné povinnosti pri rekvalifikácii,
- e) úmyselne marí súčinnosť s územným orgánom práce pri sprostredkovaní zamestnania,
- f) v posledných šiestich mesiacoch opätovne ukončil zamestnanie sám bez vážnych dôvodov alebo sa s ním v tomto čase zamestnanie opätovne ukončilo pre neuspokojivé pracovné výsledky alebo pre porušovanie povinností vyplývajúcich zo zamestnania.

(2) Hmotné zabezpečenie sa ďalej neposkytuje po dobu pobytu uchádzača o zamestnanie v cudzine presahujúcu 30 kalendárnych dní.

(3) Dávky hmotného zabezpečenia sa nevyplácajú do cudziny.

#### § 15

Za vážne dôvody v prípadoch uvedených v § 14 ods. 1 písm. f) sa považuje, ak zamestnanec skončil zamestnanie

- a) z vážnych osobných alebo rodinných dôvodov,
- b) z dôvodu, že zamestnávateľ porušil podstatnú povinnosť, ktorú mal podľa právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo dojednaných pracovných podmienok,
- c) zo zdravotných dôvodov, ak ho nemohol ďalej vykonávať podľa lekárskeho posudku (rozhodnutia) orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia, prípadne pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície.<sup>8)</sup>

#### § 16

(1) Hmotné zabezpečenie sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie najdlhšie po dobu jedného roka. Po tejto dobe je uchádzač o zamestnanie hmotne zabezpečený podľa predpisov o sociálnom zabezpečení.<sup>9)</sup>

(2) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorému územný orgán práce zabezpečuje rekvalifikáciu, sa poskytuje hmotné zabezpečenie až do ukončenia rekvalifikácie. Ak sa uchádzačovi o zamestnanie po úspešnom ukončení rekvalifikácie vhodné zamestnanie nesprostredkuje, patrí mu hmotné zabezpečenie podľa odseku 1 odo dňa nasledujúceho po ukončení rekvalifikácie.

#### § 17

(1) Výška hmotného zabezpečenia sa ustanoví na základe priemerného mesačného čistého zárobku,<sup>10)</sup> ktorý uchádzač o zamestnanie dosiahol vo svojom poslednom zamestnaní, a to najmenej vo výške 60 % tohto zárobku po dobu prvých šiestich mesiacov a po zostávajúcu dobu najmenej vo výške 50 % tohto zárobku, pokiaľ vykonávací predpis neustanoví vyššiu sadzbu.

(2) Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý v posledných troch rokoch nebol zamestnaný a nárok na hmotné zabezpečenie mu vznikol započítaním dôb uvedených v § 13 ods. 2, sa určí výška hmotného zabezpečenia pevnou mesačnou sumou, a to vo výške dôchodku, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, ak vykonávací predpis neustanoví vyššiu sumu.

(3) Ak výška hmotného zabezpečenia ustanovená percentnou sadzbou podľa odseku 1 zo zárobku, ktorý uchádzač o zamestnanie dosahoval pri odpracovaní ustanoveného týždenného pracovného času, je nižšia ako dôchodok, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, patrí hmotné zabezpečenie vo výške tohto dôchodku.

(4) Ak priemerný mesačný čistý zárobok, ktorý uchádzač o zamestnanie dosahoval v poslednom zamestnaní, je nižší ako dôchodok, ktorý sa ako jediný zdroj príjmu poskytuje jednotlivcovi podľa predpisov o sociálnom zabezpečení, patrí hmotné zabezpečenie vo výške tohto zárobku.

(5) Ak uchádzač o zamestnanie prijal zamestnanie, ktoré pre neho nie je vhodným zamestnaním alebo v ktorom môže vykonávať prácu len po kratší než ustanovený týždenný pracovný čas, a toto zamestnanie mu bolo sprostredkované na dobu kratšiu ako šesť mesiacov (krátkodobé zamestnanie), poskytuje sa po jeho ukončení hmotné zabezpečenie, pokiaľ je to pre uchádzača o zamestnanie výhodnejšie, v takej výške, v akej by mu prislúchalo, keby také krátkodobé zamestnanie neprijal. Doba krátkodobého zamestnania nemá vplyv na dobu, po ktorú prislúcha hmotné zabezpečenie.

#### § 18

(1) Ak sa uchádzačovi o zamestnanie hmotné zabezpečenie jeho zavinením priznalo a poskytovalo neprávom alebo vo vyššej sume, než skutočne patrilo, najmä preto, že zamlčal alebo nesprávne uviedol niektorú rozhodnú skutočnosť alebo nesplnil svoju oznamovaciu povinnosť, je povinný vrátiť neprávom prijaté hmotné zabezpe-

8) Zákon č. 98/1987 Zb. o osobitnom príspevku baníkom v znení zákona č. 160/1989 Zb.

9) § 121a 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.

10) Vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 235/1988 Zb. o zisťovaní a používaní priemerného zárobku.

čenie alebo jeho časť poskytnutú v nesprávnej výške, a to odo dňa, od ktorého hmotné zabezpečenie nepatrilo vôbec alebo v poskytnutej výške. Nárok na vrátenie hmotného zabezpečenia zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa jeho poskytnutia.

(2) Ak sa dodatočne zistí, že hmotné zabezpečenie sa priznalo alebo poskytovalo v nižšej sume, než v akej patrilo, alebo že sa uchádzačovi o zamestnanie neprávom odoprelo, prípadne priznalo od neskoršieho dňa, než od ktorého patrilo, hmotné zabezpečenie sa dodatočne prizná, zvýši alebo doplatí. Nárok na dodatočné poskytnutie hmotného zabezpečenia alebo jeho časti zaniká uplynutím lehoty troch rokov, ktorá začína plynúť odo dňa, od ktorého hmotné zabezpečenie alebo jeho časť patrilo.

### T R E T I A Č A S Ť

#### POSTUP ZAMESTNÁVATEĽOV PRI ZAMESTNÁVANÍ OBČANOV

##### § 19

(1) Zamestnávateľ môže získavať zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre vlastným výberom alebo za pomoci územných orgánov práce na celom území Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky; tým nie je dotknuté ustanovenie § 24.

(2) Zamestnávateľ do piatich kalendárnych dní od uvoľnenia alebo vytvorenia nových pracovných miest oznámi príslušnému územnému orgánu práce voľné pracovné miesta, ich charakteristiku, obsadzovanie a ďalšie skutočnosti, ktoré nastali po oznámení týchto miest; ak mu znemožňujú po dobu dlhšiu ako jeden mesiac ich obsadenie.

(3) Pokiaľ nemožno na voľné pracovné miesto prijať česko-slovenského štátneho občana, najmä niektorého z uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ získavať na základe povolenia príslušného územného orgánu práce na toto voľné pracovné miesto aj zamestnancov zo zahraničia.

##### § 20

(1) Ak zamestnávateľ zamýšľa uskutočniť štruktúrne zmeny, organizačné alebo racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, informuje o nich včas, spravidla tri mesiace pred ich uskutočnením, príslušný odborový orgán odborovej organizácie; pritom ho informuje najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, o počtoch a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú týkať, a prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľnenia pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní

na iných svojich pracoviskách. Zamestnávateľ obdobne informuje príslušný územný orgán práce.

(2) Zamestnávateľ uvoľňujúci zamestnancov podľa odseku 1 informuje príslušný územný orgán práce o počtoch a kvalifikačnej štruktúre neumiestnených zamestnancov pred skončením ich zamestnania.

### Š T V R T Á Č A S Ť

#### ZAMESTNÁVANIE OBČANOV SO ZMENENOU PRACOVNOU SCHOPNOSŤOU

##### § 21

(1) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou je občan, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podstatne obmedzenú možnosť pracovného uplatnenia, prípadne prípravy na pracovné uplatnenie; občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou sú tiež požívatelia dôchodkov podmienených dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom, pokiaľ im zachovaná pracovná schopnosť dovoľuje pracovné uplatnenie alebo prípravu na toto uplatnenie.

(2) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou je vždy občan, ktorý

- a) pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len úplne neprimerané jeho skorším schopnostiam a spoločenskému významu doterajšieho zamestnania,<sup>11)</sup>
- b) je požívateľom čiastočného invalidného dôchodku, alebo
- c) bol uznaný za čiastočne invalidného, aj keď mu nevznikol nárok na čiastočný invalidný dôchodok.

(3) Občan so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím je občan, ktorý má mimoriadne obmedzenú možnosť pracovného uplatnenia včítane prípravy naň a môže sa uplatniť len v úplne úzkom okruhu zamestnaní, prípadne v zamestnaní za mimoriadne upravených pracovných podmienok.

(4) Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím je vždy invalidný občan, ktorý je schopný vykonávať sústavné zamestnanie len za úplne mimoriadnych podmienok, a občan, ktorý sa môže pre svoj dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pripravovať na budúce povolanie len za úplne mimoriadnych podmienok.

(5) Občania, na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia odsekov 2 a 4, sú občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou, prípadne občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, len na základe rozhodnutia príslušného štátneho orgánu.

(6) Na občanov starších ako 65 rokov sa ustanovenia odsekov 1 až 5 nevzťahujú.

11) § 29 ods. 2 písm. c) zákona č. 100/1988 Zb.

## § 22

(1) Občania so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím sa umiestňujú najmä do výrobných družstiev invalidov, do hospodárskych zariadení zväzov zdravotne postihnutých a do chránených dielní a pracovísk, ktoré zriaďujú alebo vyhradzuje zamestnávateľa.

(2) Zamestnávateľom sa na zriaďovanie chránených dielní a pracovísk poskytujú príspevky, ak ich zriaďujú po dohode s územným orgánom práce.<sup>12)</sup>

## § 23

Občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou sa poskytuje pracovná rehabilitácia ako súvislá starostlivosť smerujúca k tomu, aby mohli vykonávať doterajšie alebo iné vhodné zamestnanie; zahŕňa poradenskú službu pri voľbe povolania alebo iného pracovného uplatnenia, prípravu na pracovné uplatnenie, umiestňovanie do zamestnania a vytváranie vhodných podmienok na výkon zamestnania.

## § 24

(1) Pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou sú zamestnávateľa povinní

- a) hlásiť územnému orgánu práce vhodné pracovné miesta a ich obsadzovanie,
- b) vytvárať vhodné pracovné miesta a zabezpečovať vhodné podmienky na výkon práce,
- c) z pracovných miest vyhradzuovať v súčinnosti s územným orgánom práce, orgánmi štátnej zdravotníckej správy, s príslušným odborovým orgánom odborovej organizácie a príslušnými družstevnými orgánmi miesta obzvlášť vhodné pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a predkladať zoznamy týchto miest s opisom pracovnej činnosti a pracovných podmienok územnému orgánu práce,
- d) prednostne obsadzovať miesta uvedené v zozname voľných pracovných miest vyhradených pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou týmito občanmi, a to predovšetkým svojimi zamestnancami, u ktorých nastala zmena pracovnej schopnosti, a občanmi so zmenenou pracovnou schopnosťou odporúčanými na prijatie územným orgánom práce,
- e) individuálnym prispôbovaním pracovných miest a pracovných podmienok rozširovať možnosť zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou aj na pracovných miestach pre nich nevyhradených

a prednostne im zadávať príležitostnú prácu a prácu, ktorú môžu vykonávať doma,

- f) vykonávať prípravu na pracovné uplatnenie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie v čase ich zamestnávania,
- g) viesť ich evidenciu.

(2) Zamestnávateľ je povinný prijať do zamestnania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorých mu odporučí na prijatie územný orgán práce na voľné pracovné miesta pre týchto občanov vyhradené až do výšky povinného podielu na celkovej počte svojich zamestnancov. Zamestnávateľ je tiež povinný prijímať na voľné pracovné miesta vyhradené pre občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou iba týchto občanov, ak mu to určí územný orgán práce.

(3) Hmotné zvýhodnenie zamestnávateľov za zamestnávanie občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou upravujú osobitné predpisy.<sup>13)</sup>

(4) Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky ustanoví nariadením povinný podiel počtu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou na celkovej počte zamestnancov zamestnávateľa s viac ako 20 zamestnancami a okruh týchto zamestnávateľov, ak to bude vyžadovať situácia v umiestňovaní občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou; tento povinný podiel nesmie byť vyšší ako 8 % zamestnancov.

## P I A T A Č A S Ť

SPOLOČNÉ, PRECHODNÉ  
A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

## § 25

(1) Na rozhodovanie vo veciach zabezpečovania práva zamestnania a povinného prijímania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou do zamestnania podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné právne predpisy o správnom konaní.<sup>14)</sup>

(2) V prípade rozhodnutia, ktoré sa týka hmotného zabezpečenia, o ktorom sa rozhodlo v odvolacom konaní podľa všeobecných predpisov o správnom konaní, môže sa podať návrh na jeho preskúmanie krajskému súdu.<sup>15)</sup>

## § 26

(1) Kontrolnú činnosť podľa tohto zákona sú oprávnené vykonávať štátne orgány práce, o ktorých to ustanovia zákony národných rád. Činnosť orgánov kontroly sa zameriava na dodržiavanie

12) § 118 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

13) Zákon č. 156/1989 Zb. o odvodoch do štátneho rozpočtu.

Zákon č. 157/1989 Zb. o dôchodkovej dani v znení zákona č. 108/1990 Zb.

Zákon č. 172/1988 Zb. o poľnohospodárskej dani v znení zákona č. 157/1989 Zb.

Zákon č. 389/1990 Zb. o dani z príjmov obyvateľstva.

14) Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok).

15) § 244 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku.

právných predpisov o zamestnanosti a právnych predpisov týkajúcich sa vzniku, zmien a skončenia zamestnania a pracovných podmienok zamestnancov s výnimkou pracovných podmienok vyplývajúcich z predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

(2) Kontrolnou činnosťou podľa odseku 1 nie sú dotknuté kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov. Činnosť zameranú na kontrolu dodržiavania právnych predpisov o zamestnanosti sú oprávnené vykonávať tiež príslušné odborové orgány v rozsahu ustanovenom v Zákonníku práce.<sup>16)</sup>

#### § 27

Zamestnávateľa a štátne orgány práce pri vykonávaní tohto zákona spolupracujú s príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a príslušnými družstevnými orgánmi, orgánmi zväzov zdravotne postihnutých a podľa povahy vecí aj s organizáciami zamestnávateľov a územnými orgánmi štátnej správy, orgánmi obcí a miest.

#### § 28

Na zamestnávanie občanov v zariadeniach ozbrojených síl a ozbrojených zborov s výnimkou ich občianskych zamestnancov sa nevzťahuje § 9 ods. 2, § 19 a 24; tieto ustanovenia, s výnimkou § 19 ods. 2, sa nevzťahujú takisto na pracovné miesta obsadzované voľbou alebo vymenovaním,<sup>17)</sup> prípadne ustanovením do funkcie.<sup>18)</sup>

#### § 29

Zamestnávateľ, ktorý pred účinnosťou tohto zákona prijal do zamestnania cudzinca alebo osobu bez štátnej príslušnosti, môže ich ďalej zamestnávať, len pokiaľ im na ich žiadosť, podanú najneskôr do troch mesiacov po účinnosti tohto zákona, bolo udelené povolenie na zamestnanie. Ustanovenie prvej vety sa nevzťahuje na cudzincov a osoby bez štátnej príslušnosti prijaté do zamestnania na základe príslušných medzinárodných zmlúv.

#### § 30

(1) Prieskumné konanie podľa § 25 ods. 2 sa nevzťahuje na rozhodnutia, ktoré nadobudli právoplatnosť pred dňom účinnosti tohto zákona.

(2) Výška hmotného zabezpečenia poskytovaného podľa doterajších predpisov ku dňu účinnosti tohto zákona sa od 1. februára 1991 upraví, pokiaľ je to pre uchádzača o zamestnanie výhodnejšie.

(3) Nároky vzniknuté pred dňom účinnosti tohto zákona na náborové príspevky a ďalšie náležitosti podľa predpisov uvedených v § 32

body 8 až 30 sa posudzujú podľa doterajších predpisov.

#### § 31

(1) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky ustanovia vyhláškami

- a) bližšie podmienky poskytovania hmotného zabezpečenia uchádzačov o zamestnanie, vrátane jeho poskytovania pri súbehu s niektorými príjmami, a v ktorých prípadoch sa na dobu predchádzajúceho zamestnania neprihliada,
- b) bližšie podmienky a postup vedenia evidencie uchádzačov o zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest.

(2) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky po dohode s Ministerstvom školstva, mládeže a telovýchovy Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky po dohode s Ministerstvom školstva, mládeže a športu Slovenskej republiky ustanovia vyhláškami bližšie podmienky zabezpečovania rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, ako aj podmienky vydávania dokladov o kvalifikácii s celoštátnou pôsobnosťou.

(3) Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky a Ministerstvo práce a sociálnych vecí Slovenskej republiky môžu ustanoviť vyhláškami

- a) kratšiu dobu predchádzajúceho zamestnania podľa ustanovenia § 13 ods. 1 a zvýšenie hmotného zabezpečenia uchádzačov o zamestnanie podľa ustanovení § 17 ods. 1 a 2,
- b) podmienky vykonávania pracovnej rehabilitácie, prípravy na pracovné uplatnenie vrátane úhrady nákladov, starostlivosti o mladistvých občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, poskytovania príspevkov zamestnávateľom, prípadne samostatne zárobkovo činným občanom so zmenenou pracovnou schopnosťou a povinnosti zamestnávateľov v starostlivosti o občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou.

#### § 32

Zrušujú sa:

1. zákon č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily,
2. vládne nariadenie č. 92/1958 Zb., ktorým sa vykonáva zákon č. 70/1958 Zb. o úlohách podnikov a národných výborov na úseku starostlivosti o pracovné sily, v znení nariadenia vlády Československej socialistickej republiky č. 168/1980 Zb.
3. § 84 ods. 2, § 85 až 87, § 90, 92 a § 97 ods. 3 zákona č. 121/1975 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona č. 56/1984 Zb.,

16) § 22 Zákonníka práce.

17) § 27 Zákonníka práce.

18) § 40 zákona č. 60/1965 Zb. o prokuratúre v znení neskorších predpisov.



4. § 80 až 85 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení zákona č. 110/1990 Zb.,
5. § 113 ods. 2 až 5 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení,
6. vládne nariadenie č. 38/1967 Zb. o umiestňovaní absolventov vysokých škôl, konzervatórií, stredných odborných a odborných škôl,
7. § 1 písm. b) a c), § 7 až 9, tretia a štvrtá časť vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 195/1989 Zb. o zabezpečení pracovníkov pri organizačných zmenách a občanov pred nástupom do zamestnania v znení vyhlášky č. 312/1990 Zb.,
8. vyhláška Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 33/1974 Zb. o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi,
9. vyhláška Ministerstva poľnohospodárstva a výživy ČSR č. 115/1978 Zb., ktorou sa určujú náležitosti poskytované pracovníkom získaným pre cukrovarskú kampaň a niektoré iné kampaňové práce,
10. vyhláška Ministerstva poľnohospodárstva a výživy SSR č. 62/1979 Zb., ktorou sa určujú náležitosti poskytované pracovníkom získaným pre cukrovarskú kampaň a niektoré iné kampaňové práce,
11. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 3. novembra 1976 č. F V/1-1046/76-1112 o poskytovaní náležitostí pracovníkom a učňom získaným náborom a vnútrorezortnými prevodmi z iných oblastí ČSSR do vybraných organizácií na území hl. m. Prahy (reg. v čiaske 29/1976 Zb.),
12. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 29. decembra 1978 č. F 214-1473/78-6650-2273 o poskytovaní náležitostí pracovníkom získaným náborom z iných krajov ČSSR do vybraných organizácií na území Severočeského kraja (reg. v čiaske 14/1979 Zb.),
13. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 26. marca 1979 č. F 213-358/79-6340 o náborových príspevkoch učňom získaným náborom do vybraných organizácií Severočeského kraja (reg. v čiaske 18/1979 Zb.),
14. úprava Ministerstva práce a sociálnych vecí SSR z 27. júla 1978 č. I-5683/1979 o poskytovaní náležitostí pracovníkom a učňom získaným náborom a vnútrorezortnými prevodmi z iných oblastí SSR do vybraných organizácií na území hl. m. SSR Bratislavy podľa uznesenia Predsedníctva vlády ČSSR č. 184 z 19. júla 1979 (reg. v čiaske 19/1979 Zb.),
15. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 11. marca 1975 č. I/3-228/75-6651-290 o poskytovaní náborových príspevkov pracovníkom vybraných organizácií zúčastnených na výstavbe plynovodu Orenburg-západná hranica ZSSR,
16. úprava Federálneho ministerstva palív a energetiky z 22. apríla 1977 č. I/1977, ktorou sa upravuje poskytovanie náborových príspevkov pracovníkom získaným náborom vykonávaným národnými výbormi pre organizácie Federálneho ministerstva palív a energetiky,
17. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 28. mája 1980 č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) (reg. v čiaske 26/1980 Zb.),
18. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 31. marca 1981 č. 1/1981, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) (reg. v čiaske 16/1981 Zb.),
19. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 23. apríla 1982 č. 3/1982, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úpravy č. 1/1981 (reg. v čiaske 16/1982 Zb.),
20. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 29. apríla 1983 č. 2/1983, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úprav č. 1/1981 a č. 3/1982 (reg. v čiaske 21/1983 Zb.),
21. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 3. júla 1984 č. 1/1984, ktorou sa dopĺňa úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úpravy č. 2/1983 (reg. v čiaske 21/1984 Zb.),
22. úprava Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 18. decembra 1985 č. 4/1985, ktorou sa mení úprava č. 4/1980 o poskytovaní náborových príspevkov robotníkom vybraných povolání získaným náborom vykonávaným organizáciami (voľným náborom) v znení úprav č. 2/1983 a č. 1/1984 (reg. v čiaske 18/1986 Zb.),
23. § 3 úpravy Federálneho ministerstva hutníctva a ťažkého strojárstva z 31. decembra 1971 č. 9/1971 o mzdovom zvýhodnení robotníkov pracujúcich v prevádzkach strojárskej metalurgie (reg. v čiaske 7/1972 Zb.),
24. úprava Ministerstva vnútra ČSR z 1. mája 1978 č. SD/33-981/78 o poskytovaní náborových príspevkov vo verejnej cestnej

- a mestskej hromadnej doprave (reg. v čiastke 9/1978 Zb.),
25. úprava Ministerstva vnútra SSR z 1. augusta 1978 č. SD-3844/78-4 o poskytovaní príspevkov pracovníkom vo verejnej cestnej a mestskej hromadnej doprave získaným náborom vykonávaným národnými výbormi (reg. v čiastke 25/1978 Zb.),
26. úprava Ministerstva lesného a vodného hospodárstva ČSR z 30. októbra 1978 č. 14 407/2004/OELH/78 o poskytovaní náborových príspevkov pracovníkom získaným náborom vykonávaným národným výbormi pre Severočeské štátne lesy v Tepliciach pre oblasť Krušných hôr (reg. v čiastke 2/1979 Zb.),
27. úprava Federálneho ministerstva dopravy zo 17. novembra 1974 o príspevkoch a náhradách, ktoré sa poskytujú niektorým pracovníkom neželezničnej dopravy získaným náborom vykonávaným organizáciami rezortu Federálneho ministerstva dopravy,
28. smernice Federálneho ministerstva dopravy zo 7. júla 1978 č. 21 a z 23. októbra 1978 č. 35 o príspevkoch, ktoré sa poskytujú pracovníkom organizácií železničnej dopravy získa-

- ným náborom vykonávaným organizáciami rezortu Federálneho ministerstva dopravy,
29. úprava Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí zo 16. júna 1986 č. F 72-25250-7202-200586 o poskytovaní náborových príspevkov v súvislosti s výstavbou integračných akcií v Zväze sovietskych socialistických republík (reg. v čiastke 13/1986 Zb.),
30. výnos Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí z 12. januára 1990 č. F 32-12897-7201-050190 o poskytovaní príspevkov a náhrad pracovníkom získaným náborom vykonávaným niektorými organizáciami (reg. v čiastke 8/1990 Zb.) v znení výnosu z 24. apríla 1990 č. F 32-17596-7201-200490 (reg. v čiastke 28/1990 Zb.).

### § 33

#### Účinnosť

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

**Havel** v. r.

**Dubček** v. r.

**Čalfa** v. r.

## 2

### Z Á K O N

zo 4. decembra 1990

#### o kolektívnom vyjednávaní

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone:

### § 1

#### Úvodné ustanovenie

Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, za prípadnej

súčinnosti štátu, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.

#### Kolektívne zmluvy

### § 2

(1) Kolektívne zmluvy<sup>1)</sup> upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Kolektívne zmluvy môžu uzavrieť príslušné

1) § 20 Zákonníka práce.

odborové orgány a zamestnávateľa, prípadne ich organizácie.

(3) Kolektívne zmluvy sú

- a) podnikové, uzavreté medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom,
- b) vyššieho stupňa, uzavreté pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov.

#### § 3

V mene zmluvnej strany (§ 2 ods. 2) rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu môže

- a) zástupca príslušného odborového orgánu,<sup>2)</sup> ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu,
- b) vedúci alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľskej organizácie,<sup>3)</sup>
- c) občan, ktorý pri podnikaní zamestnáva zamestnancov,<sup>4)</sup>
- d) zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorého oprávnenie na uzavieranie kolektívnej zmluvy vyplýva z vnútorného predpisu tejto organizácie.

#### **Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv**

#### § 4

(1) Platné sú kolektívne zmluvy uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií, pokiaľ nie je ďalej ustanovené inak.

(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá

- a) je v rozpore s právnymi predpismi,
- b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa,
- c) zaručuje zamestnancom mzdové nároky vo väčšom rozsahu, než je rozsah určený kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa ako najviac prípustný, a to v časti presahujúcej tento najviac prípustný rozsah.

#### § 5

(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre

- a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov,
- b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán,
- c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.

(3) Príslušný odborový orgán uzaviera kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní.<sup>2)</sup>

#### § 6

(1) Kolektívna zmluva sa uzaviera na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Ak k určeniu tejto doby nedôjde, predpokladá sa, že sa dojednala na jeden rok.

(2) Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela, a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v kolektívnej zmluve dojednaná odchyľne.

#### § 7

(1) Ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky môže ustanoviť právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela.

(2) Rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku možno len na zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ktorí majú sídlo na území príslušnej republiky a nie je pre nich záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

#### § 8

#### **Postup pri uzavieraní kolektívnych zmlúv**

(1) Kolektívne vyjednávanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.

(2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať bez zbytočného odkladu a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

(3) Zmluvné strany sú povinné vzájomne spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, pokiaľ nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

(4) Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

(5) Zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah; pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy.

2) § 2 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými orgánmi a zamestnávateľmi.

3) § 9 Zákonníka práce.

4) Napr. zákon č. 105/1990 Zb. o súkromnom podnikaní občanov.

## § 9

**Uloženie kolektívnych zmlúv  
a oboznámenie sa s ich obsahom**

(1) Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a rozhodnutia rozhodcu (§ 13), ktoré sa jej týkajú, je povinná zmluvná strana na strane zamestnávateľov odovzdať na uloženie ministerstvu práce a sociálnych vecí republiky, príslušnému podľa sídla tejto organizácie.

(2) Pokiaľ kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku zaväzuje zamestnávateľov, ktorí majú sídlo v oboch republikách, je zmluvná strana podľa predchádzajúceho odseku povinná zmluvu odovzdať na uloženie oboj ministerstvám práce a sociálnych vecí republík.

(3) Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa oznamuje v Zbierke zákonov. O oznámenie v Zbierke zákonov požiada príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, na ktorom je zmluva uložená.

(4) Ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, na ktorom je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uložená, je povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok poskytnúť žiadateľovi jej rovnopis.

(5) S obsahom kolektívnej zmluvy je povinný príslušný odborový orgán oboznámiť zamestnancov najneskôr do 15 dní od jej uzavretia.

(6) Zmluvné strany sú povinné uschovávať kolektívne zmluvy a rozhodnutia rozhodcov, ktoré sa ich týkajú, po dobu najmenej päť rokov od skončenia doby ich účinnosti.

## § 10

**Kolektívne spory**

Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

**Konanie pred sprostredkovateľom**

## § 11

(1) Zmluvné strany si po dohode môžu v spore zvoliť sprostredkovateľa.

(2) Ak sa zmluvné strany na sprostredkovateľovi nedohodnú, určí sprostredkovateľa na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže taký návrh podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.

(3) Sprostredkovateľom môže byť plnoletý občan spôsobilý na právne úkony alebo právnická osoba, pokiaľ súhlasí s výkonom tejto funkcie. Ak ide o prípady uvedené v predchádzajúcom odseku, musí ísť o sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov vedenom prísluš-

ným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky.

## § 12

(1) Sprostredkovateľ písomne oznámi zmluvným stranám návrh na riešenie sporu do 15 dní odo dňa, keď bol oboznámený s predmetom sporu, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.

(2) Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa, keď bol sprostredkovateľ oboznámený s predmetom sporu, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe.

(3) Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena. Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu.

**Konanie pred rozhodcom**

## § 13

(1) Pri neúspešnosti konania pred sprostredkovateľom zmluvné strany môžu po dohode písomne požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Prijatím žiadosti rozhodcom je konanie pred rozhodcom začaté.

(2) Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy vzniknutý na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na návrh ktorejkoľvek zo zmluvných strán príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté.

(3) Rozhodcom môže byť plnoletý občan spôsobilý na právne úkony, pokiaľ je zapísaný v zozname rozhodcov vedenom príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky.

(4) Rovnaká osoba nesmie byť sprostredkovateľom a rozhodcom v tom istom kolektívnom spore.

(5) Rozhodca písomne oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania.

(6) Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.

(7) Náklady konania pred rozhodcami včítane ich odmeny uhrádza príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky.

## § 14

(1) Krajský súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami (§ 5).

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu

môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je krajský súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní postupuje krajský súd podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni; rozhodne však vždy uznesením, proti ktorému nie je prípustné odvolanie, ani obnova konania.

(3) Ak sa rozhodnutie rozhodcu zrušilo, rozhodne o spore ten istý rozhodca; ak s tým nesúhlasí aspoň jedna zo zmluvných strán alebo ak to nie je z iných dôvodov možné, postupuje sa podľa § 13 ods. 2. Pri novom rozhodovaní je rozhodca viazaný právnym názorom súdu.

(4) Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu na súde alebo ak súd tento návrh zamietol, alebo bolo konanie zastavené, je doručené rozhodnutie rozhodcu právoplatné.

(5) Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné.<sup>5)</sup>

#### § 15

(1) Ministerstvá práce a sociálnych vecí republik ustanovia vyhláškami postup pri

- ukladaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa,
- výbere sprostredkovateľov a spôsob ich zápisu do zoznamu sprostredkovateľov, ako aj ďalšiu úpravu konania pred sprostredkovateľom,
- výbere rozhodcov, spôsob overovania ich odborných znalostí, ich zápisu do zoznamu rozhodcov, ako aj ďalšiu úpravu konania pred rozhodcom.

(2) Ministerstvá financií republik po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí republik ustanovia vyhláškami

- výšku odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi,
- výšku poplatku za poskytnutie rovnopisu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- výšku a spôsob úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

#### Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy

#### § 16

(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

(2) Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami.

(3) Solidárnym štrajkom sa rozumie štrajk na podporu požiadaviek zamestnancov

štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy.

(4) Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku.

#### § 17

(1) Štrajk v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy vyhlasuje a o jeho začatí rozhoduje príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má táto zmluva týkať.

(2) Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vyhlasuje príslušný vyšší odborový orgán. O začatí štrajku rozhodne príslušný odborový orgán, ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať.

(3) Pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku sa postupuje obdobne podľa predchádzajúcich odsekov.

(4) Príslušný odborový orgán musí písomne oznámiť zamestnávateľovi aspoň tri pracovné dni vopred

- kedy sa štrajk začne,
  - dôvody a ciele štrajku,
  - menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku.
- Príslušný odborový orgán je povinný priebežne písomne zamestnávateľovi oznamovať zmeny v zozname uvedenom v písmene c).

(5) Príslušný odborový orgán musí predložiť zamestnávateľovi aspoň jeden pracovný deň pred začatím štrajku menný zoznam zamestnancov, ktorí sú účastníkmi štrajku.

(6) Zamestnanci uvedení v § 20 písm. g), h), i), j), k) sa na účely zistenia celkového počtu zamestnancov nezahŕňajú, ani sa nezúčastňujú na hlasovaní o štrajku. O výsledku hlasovania musí príslušný odborový orgán vyhotoviť zápisnicu.

#### § 18

(1) Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku.

(2) Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmu; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať.

5) § 274 písm. h) Občianskeho súdneho poriadku.

## § 19

(1) Príslušný odborový orgán, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinný poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku pri zabezpečení ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením alebo zneužitím a pri zabezpečení nevyhnutnej činnosti a prevádzke zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

(2) Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce pri zabezpečovaní činností uvedených v odseku 1, sa spravujú pokynmi zamestnávateľa.<sup>6)</sup>

## § 20

Nezákonný podľa tohto zákona je štrajk

- a) ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12); to neplatí v prípade solidárneho štrajku (§ 16 ods. 3),
- b) ktorý bol vyhlásený alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- c) ktorý nebol vyhlásený alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17,
- d) vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16,
- e) solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený,
- f) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,<sup>6)</sup>
- g) zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by štrajkom došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- h) zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- i) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
- j) príslušníkov zborov požiarnej ochrany, zamestnancov závodných jednotiek požiarnej ochrany a členov záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre príslušné pracoviská<sup>7)</sup> a zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku,

pokiaľ by štrajkom došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, prípadne majetku,

- k) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

## § 21

Zamestnávateľ, prípadne organizácie zamestnávateľov alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán, proti ktorému tento návrh smeruje; návrh nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

## § 22

**Pracovnoprávne nároky**

(1) V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy.

(2) Účasť na štrajku v dobe pred právoplatnosťou rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzuje ako ospravedlnená neprítomnosť v zamestnaní.

(3) Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť v zamestnaní.

(4) Zamestnancom, ktorí nie sú účastníkmi štrajku, umožní zamestnávateľ výkon práce. Pokiaľ títo zamestnanci v dôsledku štrajku nemôžu vykonávať prácu, prípadne vykonávajú činnosti podľa § 19, ich mzdové nároky sa spravujú ustanoveniami Zákonníka práce o mzde pri výkone inej práce, prípadne o náhrade mzdy pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa.<sup>8)</sup>

## § 23

**Zodpovednosť za škodu**

(1) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu štrajku zodpovedá účastník štrajku zamestnávateľovi alebo zamestnávateľ účastníkovi štrajku podľa Občianskeho zákonníka.<sup>9)</sup> Ak však ide o škodu, ku ktorej došlo pri zabezpečovaní činnosti podľa § 19, zodpovedajú podľa Zákonníka práce.<sup>10)</sup>

(2) Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce štrajkom účastník štrajku zamestnávateľovi a zamestnávateľ účastníkovi štrajku nezodpovedajú.

(3) Odborová organizácia, ktorej orgán rozhodol

6) § 46 až 48 zákona č. 92/1949 Zb. branný zákon (úplné znenie č. 309/1990 Zb.).

7) Napr. vyhláška Českého banského úradu č. 67/1988 Zb. o banskej záchrannej službe a vyhláška Slovenského úradu č. 69/1988 Zb. o banskej záchrannej službe.

8) § 36, § 37 ods. 4 písm. a), § 115 a § 130 ods. 1 Zákonníka práce.

9) § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka.

10) § 170 a nasl. Zákonníka práce.

11) § 145 a nasl. Hospodárskeho zákonníka.

o začatí štrajku, zodpovedá podľa Hospodárskeho zákonníka<sup>11)</sup> zamestnávateľovi za škodu, ku ktorej došlo z dôvodu neposkytnutia nevyhnutnej súčinnosti podľa § 19 ods. 1.

(4) Ak súd rozhodol, že štrajk je nezákonný, odborová organizácia, ktorej orgán štrajk vyhlásil, zodpovedá podľa Hospodárskeho zákonníka<sup>11)</sup> zamestnávateľovi za škodu, ktorá mu takým štrajkom vznikla.

#### § 24

##### **Nároky z nemocenského a sociálneho zabezpečenia**

(1) Doba účasti na štrajku sa na účely prídavkov na deti považuje za odpracovanú dobu.

(2) Po dobu trvania štrajku nepatrí jeho účastníkom nemocenské a podpora pri ošetrovaní člena rodiny, pokiaľ sa podmienky ustanovené predpismi o nemocenskom zabezpečení pre poskytovanie týchto dávok<sup>12)</sup> splnili v dobe účasti na štrajku.

(3) Nárok na dávky uvedené v odseku 2 vzniká najskôr dňom nasledujúcim po ukončení účasti na štrajku, ak k tomuto dňu trvajú ustanovené podmienky, ktoré sa splnili až v dobe štrajku. Doba poskytovania týchto dávok sa o dobu trvania štrajku nepredlžuje.

(4) Na účely dôchodkového zabezpečenia sa považuje účasť na štrajku, s výnimkou nezákonného štrajku, za výkon práce a dobu zamestnania. Doba účasti na takom štrajku sa vylučuje pri výpočte priemerného mesačného zárobku<sup>13)</sup> a započítava sa ako doba zamestnania III. pracovnej kategórie; pokiaľ však účastník tohto štrajku vykonával podľa § 22 ods. 4 prácu zaradenú do I. (II.) pracovnej kategórie, započítava sa doba výkonu týchto prác ako doba zamestnania I. (II.) pracovnej kategórie za podmienok ustanovených predpismi dôchodkového zabezpečenia.<sup>14)</sup>

(5) Pri zisťovaní výšky príjmu pre poskytovanie dávok a služieb sociálnej starostlivosti sociálne odkázaným občanom<sup>15)</sup> sa neprihliada na stratu alebo pokles príjmu z dôvodu účasti na štrajku.

#### § 25

V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov.

#### § 26

Štrajk je ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol

o jeho začatí. Ukončenie štrajku musí príslušný odborový orgán bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi.

#### **Výluka**

##### § 27

(1) Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť výluka.

(2) Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.

(3) Začatie výluky, jej rozsah, dôvody, ciele a menný zoznam zamestnancov, voči ktorým je výluka uplatnená, musí zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému odborovému orgánu aspoň tri pracovné dni vopred. V rovnakej lehote je zamestnávateľ povinný oznámiť výluku zamestnancom, voči ktorým je uplatnená.

##### § 28

Nezákonná podľa tohto zákona je výluka

- a) ktorej nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom (§ 11 a 12), s výnimkou výluky pri solidárnom štrajku,
- b) ktorá bola vyhlásená alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom (§ 13 a 14) alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy,
- c) ktorú zamestnávateľ nevyhlásil z dôvodov a za podmienok ustanovených v § 27,
- d) v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení,
- e) vzťahujúca sa na zamestnancov zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov,
- f) vzťahujúca sa na zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov,
- g) vzťahujúca sa na sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky,
- h) vzťahujúca sa na príslušníkov zborov požiarnej ochrany, zamestnancov závodných jednotiek požiarnej ochrany a členov záchranných zborov zriadených podľa osobitných predpisov pre príslušné pracoviská a zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku, pokiaľ by výlukou došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, prípadne majetku,

12) § 15 ods. 1, § 16 a § 25 ods. 1 zákona č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov.

13) § 12 ods. 7 a 9 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení.

14) Zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov. Nariadenie vlády ČSSR č. 117/1988 Zb. o zaraďovaní zamestnaní do I. a II. pracovnej kategórie na účely dôchodkového zabezpečenia.

15) § 139 vyhlášky č. 149/1988 Zb.

i) vzťahujúca sa na zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých príslušné štátne orgány vyhlásili mimoriadne opatrenia.

#### § 29

Príslušný odborový orgán alebo prokurátor môžu podať návrh na určenie nezákonnosti výluky na krajský súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný zamestnávateľ, proti ktorému tento návrh smeruje; podanie tohto návrhu nemá odkladný účinok. Krajský súd postupuje pri rozhodovaní podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku upravujúcich konanie v prvom stupni.

#### § 30

(1) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu, pretože bola voči nemu uplatnená výluka, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa.<sup>16)</sup> Ak nejde o nezákonnú výluku, príslúcha zamestnancovi náhrada mzdy iba vo výške polovice priemerného zárobku.

(2) Za škodu vzniknutú udalosťou, ku ktorej došlo v priebehu výluky zodpovedá zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka podľa Občianskeho zákonníka.<sup>9)</sup> Za škodu spôsobenú výlučne prerušením práce výlukou zamestnanec, voči ktorému bola uplatnená výluka zamestnávateľovi a zamestnávateľ zamestnancovi, voči ktorému bola uplatnená výluka, nezodpovedajú.

(3) Nároky z nemocenského poistenia a sociálneho zabezpečenia zamestnanca, voči ktorému bola uplatnená výluka, sa posudzujú tak, ako by k výluke nedošlo. Na účely dôchodkového

zabezpečenia sa pri určení priemerného mesačného zárobku doba výluky nezahŕňa do rozhodného obdobia. Pri zisťovaní výšky príjmov pre poskytovanie dávok a služieb sociálnej starostlivosti sociálne odkázaným občanom sa prihliada na pokles príjmov z dôvodu výluky.

#### § 31

Výluka je skončená, ak o tom rozhodol zamestnávateľ, ktorý výluku vyhlásil; ukončenie výluky bez zbytočného odkladu písomne oznámi príslušnému odborovému orgánu. Ukončenie výluky oznámi zamestnávateľ aj zamestnancom, voči ktorým bola výluka uplatnená.

#### § 32

##### **Spoločné a prechodné ustanovenia**

(1) Príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) sa na účely tohto zákona rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie.

(2) Pokiaľ tento zákon neustanovuje inak, spravujú sa pracovnoprávne vzťahy podľa tohto zákona Zákonníkom práce.

(3) Na kolektívne zmluvy uzavreté pred účinnosťou tohto zákona sa vzťahujú ustanovenia tohto zákona; platnosť týchto kolektívnych zmlúv sa končí najneskôr 30. júna 1991, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.

#### § 33

##### **Účinnosť**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

**Havel v. r.**

**Dubček v. r.**

**Čalfa v. r.**

16) § 130 ods.1 Zákonníka práce.



## 3

## ZÁKON

z 5. decembra 1990,

ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce

Federálne zhromaždenie Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky sa uznieslo na tomto zákone:

## Čl. I

Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb., zákona č. 20/1975 Zb., zákona č. 72/1982 Zb., zákona č. 111/1984 Zb., zákona č. 22/1985 Zb., zákona č. 52/1987 Zb., zákona č. 98/1987 Zb. a zákona č. 188/1988 Zb. (úplné znenie č. 52/1989 Zb.) sa mení a dopĺňa takto:

1. Preambula sa vypúšťa. V úvodnej vete zákona sa vypúšťajú slová „Vychádzajúc z týchto skutočností“.

2. Články I a II sa vypúšťajú.

3. Článok III znie:

## „Článok III

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

4. V článku IV druhá veta a v článku IX prvá a posledná veta sa slová „Socialistické organizácie“ nahrádzajú slovom „Organizácie“.

5. Článok V znie:

## „Článok V

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

6. V článku VI sa vypúšťajú slová „socialistickú“ a „a tým upevňovať a prehlbovať socialistickú pracovnú disciplínu“.

7. Článok X znie:

## „Článok X

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

8. Kde sa v ustanoveniach Zákonníka práce uvádzajú slová „ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí republiky“, nahrádzajú sa slovami „ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky“, pokiaľ sa ďalej neustanovuje inak, a slová „spoločenská kontrola“ sa nahrádzajú slovom „kontrola“.

9. V § 1 ods. 1 sa v prvej vete vypúšťa slovo „socialistickými“.

10. § 2 ods. 1 znie:

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

11. V § 5 sa slová „členov združenia advokátov“ nahrádzajú slovami „pracovníkov dopravy určených osobitným predpisom“.

12. § 7 sa vypúšťa.

13. Nadpis nad § 8 znie: **„Organizácie“**.

14. § 8 ods. 1 znie:

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

15. V § 8 ods. 3 sa slovo „socialistického“ nahrádza slovami „slušnosti a občianskeho“.

16. V § 11 ods. 4, § 27 ods. 4, § 30 ods. 3, § 38 ods. 4 a 5, § 70 ods. 3, § 83 ods. 3, § 85b, § 94, § 97 ods. 5, § 107 ods. 2, § 110c, § 124 ods. 3 a 4, § 125 ods. 6, § 126 ods. 4, § 128 ods. 2, § 135 ods. 4 a 5, § 143 ods. 2, § 236 ods. 1, § 237 ods. 2, § 267 ods. 1 a 3 a § 275 ods. 1 písm. a) sa vypúšťajú slová „po prerokovaní s Ústrednou radou odborov“.

17. § 13 sa vypúšťa.

18. Nadpis nad § 18 **„ÚČASŤ PRACOVNÍKOV“**

NA ROZVOJI, RIADENÍ A KONTROLE ČINNOSTI ORGANIZÁCIE" sa vypúšťa.

19. § 18 znie:

„§ 18

(1) Organizácia prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä

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

(2) Organizácia informuje príslušný odborový orgán najmä o

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

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

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

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

20. § 19 znie:

„§ 19

(1) Príslušný odborový orgán spoločne rozhoduje s organizáciou o určení prídeltu do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb podľa osobitných predpisov<sup>13)</sup> a o jeho čerpaní.

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

21. § 20 znie:

„§ 20

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

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

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

22. § 21 sa vypúšťa.

23. V § 22 ods. 1 sa slová „Revolučné odborové hnutie svojou činnosťou vedie pracujúcich v súlade s celospoločenskými záujmami k jednotnému uplatňovaniu a dodržiavaniu“ nahrádzajú slovami „Odborové orgány dbajú o dodržiavanie“ a za slová „pri práci“ sa vkladajú slová „a o zamestnanosti“.

24. § 22 ods. 2 znie:

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

25. V § 22 ods. 3 prvá veta znie: „Príslušné odborové orgány vykonávajú v organizáciách kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým pracovníkom.“

V ustanovení písmena e) sa vypúšťa slovo „socialistickej“.

26. V § 22 ods. 4 sa slová „orgány Revolučného odborového hnutia“ nahrádzajú slovami „odborové orgány“.

27. § 23 znie:

„§ 23

(1) Ústredné orgány, ktoré vydávajú na základe tohto zákonníka alebo iných zákonov pracovnoprávne predpisy, robia tak po ich prerokovaní s príslušným ústredným odborovým orgánom a s príslušnou organizáciou zamestnávateľov. Federálne ústredné orgány vydávajú pracovnoprávne predpisy pre jednotlivé odvetvia po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí; ústredné orgány republík robia tak po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych

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.

vecí republiky. Na vydanie právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebná tiež dohoda s príslušným orgánom štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce a technických zariadení.

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

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

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

28. § 23a sa vypúšťa.

29. V nadpise štvrtej hlavy v prvej časti sa vypúšťajú slová „A PRÁCA V PROSPECH SPOLOČNOSTI“.

30. V § 24 ods. 1 sa vypúšťajú slová „socialistickej“ a „v súlade so záujmami spoločnosti“.

31. V § 25 sa v odseku 1 slová „k výrobnému družstvu alebo jednotnému roľníckemu družstvu“ a v odseku 3 slová „k výrobnému družstvu alebo k jednotnému roľníckemu družstvu“ nahrádzajú slovami „k družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah“.

32. V § 26 sa vypúšťajú odseky 1 a 3; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

33. V § 27 ods. 1 sa vypúšťajú slová „v kolektíve pracovníkov“ a slová „a zúčastňuje sa na rozvoji, riadení a kontrole jej činnosti“.

V odseku 3 toho istého ustanovenia sa slová „ústredných orgánov“ nahrádzajú slovami „príslušných orgánov družstiev alebo“.

34. V § 27 ods. 3 a 4 sa slová „sa môže pracovný pomer založiť“ a slová „sa môže založiť pracovný pomer len“ nahrádzajú slovami „sa pracovný pomer zakladá“.

V odseku 4 toho istého ustanovenia sa vypúšťa druhá veta.

35. § 27 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

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

a) v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho organizácie,

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

c) na ústredných orgánoch.

Vymenovanie a odvolanie môže vykonávať výlučne vedúci organizácie.“.

36. V § 30 ods. 2 sa v tretej vete vypúšťajú slová „pracovného pomeru na určitú dobu, ktorý vznikol na základe rámcovej pracovnej zmluvy (§ 34), a“.

37. § 34 sa vypúšťa.

38. V § 35 ods. 2 sa za slová „pracovným poriadkom“ vkladajú slová „platným v organizácii“. V odseku 3 sa vypúšťajú slová „aby mohol kontrolovať prijímanie nových pracovníkov a ich pracovné a mzdové zaradenie“.

39. V § 37 ods. 1 písm. d) sa vypúšťajú slová „alebo právoplatného kárneho opatrenia“.

40. V § 37 ods. 2 písm. b), § 73 písm. d), § 115 ods. 4, § 170 ods. 3 a 233 ods. 1 písm. d) sa slová „v socialistickom vlastníctve“ nahrádzajú slovom „organizácie“.

41. V § 38 ods. 2 tretia veta znie: „Vedúci pracovníci inej organizácie však nemôžu voči pracovníkovi robiť v mene vysielajúcej organizácie právne úkony.“.

42. § 41 včítane nadpisu znie:

„§ 41

#### **Účasť odborových orgánov pri prevádzaní a prekladaní**

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

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

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

43. V § 45 ods. 1 sa na konci pripája veta, ktorá znie: „Pri výpovedi podľa § 46 ods. 1 písm. a) až c) je výpovedná doba tri mesiace.“

44. V § 46 ods. 1 písm. e) sa vypúšťa slovo „nevyhnutné“.

45. § 46 ods. 1 písm. f) znie:

f) ak sú u pracovníka dané dôvody, pre ktoré by s ním organizácia mohla okamžite zrušiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny možno dať pracovníkovi výpoveď, ak bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.“

46. V § 46 ods. 2 písm. b) sa na konci čiarka nahrádza bodkou a ustanovenie písmena c) sa vypúšťa.

47. V § 46 ods. 4 druhá veta znie: „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.“

48. V § 47 ods. 1 sa slová „národným výborom“ nahrádzajú slovami „príslušným orgánom štátnej správy“.

49. V § 47 ods. 2 sa vypúšťajú slová „tehotnej pracovníčke, pracovníčke na materskej dovolenke (§ 157 ods. 1)“ a slová „z niektorého z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. a) až c)“ sa nahrádzajú slovami „z dôvodov uvedených v § 46 ods. 1 písm. c)“.

50. V § 48 ods. 1 písm. b) sa na konci čiarka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „to platí obdobne v prípade civilnej služby,<sup>16)</sup>“.

51. § 50 znie:

„§ 50

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

52. § 53 ods. 1 písm. b) znie:

„b) ak pracovník porušil pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom,“.

53. V § 53 ods. 1 sa vypúšťa ustanovenie písmena c).

54. V § 53 ods. 2 sa vypúšťa tretia veta.

55. § 59 včítane nadpisu znie:

„§ 59

#### **Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru**

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

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

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

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

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

56. V § 60 ods. 1 posledná veta znie: „Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce pracovníka, jeho kvalifikácie, schopností a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce.“

57. V § 60 ods. 3 sa na konci pripája táto veta: „Iné informácie je organizácia oprávnená o pracovníkovi podávať iba s jeho súhlasom, pokiaľ právny predpis neustanovuje inak.“

58. V § 60 ods. 4 sa slová „v rozhodcovskej komisii“ nahrádzajú slovami „na súde“.

59. § 65 znie:

„§ 65

(1) Pracovný pomer založený voľbou alebo vymenovaním vzniká dňom, ktorý bol určený na nástup do funkcie. Práva a povinnosti pra-

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

covníka a organizácie, v ktorej je tento pracovník doteraz v pracovnom pomere, tým nie sú dotknuté, ak sa nedohodnú inak. Ak však pracovný pomer je založený voľbou do verejnej funkcie, je organizácia, v ktorej je pracovník v čase zvolenia do funkcie v pracovnom pomere, povinná umožniť mu výkon funkcie a poskytnúť mu za tým účelom pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo na jeho žiadosť s ním rozviazať pracovný pomer.

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

60. § 66, 67 a § 70a sa vypúšťajú.

61. V § 70b ods. 5 sa slová „výrobného družstva alebo jednotného roľníckeho družstva“ nahrádzajú slovami „družstva, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah“.

62. § 72 včítane nadpisu sa vypúšťa.

63. V § 73 sa v ustanovení písmena a) slová „súdržskej spolupráce“ nahrádzajú slovami „spolupráce s ostatnými pracovníkmi“ a v ustanovení písmena d) sa na konci pripájajú tieto slová: „a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami organizácie.“.

64. § 74 ods. 1 písm. d) znie:

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

64a. V § 74 ods. 1 sa vypúšťa ustanovenie písmena e) a doterajšie ustanovenia písmen f) až h) sa označujú písmenami e) až g).

65. § 74 ods. 1 písm. g) a h) znejú:

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

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

66. V § 74 sa vypúšťa odsek 2; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

67. § 75 až 81 včítane nadpisov sa vypúšťajú.

68. § 82 ods. 1 znie:

„(1) Organizácie môžu vydávať pracovné poriadky.“.

69. V § 82 ods. 3 sa slová „je organizácia povinná vydať“ nahrádzajú slovami „môže organizácia vydať“.

70. § 82 ods. 6 sa vypúšťa.

71. V § 83 ods. 2 sa vypúšťa druhá veta.

72. V § 83 ods. 3 sa vypúšťajú slová „(ustanovený týždenný pracovný čas)“.

73. § 83 ods. 4 znie:

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

74. § 83 sa dopĺňa odsekmi 5 a 6, ktoré znejú:

„(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.“.

75. V § 84 ods. 1, § 85 ods. 1 a 2 a § 85b v druhej vete sa slová „po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom“.

76. V § 84 v odseku 2 prvá veta znie: „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.“ a druhá veta odseku 2 sa označuje ako odsek 3.

77. V § 85 ods. 1 prvej vete sa za slová „na jednotlivé týždne“ pripájajú v zátvorke slová „(§ 84 ods. 2)“ a za slová „ústredným orgánom“ sa vkladajú slová „prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa“.

78. V § 85 ods. 2 sa za slová „ústredným orgánom“ vkladajú slová „prípadne podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa“.

79. V § 86 ods. 3 sa slová „deväť hodín“ nahrádzajú slovami „deväť a pol hodiny“.

80. V § 87 ods. 2 a 3, § 89 ods. 2 a 3 a v § 91 ods. 2 sa slová „s predchádzajúcim

súhlasom príslušného odborového orgánu“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom“.

81. V § 89 ods. 2 sa slovo „obed“ nahrádza slovom „jedenie“.

82. § 89 sa dopĺňa odsekmi 4 a 5, ktoré znejú:

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

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

83. V § 92 ods. 3 úvodná časť vety znie: „Vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky pre organizácie riadené federálnymi ústrednými orgánmi, vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky pre ostatné organizácie môžu ustanoviť nariadením.“

84. V § 93 sa slová „krajského národného výboru“ nahrádzajú slovami „príslušného orgánu štátnej správy“ a slová „po dohode“ sa nahrádzajú slovami „po prerokovaní“.

85. § 95 ods. 1 znie:

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

86. V § 95 ods. 2 prvá veta znie: „Federálne ústredné orgány po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí a ústredné orgány republík po dohode s príslušným ministerstvom práce a sociálnych vecí republiky môžu ustanoviť pracovnoprávnym predpisom, v ktorých prípadoch, za akých podmienok a v akom rozsahu môžu organizácie nariadiť pracovníkom pracovnú pohotovosť a v akom rozsahu sa pracovná pohotovosť započítava do pracovného času.“

87. V § 95 ods. 2 druhej vete sa na konci pripájajú slová „alebo príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky.“

88. § 95 sa dopĺňa odsekmi 3 a 4, ktoré znejú:

„(3) V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa možno určiť úpravu priaznivejšiu pre pracovníkov, než ustanovuje pracovnoprávny predpis, v podni-

kovej kolektívnej zmluve možno určiť úpravu priaznivejšiu pre pracovníkov, než ustanovuje pracovnoprávny predpis alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

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

89. § 97 ods. 4 znie:

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

90. § 98 znie:

„§ 98

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

91. § 99a znie:

„§ 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.“

92. V § 102 sa za odsek 2 vkladá nový odsek 3, ktorý znie:

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

Doterajšie odseky 3 až 5 sa označujú ako odseky 4 až 6.

93. § 102 ods. 4 znie:

„(4) Dovolenka učiteľov včítane riaditeľov škôl a ich zástupcov je osem týždňov;<sup>17)</sup> dovolenka učiteľov materských škôl včítane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, vychovávateľov a majstrov

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.

odbornej výchovy je šesť týždňov v kalendárnom roku.

94. § 103 ods. 1 písm. a) znie:

„a) trvalej starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov.“

95. V § 103 ods. 1 písm. b) sa na konci pripájajú tieto slová „alebo výkonu civilnej služby.“

96. § 103 ods. 1 písm. e) znie:

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

97. V § 103 ods. 1 písm. h) sa vypúšťajú slová „národného výboru“.

98. V § 103 ods. 1 sa na konci pripája ustanovenie písmena j), ktoré znie:

„j) činnosti samostatne zárobkovo činných osôb.<sup>18)</sup>“

99. § 103 ods. 2 znie:

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

100. V § 103 ods. 3 sa vypúšťajú slová „daným po dohode s Českou odborovou radou alebo Slovenskou odborovou radou“.

101. V § 105 ods. 2 a 3 sa vypúšťajú slová „po dohode s Ústrednou radou odborov“ a v odseku 2 sa slová „zdravotníctva a sociálnych vecí republík“ nahrádzajú slovami „zdravotníctva republík“.

102. § 108 ods. 1 tretia veta znie: „Ak sa pracovníkovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna časť byť najmenej dva týždne, pokiaľ sa pracovník s organizáciou nedohodne inak.“

103. V § 108 ods. 3 sa za slová „vojenskú činnú službu“ vkladajú tieto slová „alebo civilnú službu“.

104. V § 110 ods. 1 sa za slová „v ozbrojených silách“ vkladajú tieto slová „alebo civilnú službu“.

105. V § 110a sa vypúšťa odsek 2; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

106. § 110b ods. 4 znie:

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

107. § 111 znie:

„§ 111

(1) Pracovníkom prislúcha za vykonanú prácu mzda.

(2) Mzdou sa rozumie tarifná mzda (základná mzda, mzdová tarifa), mzdové príplatky a ostatné

mzdové zložky ustanovené v mzdových predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách.

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

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

108. § 112 znie:

„§ 112

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

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

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

109. § 113 včítane nadpisu znie:

„§ 113

### Osobný účet mzdy

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

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

(3) Dohoda musí obsahovať určenie časti mzdy, ktorá sa na osobný účet prevádza, rozsah a podmienky krátenia prevedenej časti mzdy a termíny výplaty mzdy z osobného účtu. Dohoda o zriadení osobného účtu sa musí uzavrieť pi-

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.

somne, 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, vyplati 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.“.

110. § 114 včítane nadpisu znie:

„§ 114

#### **Normovanie práce**

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

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

111. V § 115 sa v odseku 1 za slová „mzdové predpisy“ vkladajú slová „prípadne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa“ a v odseku 2 v druhej vete sa slová „V mzdových predpisoch, prípadne v súlade s nimi v kolektívnych zmluvách sa ustanovuje“ nahrádzajú slovami „V mzdových predpisoch, v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, prípadne v ich rámci sa v podnikových kolektívnych zmluvách ustanovuje“.

112. § 115 ods. 6 druhá veta znie: „Vláda Českej republiky a vláda Slovenskej republiky môžu ustanoviť nariadením, za akých podmienok uhradí príslušný orgán štátnej správy náklady na prípadný doplatok mzdy organizácii, ktorá ho poskytla.“.

113. § 116 včítane nadpisu znie:

„§ 116

#### **Mzda a náhradné voľno za prácu nadčas**

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

(2) Organizácia môže pracovníkovi po dohode s ním poskytnúť za dobu práce nadčas namiesto príplatku náhradné voľno, a to najneskôr v dobe troch kalendárnych mesiacov po výkone práce nadčas, pokiaľ sa nedojednala iná doba. Ak

organizácia neposkytne pracovníkovi náhradné voľno v dobe uvedenej v predchádzajúcej vete, prislúcha mu popri dosiahnutej mzde za prácu nadčas príplatok podľa odseku 1.

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

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

114. Za § 116 sa vkladá nový § 116a, ktorý včítane nadpisu znie:

„§ 116a

#### **Mzda za nočnú prácu a za prácu vo výškach**

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

115. V § 118 sa vypúšťa odsek 2; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

116. § 119 ods. 1 znie:

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

117. V § 121 ods. 1 písm. j) sa slová „materského“ a „materskom“ nahrádzajú slovami „rodičovského“ a „rodičovskom“.



118. § 122 včítane nadpisu znie:

„§ 122

**Účasť odborových orgánov  
pri vykonávaní mzdových opatrení**

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

119. § 123 znie:

„§ 123

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

- a) podmienky usmerňovania vývoja miezd,
- b) príspevky, prípadne postup organizácií v súvislosti so vznikom, zmenou a skončením pracovného pomeru,
- c) náhrady výdavkov spojených s výkonom práce včítane výšky náhrady mzdy za čas strávený cestou v pracovnom čase na pracovnej ceste a náhrady za používanie vlastných vozidiel, náradia, zariadenia a predmetov potrebných pre výkon práce,
- d) naturálne požitky,
- e) minimálne mzdové tarify a mzdové príplatky a ich minimálnu výšku pre pracovníkov organizácií, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť.

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

- a) ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť
  1. odmeny za pracovnú pohotovosť, prípadne iné mzdové zložky, než sú uvedené v odseku 1,
  2. druhy mzdových foriem,
  3. podmienky hmotnej zainteresovanosti vedúceho organizácie,
  4. podmienky pre prevádzanie mzdových zložiek na osobný účet mzdy,
- b) ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť
  1. mzdové tarify, hodnotenie a triedenie prác, mzdové príplatky, odmeny za pracovnú pohotovosť, prípadne iné mzdové zložky, než sú uvedené v odseku 1,
  2. druhy mzdových foriem,
  3. hmotnú zainteresovanosť vedúceho organizácie.

(3) Podľa zásad schválených vládou Českej republiky a vládou Slovenskej republiky vydáva

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

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

120. V § 124 ods. 2 prvá veta znie: „Krátkodobu uvoľnenému pracovníkovi pre výkon verejnej funkcie a občianskej povinnosti poskytne organizácia, v ktorej je pracovník v pracovnom pomere, náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.“.

Z druhej vety sa vypúšťajú slová „alebo pre inú činnosť pre spoločenskú organizáciu“.

121. V § 124 ods. 4 sa slová „rozsah a podmienky poskytovania pracovného voľna.“ nahrádzajú slovami „rozsah a podmienky krátkodobého uvoľnenia a poskytovania náhrady mzdy.“.

122. § 124 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

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

123. V § 125 nadpis znie:

**„Náhrada mzdy pri výkone služby v ozbrojených silách a civilnej služby“.**

124. V § 125 ods. 1 sa v prvej vete za slová „vojenskú základnú (náhradnú) službu“ vkladajú slová „alebo civilnú službu“ a na konci vety sa bodka nahrádza bodkočiarkou a pripájajú sa tieto slová: „v kolektívnych zmluvách možno ustanoviť nárok pracovníka na náhradu mzdy za ďalšiu dobu, prípadne možnosť organizácie náhradu mzdy za ďalšiu dobu poskytnúť.“; v druhej vete sa vypúšťa slovo „vojenskej“.

125. V § 125 ods. 2 sa za slová „vojenskej služby“ vkladajú slová „alebo civilnej služby“ a slová „kráti mu organizácia náhradu mzdy za jeden až tri dni;“ sa nahrádzajú slovami „môže

mu organizácia skrátiť náhradu mzdy za jeden až tri dni;“.

126. V § 125 ods. 3 sa za slová „s výnimkou vojenskej základnej (náhradnej) služby“ vkladajú slová „a pri výkone civilnej služby namiesto vojenského cvičenia,“ a na konci sa pripája táto veta: „V kolektívnych zmluvách možno výšku náhrady mzdy ustanovenej podľa predchádzajúcej vety zvýšiť; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku.“.

127. V § 125 ods. 4 sa za slová „službu toho istého alebo iného druhu“ vkladajú slová „alebo civilnú službu“ a v časti vety za bodkočiarkou sa za slovo „ak vykonáva“ vkladá slovo „vojenskú“ a za slovo „časti“ sa vkladá slovo „tejto“.

128. V § 125 ods. 5 a 6 sa za slová „služby v ozbrojených silách“ vkladajú slová „alebo civilnej služby“.

129. § 125 sa dopĺňa odsekom 7, ktorý znie:

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

130. § 126 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

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

131. V § 127 ods. 2 sa slová „o materskom príspevku“ nahrádzajú slovami „o rodičovskom príspevku, najdlhšie však do troch rokov veku dieťaťa;“.

132. V § 128 ods. 2 sa vypúšťajú slová „za podmienok uvedených v § 125 ods. 4“.

133. § 128 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) V kolektívnych zmluvách možno zvýšiť nároky pracovníkov na pracovné voľno, prípadne náhradu mzdy nad rozsah ustanovený v pracovnoprávnom predpise vydanom podľa odseku 2, prípadne rozšíriť ich okruh o ďalšie prípady,

keď pracovníkovi vznikne nárok na pracovné voľno, prípadne na náhradu mzdy; náhrada mzdy nesmie pritom prekročiť výšku priemerného zárobku. Pre organizácie, ktoré neprevádzkujú podnikateľskú činnosť, možno takto ustanoviť iba nároky na pracovné voľno bez náhrady mzdy.“.

134. V § 133 ods. 1 sa v prvej vete za slovo „sú“ vkladajú slová „v rozsahu svojej pôsobnosti“ a na konci druhej vety sa bodka nahrádza čiarkou a pripája sa ustanovenie písme-  
na f), ktoré znie:

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

135. V § 133 ods. 2 v prvej vete sa slová „ochrannú stravu“ nahrádzajú slovami „špecifické účinné doplnky stravy“.

136. V § 133 ods. 3 v druhej vete sa vypúšťajú slová „v pracovných poriadkoch“.

137. § 133 ods. 6 znie:

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

138. § 135 ods. 1 druhá veta znie: „Túto aktívnu účasť zabezpečujú odborové orgány v spolupráci s organizáciou.“.

139. V § 135 ods. 2 písm. g) sa na konci pripájajú tieto slová: „, prípadne vo vnútornom predpise vydanom po dohode s príslušným odborovým orgánom.“.

140. V § 135 ods. 4 sa slová „po dohode s ministerstvami zdravotníctva a sociálnych vecí republik“ nahrádzajú slovami „po dohode s ministerstvami práce a sociálnych vecí a s ministerstvami zdravotníctva republik“.

141. V § 136 nadpis znie:

#### „Kontrola odborových orgánov“.

V odseku 1 sa slová „orgány Revolučného odborového hnutia“ nahrádzajú slovami „odborové orgány“.

142. V § 137 sa slová „Vo výrobných

družstvách a v jednotných roľníckych družstvách" nahrádzajú slovami „V družstvách, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah“.

143. § 139 ods. 3 znie:

„(3) Organizácie zriaďujú, udržujú a zlepšujú zariadenia pre pracovníkov podľa právnych predpisov. Organizácie zriaďujú a udržujú zdravotnícke zariadenia v rozsahu a za podmienok ustanovených právnymi predpismi.“.

144. V § 139 sa vypúšťa odsek 4.

145. V § 140 ods. 2 sa vypúšťajú slová „po dohode s Ústrednou radou odborov“.

146. V § 140 sa vypúšťajú odseky 3 a 4.

147. § 141 znie:

„§ 141

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

148. V § 142 sa vypúšťa odsek 3.

149. § 142a sa vypúšťa.

150. V § 142b v odseku 1 sa vypúšťajú slová „len vtedy“,

151. V § 142b v odseku 2 sa v časti vety za bodkočiarkou slová „je povinná“ nahrádzajú slovom „môže“.

152. V § 143 ods. 4 prvá veta znie: „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 organizácia podľa § 127 ods. 2 ospravedlnila neprítomnosť muža v práci, pretože mu prislúchal rodičovský príspevok.“.

153. § 143 sa dopĺňa odsekom 8, ktorý znie:

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

154. V § 144 sa vypúšťa odsek 2; súčasne sa zrušuje číslovanie odsekov.

155. V § 147 sa slová „s výnimkou základnej služby“ nahrádzajú slovami „s výnimkou vojenskej základnej služby a civilnej služby“.

156. § 148a znie:

„§ 148a

Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí po dohode s Federálnym ministerstvom financií, ministerstvami práce a sociálnych vecí, ministerstvami zdravotníctva a ministerstvami financií republík ustanoví vyhláškou okruh pra-

covníkov v baníctve dlhodobo nespôsobilých na doterajšiu prácu zo zdravotných dôvodov, podmienky ich pracovného uplatnenia, hmotného zabezpečenia, ako aj povinnosti organizácií s tým súvisiace.“.

157. § 149 znie:

„§ 149

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

158. V § 150 ods. 2 sa v druhej vete slová „zdravotníctva a sociálnych vecí republiky“ nahrádzajú slovami „zdravotníctva republiky“.

159. V § 152 ods. 1 sa za slovami „staršie ako 18 rokov“ nahrádza čiarka bodkočiarkou a pred slová „ak ide“ sa vkladajú slová „nočnú prácu im možno nariadiť, len“.

160. § 152 ods. 2 znie:

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

161. § 152 ods. 3 znie:

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

162. V § 162, § 206 ods. 2 a § 270a ods. 5 sa vypúšťa slovo „národnej“.

163. V § 163 druhej vete sa vypúšťajú slová „so spoločenskými organizáciami, najmä s Revolučným odborovým hnutím a Socialistickým zväzom mládeže, a“.

164. V § 165 sa vypúšťa odsek 2; súčasne sa zrušuje číslovanie odsekov.

164a. V § 167 ods. 1 sa vypúšťa časť vety za bodkočiarkou.

165. V § 167 ods. 2 sa slová „zdravotníctva a sociálnych vecí republiky“ nahrádzajú slovami „zdravotníctva republiky“.

166. V § 168 ods. 1 písm. b) sa slová „zdravotníctva a sociálnych vecí“ nahrádzajú slovami „zdravotníctva“ a slová „po dohode s Českou odborovou radou alebo so Slovenskou odborovou radou“ sa vypúšťajú.

167. V § 176 ods. 4 sa slovo „ustanovia“ nahrádza slovami „môžu ustanoviť“.

168. V § 178a ods. 3, § 179 ods. 3, § 187 ods. 1 a § 240 ods. 3 sa slovo „socialistického“ nahrádza slovami „služnosti a občianskeho“.

169. V § 183 ods. 1 sa vypúšťajú v prvej vete slová „rozhodcovská komisia“ a v druhej vete slová „rozhodcovskou komisiou alebo“.

170. V § 183 ods. 2 sa vypúšťajú slová „a k socialistickému vlastníctvu“.

171. V § 195 ods. 2 sa v poslednej vete vypúšťajú slová „rozhodcovská komisia alebo“.

172. V § 202 ods. 2 sa vypúšťajú slová „po dohode s Ústrednou radou odborov“.

173. V § 203 sa slová „zdravotníctva a sociálnych vecí republik“ nahrádzajú slovami „zdravotníctva republik“.

174. Nadpis nad § 207 „Právomoc prejednávať pracovné spory“ sa vypúšťa.

175. § 207 znie:

„§ 207

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

176. § 208 až 216 včítane nadpisov sa vypúšťajú.

177. V § 227 sa v prvej vete slová „(osobitného odborného učilišťa)“ nahrádzajú slovami „učilišťa alebo odborného učilišťa (ďalej len „učilišťa)“.

178. V § 227a ods. 1 sa v prvej vete slová „stredného odborného učilišťa (osobitného odborného učilišťa)“ nahrádzajú slovom „učilišťa“.

179. V § 227a ods. 2 sa slová „k výrobnému družstvu alebo jednotnému roľníckemu družstvu“ nahrádzajú slovami „k družstvu, kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah“.

180. V § 227a ods. 3 sa slová „v strednom odbornom učilišti (osobitnom odbornom učilišti)“ nahrádzajú slovami „v učilišti“.

181. V § 227a ods. 4 sa na konci bodka nahrádza čiarkou a pripája sa ustanovenie písmena f), ktoré znie:

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

182. § 239 sa vypúšťa.

183. § 239b znie:

„§ 239b

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

184. § 243a sa vypúšťa.

185. V § 261 ods. 1 sa vypúšťajú slová „v rozhodcovskej komisii alebo“.

186. V § 261 sa v odsekoch 3 a 4 vypúšťajú slová „v rozhodcovskej komisii alebo“ a v odseku 4 slová „§ 70a ods. 3, § 79 ods. 1 a 2, § 81 ods. 1 a 5, § 118 ods. 2, § 239 ods. 3 a § 243a ods. 2“. V § 261 ods. 4 sa slová „§ 59 ods. 1“ nahrádzajú slovami „§ 59 ods. 3“ a slová „§ 102 ods. 4“ sa nahrádzajú slovami „§ 102 ods. 5“.

187. V § 265 sa vypúšťa odsek 1; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

188. V § 266 ods. 4 sa vypúšťajú slová „rozhodcovskej komisii alebo“.

189. V § 266a ods. 1 sa vypúšťajú slová „ako aj rozhodnutia o uložení kárneho opatrenia“.

190. V § 267 ods. 1 písm. b) sa na konci pripájajú tieto slová: „, prípadne poskytovanie mzdy (odmeny), náhrady mzdy a náhrad výdavkov v inej než česko-slovenskej mene.“

191. V § 267 ods. 5 sa vypúšťajú slová „po prerokovaní s Českou odborovou radou a Slovenskou odborovou radou“.

192. § 268 sa vypúšťa.

193. V § 269 ods. 1 sa vypúšťa v písmene c) časť vety pred bodkočiarkou a ustanovenie písmena f); doterajšie ustanovenie písmena g) sa označuje písmenom f).

194. § 269 ods. 2 znie:

„(2) Medzi občanmi možno dojednať pracovný pomer, prípadne uzavrieť niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ak nejde o poskytovanie služieb pre osobnú potrebu. Tieto pracovnoprávne vzťahy sa spravujú ustanoveniami tohto zákonníka; vláda Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky môže ustanoviť nariadením potrebné odchýlky.<sup>12)</sup>“

195. § 269 sa dopĺňa odsekom 3, ktorý znie:

„(3) Pracovnoprávny vzťah nemôže vzniknúť medzi manželmi.“

196. V § 270a ods. 1 sa vypúšťa prvá veta. Druhá veta znie: „Ministerstvá práce a sociálnych vecí republik a ďalšie orgány, o ktorých to ustanovuje zákon národnej rady, sú oprávnené vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov v orgánoch, organizáciách a organizačných jednotkách na území príslušnej republiky.“

197. V § 270a sa v odseku 5 vypúšťajú slová „a životného prostredia“ a v odseku 6 slová „ods. 2“.

198. V § 270b ods. 1 sa v prvej vete slová „Národný výbor“ nahrádzajú slovami „Orgán uve-

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

dený v § 270a ods. 1“ a vypúšťajú sa slová „a právnych predpisov o rozmiestňovaní pracovných síl“, v druhej vete sa slová „národný výbor“ nahrádzajú slovami „príslušný orgán“ a tretia veta sa vypúšťa.

199. V § 270b ods. 2 sa vypúšťajú slová „alebo právnych predpisov o rozmiestňovaní pracovných síl“.

200. § 271 znie:

„§ 271

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

201. V § 272 ods. 3 sa druhá veta ukončuje bodkou za slovami „a sociálnych vecí republiky“ a ďalšie vety sa vypúšťajú.

202. § 272 ods. 4 znie:

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

203. § 272 ods. 5 znie:

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

204. § 272 sa dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

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

- a) Federálne ministerstvo práce a sociálnych vecí, ak ide o organizácie v pôsobnosti federácie,
- b) príslušné ministerstvo práce a sociálnych vecí republiky, ak ide o ostatné organizácie.“.

205. § 279 ods. 4 sa vypúšťa.

## 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 uloženom kárnom opatrení 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 zmiery 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 zmiery 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

Zrušujú sa:

1. zákon č. 37/1959 Zb. o postavení závodných výborov základných organizácií Revolučného odborového hnutia,

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

2. § 3 ods. 3 a 4 a § 4 zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi,
3. zákonné opatrenie Predsedníctva Federálneho zhromaždenia č. 362/1990 Zb. o rozšírení okruhu vedúcich funkcií obsadzovaných vymenovaním,
4. nariadenie vlády Československej socialistickej republiky č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách,
5. vyhláška Federálneho ministerstva financií č. 8/1967 Zb. o poskytovaní pracovného voľna a hospodárskom zabezpečení pracovníkov pri účasti na odbornom školení organizovanom formou krátkodobého internátneho sústreďenia,
6. bod 12 ods. 1 časť vety pred bodkočiarkou vyhlášky Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 63/1968 Zb. o zásadách pre skracovanie týždenného pracovného času a pre zavádzanie prevádzkových a pracovných režimov s päťdenným pracovným týždňom, ktorá znie: „Dĺžka smeny nesmie presiahnuť 9 hodín a“,
7. vyhláška Ústrednej rady odborov č. 42/1975 Zb. o prejednávaní a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami v znení vyhlášky č. 25/1983 Zb.,
8. § 5 a § 6 ods. 2 vyhlášky Ústrednej rady odborov a Federálneho ministerstva financií č. 172/1973 Zb. o uvoľňovaní pracovníkov zo zamestnania na výkon funkcie v Revolučnom odborovom hnutí,
9. vyhláška Ústrednej rady odborov č. 97/1967 Zb., ktorou sa vykonávajú niektoré ďalšie ustanovenia Zákonníka práce a predpisov o nemocenskom poistení,
10. § 11 ods. 1 vyhlášky Federálneho ministerstva práce a sociálnych vecí č. 195/1989 Zb. o zabezpečení pracovníkov pri organizačných zmenách a občanov pred nástupom do zamestnania,
11. smernice Federálneho ministerstva financií z 28. augusta 1973 č. II/18668/1973 o hmotnom zabezpečení funkcionárov a pracovníkov pri účasti na politickom školení (reg. v čiaske 32/1973 Zb.) v znení úpravy Federálneho ministerstva financií zo 14. januára 1975 č. II/634/75 (reg. v čiaske 10/1975 Zb.),
12. smernice Federálneho ministerstva financií z 25. apríla 1972 č. II/7042/72 o uhrádzaní vyplácaných náhrad miezd pri niektorých prekážkach v práci z dôvodov všeobecného záujmu (reg. v čiaske 11/1972 Zb.).

#### Čl. IV

Predsedníctvo Federálneho zhromaždenia sa splnomocňuje, aby v Zbierke zákonov vyhlásilo úplné znenie Zákonníka práce, ako vyplýva z neskorších zákonov.

#### Čl. V

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

**Havel** v. r.

**Dubček** v. r.

**Čalfa** v. r.

## 4

**VYHLÁŠKA  
Federálneho ministerstva vnútra**

z 10. decembra 1990,

**ktorou sa mení vyhláška Federálneho ministerstva vnútra č. 22/1977 Zb., ktorou sa vydávajú bližšie predpisy k zákonu o matrikách**

Federálne ministerstvo vnútra po dohode so zúčastnenými ústrednými orgánmi podľa § 28 zákona č. 268/1949 Zb. o matrikách ustanovuje:

## Čl. I

Vyhláška Federálneho ministerstva vnútra č. 22/1977 Zb., ktorou sa vydávajú bližšie predpisy k zákonu o matrikách, sa mení takto:

1. V § 3 ods. 2 sa vypúšťa písmeno c); doterajšie písmeno d) sa označuje ako písmeno c).

2. V § 3 ods. 3 sľub matrikára znie:

„Sľubujem, že budem verný Českej a Slovenskej Federatívnej Republike, budem zachovávať zákony a vykonávať všetky povinnosti spojené s vedením matrik podľa svojho najlepšieho vedomia. Zachovám mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, o ktorých sa pri svojej činnosti dozviem.“

3. V § 30 sa vypúšťajú odseky 5, 6 a 7.

4. V § 48 sa vypúšťa odsek 5.

5. V § 62 sa vypúšťa odsek 2; zároveň sa zrušuje číslovanie odsekov.

## Čl. II

Pokiaľ je vo vyhláške Federálneho ministerstva vnútra č. 22/1977 Zb., ktorou sa vydávajú bližšie predpisy k zákonu o matrikách, uvedený názov:

- a) Československá socialistická republika, Česká socialistická republika alebo Slovenská socialistická republika rozumejú sa tým Česká a Slovenská Federatívna Republika, Česká republika alebo Slovenská republika,
- b) národný výbor (miestny, mestský, okresný, bezprostredne nadriadený národný výbor, národný výbor vyššieho stupňa) rozumejú sa tým orgány, ktoré vo veciach štátnej správy preberajú pôsobnosť národných výborov podľa osobitných predpisov.<sup>1)</sup>

## Čl. III

Táto vyhláška nadobúda účinnosť 1. februárom 1991.

Minister:

Ing. **Langoš** v. r.

1) Zákon Českej národnej rady č. 267/1990 Zb. o obciach (obecné zriadenie).  
Zákon Českej národnej rady č. 425/1990 Zb. o okresných úradoch, úprave ich pôsobnosti a o niektorých ďalších opatreniach s tým súvisiacich.  
Zákon Českej národnej rady č. 418/1990 Zb. o hlavnom meste Prahe.  
Zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení.  
Zákon Slovenskej národnej rady č. 472/1990 Zb. o organizácii miestnej štátnej správy.  
Zákon Slovenskej národnej rady č. 377/1990 Zb. o hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislave.  
Zákon Slovenskej národnej rady č. 401/1990 Zb. o meste Košice.

