Připuštění místností k obývání podle § 1 nařízení ze dne 28. března 1918, čís. 114 ř. z., zůstávají v platnosti, dokud nebudou odvolána úřadem příslušným k udělení stavebního povolení nebo povolení obývacího.

§ 22. — Zákon tento nabude účinnosti čtrnáctého dne po vyhlášení a platí do 31. prosince 1923.

§ 23. — Provésti tento zákon náleží ministru sociální péče v dohodě s ministrem spravedlnosti a ministrem vnitra.

(Vyhlášen v částce 79. Sb. z. a n. dne 19. srpna 1922.)

Ochrana dělnická.

Nařízení vlády republiky Československé ze dne 7. srpna 1922, č. 209, o zachování služebních a pracovních poměrů po dobu cvičení ve zbrani v roce 1922

Na základě zákona ze dne 15. dubna 1920, č. 337 Sb. z. a n., nařizuje se toto:

§ 1. — Služební a pracovní poměry jakkoliv upravené, kde zaměstnanec byl na základě § 22 branného zákona ze dne 19. března 1920, čís. 193 Sb. z. a n., a prováděcích nařízení k tomuto zákonu, ve smyslu výnosu ministra národní obrany, otištěného ve Věstníku věcném ministerstva národní obrany ze dne 18. března 1922, čl. 109, povolán na cvičení ve zbrani (služební) v roce 1922, smí od 1. srpna do 10. září 1922 zrušiti výpovědí jen zaměstnanec, nikoliv zaměstnavatel; u zaměstnanců v jinou dobu na cvičení ve zbrani (služební) v roce 1922 povolaných platí tato ochrana na dobu, počínající 10. dnem před nastoupením cvičení a končící 7. dnem po skončení jeho.

Toto ustanovení se však nevztahuje na služební (pracovní) poměry, jež u zaměstnanců, obstarávajících výkony vyššího druhu, netrvaly alespoň 6 měsíců, u dělníků alespoň 8 týdnů, a nevztahuje se vůbec na sezonní zaměstnance.

Výpověď daná proti předchozím ustanovením jest bezúčinnou.

Právo obou stran žádati z důležitých příčin stanovených příslušnými právními předpisy, aby služební (pracovní) poměr byl předčasně zrušen, zachovává se v platnosti.

§ 2. — Za dobu, po kterou zaměstnanec pro vojenskou službu nemůže svých služebních povinností vykonávati, nepřísluší jemu plat, není-li právními předpisy nebo smlouvou stanoveno jinak.

§ 3. — Pro služební a pracovní poměry po ukončení lhůty stanovené v § 1 dále trvající platí předem smluvené nebo zákonné výpovědní lhůty.

§ 4. — Zaměstnanci, který se do služby vrátí, přísluší dřívější plat, který měl v době nastoupení vojenského cvičení, i s případnými drahotními příplatky; budou-li v době trvání cvičení požitky pro příslušnou skupinu zaměstnanců nově upraveny, platí tato úprava i pro zaměstnance povolané k službě vojenské.

§ 5. — Zaměstnanec jest povinen po ukončení vojenského cvičení ve zbrani nastoupiti opět práci. Za dobu, po kterou práci nekoná, ač vojenská služba skončila, nepřísluší mu plat. Nenastoupí-li do 10. září 1922, případně do 7 dnů po skončení služby, má se za to, že vystupuje, leč by včasné nastoupení bylo znemožněno z důležité příčiny bez jeho zavinění.

§ 6. — Platnost služebních a pracovních poměrů podle tohoto nařízení nezpůsobuje po dobu vojenské služby dalšího trvání pojistné povin-

nosti nemocenské, úrazové a pensijní. Povinnost tato nastává však vrácením zaměstnance do služebního (pracovního) poměru.

§ 7. — Toto nařízení nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

Provedením jeho pověřuje se ministr sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry.

Nařízení toto pozbývá platnosti dnem 31. prosince 1922.

(Vyhlášeno v částce 74. Sb. z. a n., dne 8. srpna 1922.)

Zákon zo dňa 13. júla 1922, č. 244, ktorým sa všeobecne upravujú právné pomery medzi zamestnávateľmi a zamestnancami na Slovensku a v Podkarpatskej Rusi.

Národné shromaždenie republiky Československej usnieslo sa na tomto zákone:

O smluve služobnej.

§ 1. — Zaviaže-li sa niekto na nejaký čas konať inému služby, vzniká smluva služobná. Pod slovom služba treba rozumeť aj taký pracovný pomer, pri ktorom sa mzda platí od kusa alebo podľa jednotlivých výkonov.

§ 2. — V prípade, že v smluve nebola mzda určená, ani bezplatnosť vymienená, má sa za to, že bola smluvená primeraná mzda.

§ 3. — Nevyplýva-li zo služobnej smluvy alebo z okolnosti iné, zamestnanec je povinný služby osobne konať, a nárok na ne je neprevoditeľný. V prípade, že o spôsobe a rozsahu služieb nič nebolo umluvené, treba konať služby okolnostiam primerané.

O nároku na mzdu.

§ 4. — (1) Nebolo-li iné smluvené, alebo niet-li pri službách dotyčného druhu iného zvyku, mzdu treba zaplatiť po vykonaní služieb.

(2) Podľa mesiacov alebo kratších období určená mzda platená má byť koncom dotyčného obdobia, podľa dlhších období určená koncom kalendárneho mesiaca. Podľa hodín, kusov alebo jednotlivých výkonov určená mzda platená má byť za skončené výkony koncom každého kalendárneho týždňa, ide-li však o služby vyššieho druhu, koncom každého kalendárneho mesiaca.

(3) V každom prípade stáva sa splatnou už zarobená mzda skončením slúžobného pomeru.

§ 5. — Zamestnanec, ktorého služby odmieňané sú podľa kusov alebo jednotlivých výkonov, má právo pred splatnosťou mzdy žiadať preddavok, primeraný vykonaným službám a útratám.

§ 6. — (1) Zamestnancovi prislúcha po uplynutí dvojtýždňovej služby nárok na mzdu najvýš týždennú aj vtedy, keď z dôležitej príčiny, týkajúcej sa jeho osoby, nemohol konať službu, nakoľko to sám nezavinil úmyselne alebo hrubou nedbalosťou.

(2) Nemôže-li zamestnanec konať službu preto, že ochorel alebo utrpel úraz, prislúcha mu miesto mzdy, uvedenej v prvom odstavci, teprv v treťom a štvrtom týždni nemoci po 10% mzdy, v piatom a šiestom týždni nemoci po 20% mzdy, v siedmom a ôsmom týždni nemoci po 30% mzdy.

(3) Požitky, uvedené v predchodzom odstavci, prislúchajú zamestnancovi na dobu tam označenú aj vtedy, keď bol prepustený preto, poneváč ním nezavinená neschopnosť ku práci trvala následkom nemoci alebo úrazu vyše štyroch týždňov (§ 22 e, zák. čl. II. z roku 1898, § 22 c, zák. čl. XLI: 1899 a § 20 c, zák. čl. XXVIII:1900).

(4) Ustanovenia predchodzích odstavcov nedotýkaju sa tých ustano-

vení kollektívnych smlúv alebo pracovných (slúžobných) poriadkov už platných, ktoré sú pre zamestnancov priaznivejšie.

§ 7. — (1) Za služby, ktoré neboly vykonané, tiež prislúcha zamestnancovi mzda, akže bol náklonný ich vykonať a hatený bol vo výkone okolnosťami, ktoré väzia v osobe zamestnávateľa; lež musí si dať započítať, čo usporil tým, že služieb nekonal ,alebo čo si zarobil iným zamestnaním alebo čo zarobiť úmyselne zameškal.

(2) V prípade, že následkom takýchto okolností pri konaní služieb utrpel újmu ztratou na čase, prislúcha mu primeraná náhrada.

O povinnostiach zamestnávateľa v prípade nemoci.

§ 8. — (1) Bol-li zamestnanec prijatý do domácnosti zamestnávateľa pri slúžobnom pomere, ktorý hlavne zaberá jeho zárobkovú činnosť, v prípade, že zamestnanec upadne v nemoc, ktorú si ani úmyselne ani hrubou nedbalosťou nezavinil, povinný mu je zamestnávateľ, okrem peňažitých požitkov, poskytnúť potrebného ošetrovania, lekárskej pomoci a potrebných liekov do dvoch týždňov, akže slúžobný pomer už dva týždne trval — a do štyroch týždňov, akže už pol roka trval.

(2) Ošetrovanie a pomoc môžu byť poskytnuté aj v nemocnici alebo so súhlasom zamestnanca u osôb tretích. Zamestnanec má právo žiadať ošetrovanie v nemocnici, nakoľko povaha nemoci toho požaduje.

(3) Hore označené povinnosti zamestnávateľa nevzniknú, jestli bol slúžobný pomer založený len na dobu prechodnej potreby a ešte netrval jeden mesiac.

§ 9. — (1) Hotové výdavky za lekársku pomoc a potrebné lieky, taktiež trovy ošetrovania v nemocnici alebo u tretích osôb môžu byť započítané do peňažitých požitkov, ktoré prislúchaju zamestnancovi na dobu trvania nemoci.

(2) Dávky peňažité, ktoré poberá zamestnanec z dôvodu verejnoprávneho poistenia na dobu trvania nemoci, smú byť započítané do peňažitých požitkov takou čiastkou, ktorá zodpovedá pomeru skutočných príspevkov zamestnávateľa ku súhrnnému poisťovaciemu príspevku. Iné, v §e 8. označené povinnosti zamestnávateľa prestávaju natoľko, nakoľko sa zamestnancovi dostane práve takých plnení z dôvodu poistenia.

Kedy zanikajú nároky zamestnancov.

§ 10. — Hore v §§och 6. a 8. označené povinnosti zamestnávateľa zanikajú skončením slúžobného pomeru, ktoré sa stane vypršaním doby, na ktorú bol založený, alebo skorejším vypovedaním zamestnanca zo služby alebo prepustením zo služby, ktoré sa nestalo pre príčinu ochorenia alebo z iných dôležitých, osoby zamestnanca sa dotýkajúcich dôvodov v smysle § 6. Bol-li zamestnanec prepustený pre závadu, ktorá mu prekážala vykonávať služby, alebo bol-li vypovedaný počas trvania tejto závady, takto spôsobené skončenie slúžobného pomeru neberie sa v úvahu dotyčne označených nárokov.

Jako sa má starať zamestnávateľ o zamestnanca.

§ 11. — (1) Zamestnávateľ je povinný slúžobné výkony tak usporiadať a o miestnosti a náčinie, ktoré opatril, alebo má opatriť, na vlastné trovy tak sa starať, aby boly chránené život a zdravie zamestnanca, pokiaľ toho povaha služby pripúšťa.

(2) Bol-li zamestnanec prijatý do domácnosti zamestnávateľa, tento má učiniť potrebné opatrenia dotyčne obývacej a spacej miestnosti, stravy,

taktiež pracovnej doby a doby zotavenia tak, aby zdravie, mravnosť a náboženské presvedčenie zamestnanca neutrpely škody.

Kedy sa skončí služobný pomer.

§ 12. — (1) Služobný pomer sa končí vypršaním času, na ktorý bol smluvený.

(2) Na zkúžku alebo na čas prechodnej potreby smluvený služobný pomer počas prvého mesiaca môže zrušiť i jedna i druhá strana kedykoľvek.

(3) Na dobu života osoby alebo na dobu vyše päť rokov smluvený služobný pomer môže byť zamestnancom zrušený po vypršaní päť rokov pri dodržaní polročnej výpovedi.

(4) Služobný pomer, ktorý nastal alebo v ktorom sa pokračuje bez určenia služobnej doby, môže byť zrušený výpoveďou podľa nižšie označených ustanovení.

O lehotách výpovedných.

§ 13. — Výpoveď sa pripúšťa:

jestli pri služobnom pomere, ktorého predmetom nie sú služby vyššieho druhu, mzda určená je podľa hodín alebo dňov, podľa kusov alebo jednotlivých výkonov — kedykoľvek s jednoho dňa na následujúci deň, jestli takýto služobný pomer hlavne zaberá zárobkovú činnosť zamestnanca a už tri mesiace trval, alebo jestli mzda je určená podľa týždňov — najneskoršie prvého všedného dňa na koniec kalendárneho týždňa. Účinok výpovedi v prípade platenia od kusa alebo za jednotlivé výkony v žiadnom páde nenastúpi pred skončením výkonov, započatých v čase, keď sa výpoveď stala.

§ 14. — (1) Jestli služobný pomer, ktorého predmetom sú služby vyššieho druhu, hlavne zaberá zárobkovú činnosť zamestnanca, a trval už tri mesiace — nehľadiac ku spôsobu určenia mzdy — treba dodržať najmenej štyritýždňovu výpovednú lehotu.

(2) To isté platí vôbec, jestli je mzda podľa rokov určená.

§ 15. — Vo všetkých iných prípadoch môže byť služobný pomer zrušený dodržaním najmenej dvojtýždňovej výpovednej lehoty.

§ 16. — Výpovedná lehota musí byť voždy pre obidve strany tá istá. Jestli boly smluvené rôzne výpovedné lehoty, platí pre obidve strany dlhšia lehota.

O hľadaní novej služby.

§ 17. — Jestli bol zamestnanec prijatý do domácnosti zamestnavateľa, alebo je služobným pomerom hatený v tom, aby si mohol najsť iné miesto, zamestnávateľ je povinný po výpovedi na jeho žiadosť poskytnúť mu k tomu primeraný čas bez zmenšenia mzdy.

O vlivu konkursu.

§ 18. — (1) Jestli bol úpadca zamestnávateľom a bol-li služobný pomer už nastupený, môže byť tento pomer zrušený v jednom mesiaci odo dňa uvalenia konkursu od zamestnanca bez výpovedi, od správcu podstaty s dodržaním zákonitej alebo smluvnej kratšej výpovednej lehoty.

(2) Jestli sa zruší služobný pomer výpoveďou od správcu podstaty pred vypršaním ustanoveného času, na ktorý bol učinený, alebo jestli v smluve bola dlhšia výpovedná lehota umluvená, môže zamestnanec ako konkursný veriteľ žiadať náhradu spôsobenej mu škody.

(3) Ustanovenia, dané v osobitných zákonoch o vlivu uvalenia konkursu na služobný pomer, zostávajú nedotknuté.

O predčasnom zrušení.

§ 19. — Služobný pomer môže byť zrušený z dôležitych príčin i jednou i druhou stranou, jestli bol založený na určitú dobu, pred vypršaním tejto doby, v iných prípadoch však bez dodržania výpovednej lehoty.

§ 20. — Jestli zamestnanec vystúpi zo služby predčasne bez dôležitej príčiny, môže zamestnávateľ žiadať: buďto, aby zamestnanec opäť nastúpil službu, a náhradu škody, alebo náhradu škody pre nesplnenie smluvy. Jestli bol zamestnanec prepustený predčasne pre jeho vlastnú vinu, povinný je nahradiť škodu pre nesplnenie smluvy. Za uskutočnené výkony, ktorých mzda je ešte nie splatná, má zamestnanec nárok na zodpovedajúcu časť mzdy len potiaľ, pokiaľ rečené výkony predčasným zrušením služobného pomeru nepozbyly pre zamestnávateľa hodnoty úplne alebo z väčšej časti.

§ 21. — Jestli zamestnávateľ zamestnanca bez dôležitej príčiny predčasne prepustí alebo jestli je vinný na predčasnom vystúpení zamestnanca, ostávaju tomuto — okrem nároku na náhradu ďalšej škody — smluvné nároky na mzdu na čas, ktorý by bol mal uplynúť do skončenia služobného pomeru vypršaním smluvnej doby alebo riadnou výpoveďou. Pri tom musí si dať započítať, čo usporil tým, že služieb nekonal, alebo čo si zarobil iným zamestnaním, alebo čo zarobiť úmyselne zameškal. Nakoľko však rečený čas neprevyšuje tri mesiace, zamestnanec môže naskutku požadovať celú, na tento čas mu prislúchajúcu mzdu bez srážky.

§ 22. — Jestli vina na predčasnom zrušení služobného pomeru postihuje obidve strany, sudca má rozhodnúť podľa voľného uváženia, či a v akej miere prislúcha náhrada.

§ 23. — Nároky pre predčasné vystúpenie alebo predčasné prepustenie v smysle §§ov 20. a 21. musia byť vznesené u súdu behom šesť mesiacov po uplynutí toho dňa, ktorého mohly byť činené, ináč sa premlčia.

O vysvedčení.

§ 24. — (1) Keď sa služobný pomer skončil, zamestnávateľ je povinný zamestnancovi na jeho žiadosť vydať písomné vysvedčenie o trvaní a spôsobe služieb. Žiada-li zamestnanec počas trvania služobného pomeru vydanie vysvedčenia, má sa mu vydať na jeho trovy. Zanášky a poznámky vo vysvedčení, ktoré by zamestnancovi dosiahnutie nového miesta sťažovaly, sú neprípustné.

(2) Vysvedčenia zamestnanca, ktoré sú v úschove zamestnávateľa, majú byť zamestnancovi na jeho žiadosť kedykoľvek vydané.

O donucovacích predpisoch.

§ 25. — Práva zamestnanca, ktoré vyplývaju z ustanovení § 4 odst. 3., §§ 6—15, § 17, §§ 19—24, nemôžu byť služobnou smlouvou ani zrušené, ani obmedzené.

§ 26. — Ustanovenie § 24, zák. čl. XVII: 1881, taktiež aj ustanovenia zákonných článkov XIII: 1876, II: 1898, XXI: 1898, XLI: 1899, XLII: 1899, XXVII, XXVIII a XXIX: 1900, pokiaľ sa v neprospech zamestnancov protivia ustanoveniam tohoto zákona, sa zrušujú.

§ 27. — Zákon tento platí iba pre Slovensko a Podkarpatskú Rus a nadobudne pôsobnosti dňom vyhlásenia. Prevedenie tohoto zákona sa ukladá ministrom spravedlnosti a sociálnej pečlivosti.

(Vyhlášen v částce 86. Sb. z. a n. dne 24. srpna 1922.)