

Ročník 1991

Sbírka zákonů

ČESKÉ A SLOVENSKÉ FEDERATIVNÍ REPUBLIKY

ČESKÉ REPUBLIKY / SLOVENSKÉ REPUBLIKY

Částka 34

Rozeslána dne 20. května 1991

Cena Kčs 12,50

O B S A H:

167. Z á k o n í k p r á c e (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)

167

PŘEDSEDNICTVO FEDERÁLNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ

vyhlašuje

úplné znění zákoníku práce č. 65/1965 Sb. se změnami a doplňky provedenými zákonem č. 88/1968 Sb., zákonem č. 153/1969 Sb., zákonem č. 100/1970 Sb., zákonem č. 20/1975 Sb., zákonem č. 72/1982 Sb., zákonem č. 111/1984 Sb., zákonem č. 22/1985 Sb., zákonem č. 52/1987 Sb., zákonem č. 98/1987 Sb., zákonem č. 188/1988 Sb. a zákonem č. 3/1991 Sb.

ZÁKONÍK PRÁCE

Národní shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Článek I
zrušen

Článek II
zrušen

Článek III

Občané mají právo na práci a svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní pod-

mínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Tato práva jim přísluší bez jakýchkoliv omezení a diskriminace podle rasy, barvy pleti, jazyka, pohlaví, sociálního původu, věku, náboženství, politických nebo jiných názorů, politické příslušnosti, odborové činnosti, příslušnosti k národnosti nebo etnické skupině nebo jiného postavení. Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem občana a organizace. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití; nikdo nesmí těchto práv zneužívat ke škodě druhého účastníka pracovněprávního vztahu nebo spolupracovníků.

Článek IV

Pracovníci mají právo na odměnu za vykonanou práci podle jejího množství, jakosti a společenského významu, na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na odpočinek a zotavení po práci. Organizace jsou povinny vytvářet pracovní podmínky, které umožňují pracovníkům co nejlepší výkon práce podle jejich schopností a znalostí, rozvoj tvůrčí iniciativy a zvyšování kvalifikace a které přispívají ke stálosti pracovních vztahů.

Článek V

Pracovníci mají prostřednictvím odborové organizace právo na informace o činnosti organizace a zásadních otázkách souvisejících s ekonomikou a rozvojem organizace.

Článek VI

Pracovníci jsou povinni řádně plnit své povinnosti vyplývající z pracovních vztahů a z funkce, jíž byli v organizaci pověřeni.

Článek VII

Ženy mají právo na stejné postavení v práci jako muži. Ženám se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim účast na práci nejen s ohledem na jejich fyziologické předpoklady, ale zejména také s ohledem na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.

Článek VIII

Mladiství mají právo na přípravu pro povolání a zajišťují se jim pracovní podmínky umožňující úspěšný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností.

Článek IX

Organizace jsou povinny činit opatření v zájmu ochrany zdraví pracovníků při práci a odpovídají podle tohoto zákoníku za škody způsobené pracovníkům pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovníkům je zajištěna bezplatná preventivní a léčebná péče, jakož i právo na hmotné zabezpečení při neschopnosti k práci, ve stáří a v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Pracovníkům se změněnou pracovní schopností se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim uplatnit a rozvíjet jejich schopnosti k práci s ohledem na jejich zdravotní stav. Pracovní právní vztahy jsou v době neschopnosti pracovníků k práci z důvodů nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství chráněny zákonem ve zvýšené míře. Organizace projednávají s pracovníky před vznikem nároku na starobní důchod jejich případnou další pracovní aktivitu.

Článek X

Odborové orgány se účastní pracovních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA PRVNÍ

PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

§ 1

(1) Při účasti občanů na společenské práci vznikají mezi občany a organizacemi pracovní vztahy. Tyto vztahy upravuje především zákoník práce.

(2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr pracovníka volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

§ 2

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy.

(2) Pokud je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr zákoníkem práce.

§ 3

Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí zákoníkem práce v rozsahu stanoveném zákonem.¹⁾

§ 4

Na pracovní vztahy prokurátorů a vyšetřovatelů prokuratury a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy.

§ 5

Pracovní vztahy příslušníků sboru požární ochrany, učitelů vysokých škol, vědeckých (uměleckých) aspirantů, pracovníků dopravy určených zvláštním předpisem a členů posádek československých námořních lodí se řídí zákoníkem práce, pokud zákon nestanoví jinak.

¹⁾ Zákon č. 162/1990 Sb., o zemědělském družstevnictví.

Zákon č. 176/1990 Sb., o bytovém, spotřebním, výrobním a jiném družstevnictví.

§ 6

(1) Pracovněprávní vztahy mezi pracovníky a cizozemskými organizacemi na území České a Slovenské Federativní Republiky, jakož i mezi cizinci pracujícími na území České a Slovenské Federativní Republiky a tuzemskými organizacemi se řídí zákoníkem práce, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.

(2) Pracovněprávní vztahy pracovníků mezinárodních organizací se sídlem na území České a Slovenské Federativní Republiky, zřízených mezinárodními smlouvami, se řídí zákoníkem práce, pokud tyto smlouvy nebo jiné mezinárodní smlouvy nestanoví jinak.

(3) Pracovněprávní vztahy pracovníků podniků se zahraniční majetkovou účastí²⁾ a organizací s mezinárodním prvkem³⁾ se sídlem na území České a Slovenské Federativní Republiky se řídí zákoníkem práce, pokud tito pracovníci nepracují a nemají bydliště na území téhož cizího státu; v tomto případě se pracovněprávní vztahy řídí právem rozhodným podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém.

(4) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může pro pracovněprávní vztahy pracovníků organizací uvedených v odstavci 2 a podniků se zahraniční majetkovou účastí stanovit nařízením odchýlnou úpravu od zákoníku práce, pokud jde o vznik, změny a skončení pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, pracovní volno s náhradou mzdy, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, náhradu škody a odchylky od pracovněprávních předpisů o zjišťování a používání průměrného výdělku.

§ 7

zrušen

HLAVA DRUHÁ

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Organizace

§ 8

(1) Organizacemi se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické osoby, které zaměstnávají občany v pracovněprávních vztazích a, pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.

(2) Organizace vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních jednotkách organizací, stanoví-li to zvláštní předpisy, popřípadě statuty společenských organizací; je-li však účastníkem pracovněprávního vztahu organizace, nemůže jím být současně její organizační jednotka a naopak.

(3) Organizace jsou povinny pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákoníkem, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití.

§ 9

(1) Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí jménem organizace především její statutární orgán. Jiní pracovníci organizace, zejména vedoucí jejích organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány organizace činit jménem organizace právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

(2) Organizace může v mezích své působnosti písemně pověřit další své pracovníky, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jejím jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného pracovníka.

(3) Vedoucí pracovníci organizace, jimiž se rozumí její orgány (odstavec 1), jakož i její další pracovníci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení organizace, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

(4) Při kolektivní formě organizace práce a odměňování v organizaci je vedoucí pracovního kolektivu vedoucím pracovníkem organizace.

§ 10

(1) Právní úkony orgánů, popřípadě pověřených pracovníků (§ 9 odst. 1 a 2) zavazují organizaci, která také z těchto úkonů nabývá práv.

(2) Jestliže orgán nebo pověřený pracovník překročil právním úkonem v pracovněprávních vztazích své oprávnění, nezavazují tyto úkony organizaci, pokud pracovník musel vědět, že tento orgán nebo pověřený pracovník své oprávnění překročil. Totéž platí, jestliže právní úkon učinil pracovník organizace, který k tomu nebyl oprávněn ze své funkce ani tím nebyl pověřen.

²⁾ Zákon č. 173/1988 Sb., o podniku se zahraniční majetkovou účastí, ve znění zákona č. 112/1990 Sb.

³⁾ Zákon č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem v Československé socialistické republice.

Pracovníci**§ 11**

(1) Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (pracovněprávní způsobilost) vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy občan dosáhne 15 let věku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku.

(2) Pracovněprávní způsobilost občana, který ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dnem dosažení 14 let věku.

(3) Pracovník může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 176) nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

(4) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením

- a) okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce⁴⁾ mohou před ukončením povinné školní docházky konat občané, kteří dosáhli věku 15 let;
- b) okruh a podmínky výkonu přiměřených prací, které mohou konat občané, kteří ukončili povinnou školní docházku v pomocné škole, pokud dosáhli věku alespoň 14 let.

§ 12

(1) Způsobilost k právním úkonům podle předchozího ustanovení může pracovník pozbyt jen rozhodnutím soudu. Právní úkony, k nimž není způsobilý, činí za něho jeho zástupce; nemůže však za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

(2) Soud způsobilost pracovníka k právním úkonům omezí a určí v rozhodnutí rozsah tohoto omezení, jestliže pracovník pro duševní poruchu, která není jen přechodná, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo jiných omamných prostředků či jeďů je schopen činit jen některé právní úkony.

(3) Jestliže pracovník pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopen činit právní úkony, soud jej způsobilosti k právním úkonům zbaví.

(4) Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změní nebo zruší, změní-li se nebo odpadnou-li důvody, které k nim vedly.

§ 13

zrušen

Zastoupení**§ 14**

(1) Zastoupení vzniká na základě dohody o plné moci nebo rozhodnutím soudu. Zástupce jedná jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

(2) Zastupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právním úkonům, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného.

(3) Zástupce musí jednat osobně; dalšího zástupce si může ustanovit, jen jestliže je to právním předpisem stanoveno nebo účastníky dohodnuto. I z právních úkonů dalšího zástupce vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

(4) Překročí-li zástupce rozsah svého oprávnění, je tím zastoupený vázán, jen pokud takový úkon schválí nebo na jeho základě jedná.

§ 15

(1) Pracovník i organizace se mohou dát zastoupit jiným občanem nebo jinou organizací.

(2) K zastoupení je třeba písemné plné moci, v níž musí být uveden rozsah zástupcovy oprávnění, jinak je neplatná.

(3) Není-li v plné moci udělené několika zástupcům určeno jinak, musí jednat všichni společně.

§ 16

(1) Plná moc zanikne, jestliže ji zastoupený odvolá nebo jestliže ji zástupce vypoví. Odvolání nebo vypovězení plné moci musí být učiněno písemně, jinak je neplatné. Plná moc zanikne též smrtí některého z nich, popřípadě zánikem organizace.

(2) Pro jiného než zástupce a zastoupeného je zánik plné moci účinný teprve tehdy, až se o něm doví.

(3) Zemře-li zastoupený nebo vypoví-li zástupce plnou moc, je zástupce povinen ještě učinit vše, co nesnese odkladu, aby zastoupený neutrpěl na svých právech újmu. Úkony takto učiněné mají stejné právní následky, jako kdyby zastoupení ještě trvalo, pokud neodporují tomu, co zařídil ještě zastoupený nebo jeho dědici.

§ 17

(1) Zástupcem pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena, je soudem ustanovený opatrovník.

⁴⁾ § 23 a 64 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon), ve znění zákona č. 171/1990 Sb.

(2) Soud může ustanovit opatrovníka také tomu, jehož pobyt není znám, jestliže je to třeba k ochraně jeho zájmů nebo zájmů společnosti. Za týchž podmínek může soud ustanovit opatrovníka i tehdy, jestliže je to třeba z jiného vážného důvodu.

(3) Dojde-li ke střetnutí zájmů opatrovníka se zájmy zastoupeného nebo ke střetnutí zájmů těch, kteří jsou zastoupeni týměž opatrovníkem, ustanoví soud zvláštního opatrovníka.

HLAVA TŘETÍ

§ 18

(1) Organizace projedná s příslušným odborovým orgánem zejména

- a) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání pracovníků, matek, mládeže a osob se změněnou pracovní schopností,
- b) zásadní otázky péče o pracovníky, opatření ke zlepšení hygieny při práci a pracovního prostředí,
- c) opatření, která se týkají většího počtu pracovníků.

(2) Organizace informuje příslušný odborový orgán zejména o

- a) zásadních otázkách rozvoje organizace,
- b) hospodářských výsledcích a perspektivě organizace.

(3) K účelům uvedeným v předchozích odstavcích poskytuje organizace příslušnému odborovému orgánu potřebné informace, konzultace a doklady a v rámci svých možností přihlíží k jeho stanoviskům.

(4) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými orgány otázky týkající se pracovních a životních podmínek pracovníků a v rámci svých možností poskytují odborovým orgánům potřebné informace.

(5) Členové příslušného odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení státního, hospodářského nebo služebního tajemství, nebo oprávněných zájmů organizace. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

§ 19

(1) Příslušný odborový orgán spolurozhoduje s organizací o stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb podle zvláštních předpisů¹³⁾ a o jeho čerpání.

(2) Podle provozních možností poskytuje organizace pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci bezplatně v přiměřeném rozsahu místnost (místnosti) s nezbytným vybavením a hradí náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem.

§ 20

(1) Postup při uzavírání kolektivních smluv (podnikových a vyššího stupně) stanoví zákon.¹⁴⁾

(2) V kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovní právní nároky v rámci daném pracovní právními předpisy. Pokud tento zákon stanoví, ve kterých případech lze v kolektivních smlouvách zvyšovat nebo rozšiřovat pracovní právní nároky pracovníků, vztahuje se to na organizace, které provozují podnikatelskou činnost,¹⁵⁾ není-li výslovně stanoveno jinak.

(3) Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým pracovníkům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky pracovníků z pracovního poměru.

§ 21

zrušen

§ 22

(1) Odborové orgány dbají o dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovní právních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti (dále jen „pracovní právní předpisy“).

(2) Odborové orgány podle předchozího odstavce organizují účast pracujících na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovní právních předpisů.

(3) Příslušné odborové orgány vykonávají v organizacích kontrolu dodržování pracovní právních předpisů, vnitřních mzdových předpisů a závazků kolektivních smluv, ze kterých vznikají nároky jednotlivým pracovníkům. Přitom jsou oprávněny zejména

¹³⁾ § 9 zákona č. 111/1990 Sb., o státním podniku.

Vyhláška federálního ministerstva financí, ministerstva financí, cen a mezd České socialistické republiky a ministerstva financí, cen a mezd Slovenské socialistické republiky č. 210/1989 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

¹⁴⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

¹⁵⁾ § 2 hospodářského zákoníku.

- a) vstupovat na pracoviště organizací,
- b) vyžadovat od vedoucích pracovníků potřebné informace a podklady,
- c) podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek,
- d) vyžadovat od organizací a od orgánů jim nadřízených, aby daly pokyn k odstranění zjištěných závad,
- e) navrhopvat organizacím, orgánům jim nadřízeným a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných předpisů použily vhodných opatření vůči vedoucím pracovníkům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivních smluv,
- f) vyžadovat od organizací, popřípadě od orgánů jim nadřízených zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu.

(4) V zařízeních na obranu vlasti vykonávají tuto kontrolu jen ty odborové orgány, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.

(5) Právo kontroly náležející podle zvláštních předpisů jiným orgánům není ustanovením odstavce 3 dotčeno.

§ 23

(1) Ústřední orgány, které vydávají na základě tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy, tak činí po jejich projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Federální ústřední orgány vydávají pracovněprávní předpisy pro jednotlivá odvětví v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí; ústřední orgány republik tak činí v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky. K vydání právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba též dohody s příslušným orgánem státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

(2) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Pracovněprávní předpisy týkající se pracovních vztahů členů družstev vydávají ústřední orgány po projednání s příslušnou zájmovou organizací družstev.

(4) Pokud ústřední orgány na základě tohoto zákoníku vydávají v případech uvedených v odstavcích 1 a 3 pracovněprávní předpisy podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky, vládou České republiky nebo vládou Slovenské republiky, projednávají se tyto zásady s příslušným ústředním odborovým orgánem, příslušnou organizací zaměstnavatelů a příslušnou zájmovou organizací družstev.

§ 23a

zrušen

HLAVA ČTVRTÁ

ZABEZPEČENÍ PRÁVA NA PRÁCI

§ 24

(1) Občané uskutečňují své právo na práci především jako pracovníci v pracovním poměru k organizaci.

(2) Organizace získávají pracovníky pro plnění svých úkolů za podmínek stanovených zákonem.

§ 25

(1) Organizace smí zaměstnávat v pracovním poměru jen pracovníka, který prokáže, že skončil jeho předchozí pracovní poměr, popřípadě jeho členský poměr k družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah.

(2) Toto omezení se nevztahuje na zaměstnávání pracovníka v pracovním poměru

- a) vedlejším (§ 70),
- b) sjednaném za trvání dosavadního pracovního poměru, který byl sjednán na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,
- c) jestliže pracovník byl organizací, k níž je v pracovním nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce v jiné organizaci,
- d) jestliže platnost rozvázání dosavadního pracovního poměru pracovníka je předmětem soudního sporu; nový pracovní poměr lze však sjednat pouze na dobu určitou, začínající nejdříve dnem následujícím po dni, kdy měl dosavadní pracovní poměr skončit, a nejdéle na dobu do pravomocného ukončení sporu,
- e) sjednaném v jiné organizaci na dobu, kdy pracovník čerpá souvisle v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů dovolenou na zotavenou v organizaci, u níž je zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu, s výjimkou mladistvých pracovníků a pracovníků, kteří pracují za podmínek, při nichž vzniká nárok na dodatkovou nebo zvláštní dodatkovou dovolenou, popřípadě mají povinnost zúčastnit se rekondičního pobytu.

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, ve kterých případech se zaznamenává vznik a skončení pracovního poměru, popřípadě členského poměru k družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah, do osobních dokladů pracovníka (člena družstva); současně může též stanovit, které další skutečnosti týkající se těchto poměrů se zaznamenávají obdobným způsobem. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou vydanou v dohodě s federálním ministerstvem vnitra podrobnosti o provádění těchto záznamů.

§ 26

Orgány nadřízené organizacím jsou povinny sledovat, jak organizace plní své povinnosti při vytváření pracovněprávních vztahů a jejich rozvíjení (§ 8 odst. 3), zjišťovat příčiny porušování pracovněprávních předpisů, vyvozovat z něho důsledky a soustavně vytvářet podmínky pro jejich dodržování.

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA PRVNÍ

VZNIK, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 27

(1) Pracovník v pracovním poměru se podílí svou prací za mzdu podle pokynů organizace na plnění jejích úkolů.

(2) Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi organizací a pracovníkem.

(3) Volbou se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usnesením příslušných orgánů družstev nebo společenských organizací.

(4) Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích pracovníků jmenovaných podle zvláštních předpisů, popřípadě podle stanov společenských organizací, do funkce orgánem nadřízeným organizací, v níž má pracovník svou funkci vykonávat, a u vedoucích pracovníků, které do funkce jmenuje vedoucí organizace.

(5) Vedoucími funkcemi, do nichž pracovníky jmenuje vedoucí organizace, jsou funkce vedoucích pracovníků (§ 9 odst. 3)

- a) v přímé řídicí působnosti vedoucího organizace,
- b) v přímé řídicí působnosti vedoucího pracovníka přímo podřízeného vedoucímu organizace za podmínky, že tomuto vedoucímu pracovníku je podřízen další vedoucí pracovník,

c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizace.

Oddíl první

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

§ 28

Před uzavřením pracovní smlouvy je organizace povinna seznámit pracovníka s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. V případech stanovených orgány státní zdravotní správy je organizace povinna zajistit, aby se pracovník před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce.

§ 29

(1) V pracovní smlouvě je organizace povinna s pracovníkem dohodnout:

- a) druh práce, na který je pracovník přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
- c) den nástupu do práce.

(2) Mimoto lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

§ 30

(1) Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání, nebo jestliže v pracovní smlouvě nebo při její změně nebyly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 a 3.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat, popřípadě dohodou účastníků prodloužit, nejdéle na tři roky. Opětovně lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat pouze za podmínek stanovených v právním předpisu. Tato omezení se netýkají vedlejšího pracovního poměru na dobu určitou (§ 70b odst. 2).

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, v kterých případech pracovní poměr na dobu určitou

- a) lze sjednat, popřípadě prodloužit na dobu přesahující tři roky,
- b) lze sjednat opětovně,
- c) nelze sjednat.

§ 31

(1) V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zku-

šební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována.

(2) Doba překážek v práci, pro které pracovník nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

(3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

(4) Zkušební dobu nelze sjednat v případech, kdy nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

§ 32

(1) Organizace je povinna uzavřít pracovní smlouvu písemně. Jde-li však o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je povinna tak učinit, jen jestliže o to pracovník požádá nebo jde-li o pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

(2) Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je organizace povinna vydat pracovníku.

Vznik pracovního poměru

§ 33

(1) Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

(2) Jestliže pracovník ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí organizaci o této překážce, může organizace od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 34

zrušen

§ 35

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,

- a) organizace je povinna přidělovat pracovníku práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou,
- b) pracovník je povinen podle pokynů organizace konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve

stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

(2) Při nástupu do práce musí být pracovník řádně seznámen s pracovním řádem platným v organizaci (§ 82) a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

(3) Organizace je povinna předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech.

Oddíl druhý

Změny pracovního poměru

§ 36

Změna sjednaných pracovních podmínek

(1) Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se organizace a pracovník na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí organizace provést písemně i její změnu.

(2) Konat práce jiného druhu nebo v jiném místě než byly sjednány v pracovní smlouvě, je pracovník povinen jen výjimečně v případech uvedených v § 37 a 38.

§ 37

Převedení na jinou práci

(1) Organizace je povinna převést pracovníka na jinou práci,

- a) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,⁵⁾
- b) koná-li těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,
- c) je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,
- d) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu.

⁵⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění zákona č. 160/1989 Sb.

(2) Organizace může převést pracovníka na jinou práci,

- a) dala-li pracovníku výpověď z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. e) a f),
- b) bylo-li proti pracovníku zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku organizace, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- c) pozbyl-li pracovník dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(3) Nelze-li dosáhnout účelu převedení podle předchozích odstavců převedením pracovníka v rámci pracovní smlouvy, může ho organizace převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím pracovník nesouhlasil.

(4) Organizace může převést pracovníka i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána,

- a) nemůže-li pracovník konat práci pro prostoje (§ 129) nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) je-li to třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků,
- c) vyžaduje-li to jiná nezbytná provozní potřeba organizace, avšak v tomto případě nejdéle celkem na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(5) Při převedení pracovníka na jinou práci je organizace povinna přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

(6) Organizace je povinna předem projednat s pracovníkem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením pracovníka k její změně, je organizace povinna vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 2 písm. c) a odstavci 4.

§ 38

Pracovní cesta a přeložení

(1) Organizace může vyslat pracovníka na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Pracovník na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího pracovníka, který ho na pracovní cestu vyslal.

(2) Vysílá-li organizace pracovníka na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednot-

ky (do jiné organizace), může pověřit jiného vedoucího pracovníka (jinou organizaci), aby pracovníku dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval (§ 9 odst. 3 a § 10 odst. 2); v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle předchozí věty musí být pracovník seznámen. Vedoucí pracovníci jiné organizace však nemohou vůči pracovníku činit jménem vysílající organizace právní úkony.

(3) Přeložit pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze v rámci organizace, a jen když to nezbytně vyžaduje její provozní potřeba. Organizace je povinna s pracovníkem předem projednat důvod a dobu přeložení a přihlídnout k jeho oprávněným zájmům. Pracovní úkoly přeloženému pracovníku ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí pracovník organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl pracovník přeložen.

(4) Pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak, může ho přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nejdéle celkem na dobu 90 kalendářních dnů v kalendářním roce. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky pro některé skupiny pracovníků stanoví nařízením, že tyto pracovníci mohou být výjimečně přeloženi do jiného místa i na delší dobu, nejdéle však na jeden rok, vyžaduje-li to zabezpečení zájmů obyvatelstva, a vyžadují-li to potřeby obrany státu, popřípadě i do jiné organizace.

(5) V zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení pracovníka.

§ 39

Převedení pracovníka na původní pracovní místo

Odpadnou-li důvody, pro které byl pracovník podle předchozích ustanovení převeden na jinou práci nebo přeložen do jiného místa, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána nebo na kterou je možnost takové změny omezena tímto zákoníkem (§ 37 odst. 4 písm. c) a § 38 odst. 4), je organizace povinna zařadit pracovníka zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být pracovník převeden na jinou práci odpovídající pracovní

smlouvě, a to pokud možno na témž pracovišti, kde pracoval dříve.

§ 40

Převedení a přeložení na žádost pracovníka

Požádá-li pracovník o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, poněvadž podle lékařského posudku není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, nebo z jiných vážných důvodů, je organizace povinna mu vyhovět, jakmile to dovolí její provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které pracovníka převádí, byly pro něho vhodné.

§ 41

Účast odborových orgánů při převádění a překládání

(1) Pokud organizace pracovníka výjimečně podle § 37 převádí na jinou práci nebo ho podle § 38 odst. 4 překládá do jiného místa, než odpovídají pracovní smlouvě, a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace provést toto opatření jen po projednání s příslušným odborovým orgánem. Projednání není třeba, dokud celková doba převedení nepřesáhla 22 pracovních dnů v kalendářním roce.

(2) Pokud organizace výjimečně podle § 38 odst. 4 překládá do jiného místa, než odpovídá pracovní smlouvě, člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat s organizací, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace provést toto opatření jen s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit organizaci souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj organizací požádán, má se za to, že souhlas byl dán. Souhlasu není třeba, dokud celková doba přeložení nepřesáhla 30 kalendářních dnů v kalendářním roce.

(3) Pokud je k přeložení pracovníka třeba souhlasu podle předchozího odstavce, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné.

Oddíl třetí

Skončení pracovního poměru

§ 42

(1) Pracovní poměr může být rozvázán:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,

- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí též uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České a Slovenské Federativní Republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České a Slovenské Federativní Republiky.

§ 43

Dohoda

(1) Dohodnou-li se organizace a pracovník na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají organizace a pracovník písemně. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to pracovník.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá organizace pracovníku.

§ 44

Výpověď

(1) Výpověď může rozvázat pracovní poměr organizace i pracovník. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

(2) Organizace může dát pracovníku výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze do datečně měnit.

(3) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

§ 45

Výpovědní doby

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro organizaci i pracovníka a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak. Při výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) činí výpovědní doba tři měsíce.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příštího kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 písm. b) a § 70b odst. 1.

Výpověď daná organizací

§ 46

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď pouze z těchto důvodů:

- a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,
- b) zaniká-li organizace nebo převádí-li se část organizace do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle pracovní smlouvy,
- c) stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejích úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,
- e) nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění organizace požadavky pro řádný výkon této práce, spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl organizací v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a pracovník je v přiměřené době neodstranil,
- f) jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

(2) Organizace může dát pracovníku výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- b) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídla v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

(3) Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát organizace pracovníku výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděla, a pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

(4) Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozím odstavci jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci.

§ 47

(1) Byla-li dána pracovníku výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d), je organizace povinna ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

(2) Při výpovědi dané osamělé pracovníci nebo osamělému pracovníku trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c), při výpovědi dané pracovníku proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby, je organizace povinna zajistit těmto pracovníkům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splní, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak.

(3) Povinnost účinně pomáhat pracovníku k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, organizace nemá, jestliže pracovník nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu

organizace před výpovědí nabídla. Tyto povinnosti organizace zanikají, jestliže pracovník odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

Zákaz výpovědi

§ 48

(1) Organizace nesmí dát pracovníku výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je pracovník uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal, nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl pracovník doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby; to platí obdobně v případě civilní služby,¹⁶⁾
- c) v době, kdy je pracovník dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je pracovnice těhotná nebo kdy pracovnice nebo osamělý pracovník trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky.

(2) Byla-li dána pracovníku výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže pracovník prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 49

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou pracovníku

- a) pro organizační změny uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) a b),
- b) z důvodu, pro který může organizace okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o pracovníci na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1); byla-li dána pracovníci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou,
- c) pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f)], pokud nejde o těhotnou pracovníci nebo

o pracovníci anebo osamělého pracovníka, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

§ 50

Pracovníku se změněnou pracovní schopností může dát organizace výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak je výpověď neplatná; tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou pracovníku staršímu než 65 let nebo z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f).

§ 51

Výpověď daná pracovníkem

Pracovník může dát organizaci výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.

§ 52

zrušen

Okamžité zrušení

§ 53

(1) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy,

- a) byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
- b) porušil-li pracovník pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

(2) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.

(3) Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovníci nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou pracovnice na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

§ 54

(1) Pracovník může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a organizace jej nepřevzala v době 15 dnů ode dne předložení

¹⁶⁾ Zákon č. 73/1990 Sb., o civilní službě.

tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci.

(2) Pracovník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru musí organizace i pracovník provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu

§ 56

(1) Pracovní poměr sjednaný na určitou dobu končí uplynutím této doby. Byla-li doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, má organizace upozornit pracovníka na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem.

(2) Pokračuje-li pracovník po uplynutí sjednané doby s vědomím organizace dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou, pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak.

§ 57

Před uplynutím sjednané doby může skončit pracovní poměr na dobu určitou také ostatními způsoby uvedenými v § 42.

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Ve zkušební době může jak organizace, tak i pracovník zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je organizace povinna předem projednat s příslušným odborovým orgánem.

(2) Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat s organizací, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je organizace povinna požádat příslušný

odborový orgán o předchozí souhlas k opatření podle předchozího odstavce. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit organizaci souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj organizací požádán.

(3) Organizace může použít souhlasu podle předchozího odstavce jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 shledá, že na organizaci nelze spravedlivě požadovat, aby pracovníka nadále zaměstnávala, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých.

§ 60

Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

(1) Organizace je povinna podat jiné organizaci, u níž se pracovník uchází o zaměstnání, na její žádost ve lhůtě 15 dnů posudek o pracovní činnosti pracovníka (pracovní posudek). Totéž platí, požádá-li o vydání pracovního posudku pracovník; organizace však není povinna vydat mu jej dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce pracovníka, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(2) Při skončení pracovního poměru je organizace povinna vydat pracovníku, popřípadě jiné organizaci na její žádost potvrzení o zaměstnání a uvést v něm zejména dobu jeho trvání, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a závazky pracovníka vůči organizaci, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z pracovníkovy mzdy srážky, jakož i další skutečnosti stanovené právními předpisy.

(3) Podává-li organizace jiné organizaci pracovní posudek, je povinna pracovníka seznámit s jeho obsahem a na požádání mu vydat opis. Jiné informace je organizace oprávněna o pracovníkovi podávat pouze s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak.

(4) Nesouhlasí-li pracovník s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby organizaci bylo uloženo přiměřeně je upravit.

Oddíl čtvrtý

**Nároky z neplatného rozvázání
pracovního poměru**

§ 61

(1) Dala-li organizace pracovníku neplatnou výpověď nebo zrušila-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li pracovník organizaci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, jeho pracovní poměr trvá i nadále a organizace je povinna poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší pracovníku ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil organizaci, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu organizace umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být pracovníku poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost organizace její povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy pracovníku vůbec nepřiznat; soud při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl pracovník mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Rozvázala-li organizace pracovní poměr neplatně, avšak pracovník netrvá na tom, aby ho organizace dále zaměstnávala, platí, pokud se s organizací nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má pracovník nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

§ 62

(1) Dal-li pracovník neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a organizace mu oznámila, že trvá na tom, aby dál konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li pracovník této její výzvě, může organizace na něm požadovat náhradu škody, která jí tím vznikla (§ 179) ode dne, kdy mu oznámila, že trvá na dalším konání práce; za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu jí však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

(2) Rozvázal-li pracovník pracovní poměr neplatně, avšak organizace netrvá na tom, aby pracovník v ní dále pracoval, platí, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď uplynutím výpovědní doby,

- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

(3) V případech uvedených v předchozím odstavci nemůže organizace vůči pracovníku uplatňovat náhradu škody.

§ 63

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování nároků pracovníka na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané pracovníku organizací (§ 61). Organizace nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

§ 64

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak organizace, tak i pracovník uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Oddíl pátý

Volba a jmenování

§ 65

(1) Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. Práva a povinnosti pracovníka a organizace, u níž je tento pracovník dosud v pracovním poměru, tím nejsou dotčena, nedohodnou-li se jinak. Je-li však pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je organizace, u níž je pracovník v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinna mu umožnit výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.

(2) Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Organizace projedná s pracovníkem jeho další pracovní zařazení v organizaci, a nedohodnou-li se jinak, rozhodne o jeho zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Jestliže organizace nemá pro pracovníka takovou práci, je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); hmotné zabezpečení poskytované pracovníkům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

§ 66

zrušen

§ 67
zrušen

§ 68

Pro pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním platí jinak ustanovení o pracovním poměru sjednaném pracovní smlouvou.

Oddíl šestý

Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost

§ 69

Sjednal-li pracovník několik pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně, pokud tento zákoník nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.

Vedlejší pracovní poměr

§ 70

(1) Koná-li pracovník za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83), výjimečně práce také v dalším pracovním poměru, jde o hlavní a vedlejší pracovní poměr. Vedlejší pracovní poměr lze sjednat pouze na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

(2) Jako vedlejší pracovní poměr se neposuzuje pracovní poměr sjednaný s pracovníkem na dobu, kdy čerpá dovolenou na zotavenou za podmínek stanovených v § 25 odst. § písm. e).

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením

- a) nejvyšší rozsah pracovní doby, na který lze sjednat vedlejší pracovní poměr,
- b) celkový nejvyšší rozsah sjednané pracovní doby ve dvou nebo více vedlejších pracovních poměrech, popřípadě v dohodách o pracovní činnosti.

§ 70a
zrušen

§ 70b

(1) Výpovědí může rozvázat vedlejší pracovní poměr organizace i pracovník z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena.

(2) Na vedlejší pracovní poměr se nevztahují ustanovení § 30 odst. 2, § 46 odst. 2, § 47, 48, 49, 50, § 53 odst. 3, § 59 a 155.

(3) Souhlasí-li s tím pracovník, může mu organizace ve vedlejším pracovním poměru rozvrhnout pracov-

ní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně na delší období než týden, nejdéle však na období 12 měsíců, za podmínek stanovených pro rozvržení jinak vhodně upravené pracovní doby (§ 86 odst. 2 a 3). Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se posuzuje dodržení sjednaného rozsahu pracovní doby za celou dobu, na kterou byl vedlejší pracovní poměr sjednán, nejdéle však za období 12 měsíců.

(4) Organizace nesmí ve vedlejším pracovním poměru zaměstnávat mladistvé pracovníky.

(5) Jako vedlejší se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem družstva, kde součástí členství je též pracovní vztah, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

§ 71

Vedlejší činnost

Vedlejší činností je činnost, kterou vykonává pracovník v organizaci, u níž je v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr a která záleží v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedlejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru (§ 69 a § 70 odst. 1) nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

HLAVA DRUHÁ

PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ ŘÁD

§ 72
zrušen

§ 73

Základní povinnosti pracovníků

Pracovníci jsou povinni zejména

- a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními pracovníky,
- b) plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim organizací a střežit a ochraňovat majetek organizace před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy organizace.

§ 74

Základní povinnosti vedoucích pracovníků

Vedoucí pracovníci jsou dále povinni zejména

- a) řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,
- b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování pracovníků podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu pracovníků podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,
- e) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
- f) zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést pracovníky k pracovní kázi, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností,
- g) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku organizace.

§ 75 až 81

zrušeny

§ 82

Pracovní řád

(1) Organizace mohou vydávat pracovní řády.

(2) Pracovní řád blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení tohoto zákoníku podle zvláštních podmínek v organizaci.

(3) Pracovní řád může organizace vydat, pokud orgán nadřízený organizaci nevydal pracovní řád pro organizace jím řízené. Orgán nadřízený organizaci a organizace vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

(4) Pracovní řád je závazný pro organizaci a pro všechny její pracovníky. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl v organizaci vyhlášen.

(5) Všichni pracovníci musí být s pracovním řádem seznámeni. Pracovní řád musí být všem pracovníkům organizace veřejně přístupný.

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první

Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

(1) Pracovní doba je nejvýše 43 hodiny týdně.

(2) Pracovníci mladší 16 let mají pracovní dobu nejvýše 33 hodin týdně.

(3) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a podmínky jejího zavádění a rozvržení.

(4) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavce 3 povoluje příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví republiky a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem, s příslušnou organizací zaměstnavatelů, popřípadě s příslušnou zájmovou organizací družstev.

(5) Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavců 3 a 4 lze dohodnout v kolektivní smlouvě.

(6) Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle předchozích odstavců.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí (§ 83 odst. 3) vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(2) Týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení na jednotlivé týdny rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhl tři hodiny a aby pracovní doba v jednotlivých dnech nepřesáhla devět a půl hodiny; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.

(3) Při rozvržení pracovní doby přihlíží vedoucí organizace k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozdělení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících organizací.

§ 85

(1) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 84 odst. 2), může vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem, popřípadě podle kolektivní smlouvy vyššího stupně nerovnoměrně, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády (§ 92 odst. 3 písm. b)) určit odchýlně nepřetržitý odpočinek v týdnu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité organizační útvary nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem, popřípadě podle kolektivní smlouvy vyššího stupně může vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout nerovnoměrně pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády (§ 92 odst. 3 písm. b)) určit odchýlně nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 85a

Pro pracovníky v dopravě a spojích a pracovníky celní správy mohou rozvrhnout pracovní dobu příslušné ústřední orgány pracovněprávním předpisem.

§ 85b

Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky může federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být pracovní doba rozvržena jinak než podle § 87 odst. 2 (pružná pracovní doba) a odchylky nezbytné k jejímu zavedení, zejména pokud jde o práci přesčas a překážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.

§ 86

Kratší pracovní doba a jiná úprava pracovní doby

(1) Organizace může s pracovníkem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také s pracovníkem sjednat, popřípadě mu ji povolit, ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně pracovníka, jestliže to dovoluje provoz organizace. Organizace

jsou povinny vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Pracovníku s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

(2) Dovoluje-li to provoz organizace, může organizace povolit pracovníku na jeho žádost ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na jeho straně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, popřípadě ji s ním za týchž podmínek na jeho žádost sjednat v pracovní smlouvě.

(3) Se souhlasem pracovníka může pracovní doba podle předchozího odstavce v jednotlivých dnech výjimečně přesáhnout devět a půl hodiny (§ 84 odst. 2) a její nerovnoměrné rozvržení není vázáno na podmínky stanovené v § 85. Ustanovení tohoto odstavce platí také pro pracovníky v dopravě a spojích a pracovníky celní správy, pokud v pracovněprávním předpisu příslušného ústředního orgánu (§ 85a) není stanoveno jinak.

Začátek a konec pracovní doby

§ 87

(1) Při rozvržení pracovní doby je nutno usilovat o plné využití výrobních zařízení všestranným zvyšováním směnnosti a o využití všech rezerv produktivity práce. Vedoucí organizace dbá při rozvržení pracovní doby o využití výrobních zařízení ve dvou směnách tam, kde z technologických nebo hospodářských důvodů není nezbytný třisměnný nebo nepřetržitý provoz, a zajišťuje, aby všechny směny měly pracovní podmínky stejné úrovně.

(2) Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(3) Pracovní dobu téže směny může vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v obchodě může být pracovní doba téže směny takto rozdělena i na více částí. Vedoucí organizace přitom přihlíží k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektrinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby tato rozdělení pracovní doby nebyla v rozporu se zájmy obyvatelstva.

§ 88

(1) Pracovník je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.

(2) Ústřední orgány nadřízené organizacím zaměstnávajícím horníky pracující pod zemí mohou v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí stanovit pracovněprávním předpisem, jakou dobu z doby potřebné k osobní očiště po skončení práce lze

započítat horníkům pracujícím pod zemí do pracovní doby.

§ 89

Přestávky v práci

(1) Organizace je povinna poskytnout pracovníku nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být pracovníku i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo.

(2) Organizace může po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(4) Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny.

(5) Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se započítávají do pracovní doby v rozsahu 30 minut za směnu. V kolektivní smlouvě lze dohodnout, že při směně přesahující deset a půl hodiny se do pracovní doby započte dalších nejvýše patnáct minut; to platí i pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 90

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

(1) Organizace je povinna rozvrhnout pracovní dobu tak, aby pracovník měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin.

(2) Tento odpočinek může být zkrácen až na osm hodin pracovníku staršímu než 18 let:

- a) v nepřetržitých provozech a při turnusové práci,
- b) v zemědělství,
- c) ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví pracovníků,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může však být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin.

(3) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, spoju a energetiky mohou pracovním předpisem stanovit, ve kterých případech

lze pracovníkům zkrátit odpočinek mezi dvěma směnami až na šest hodin, popřípadě u kterých pracovníků s nepravidelným nástupem do práce a s nestejnou délkou směn lze tento odpočinek mezi směnami zkrátit i pod tuto hranici. Délka tohoto odpočinku se však musí rovnat nejméně délce předchozí směny, pokud tato směna byla kratší než šest hodin. Přerušování práce kratší než tři hodiny se za odpočinek nepovažuje.

Dny pracovního klidu

§ 91

(1) Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek pracovníka v týdnu, a svátky.

(2) Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit jen výjimečně, a to po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze pracovníku nařídit jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za pracovníka, který se nedostavil na směnu,
- e) práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva,
- g) práce lodních posádek,
- h) krmení a ošetřování hospodářských zvířat.

(4) Ve svátek lze pracovníku nařídit jen práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů organizace.

§ 92

(1) Vedoucí organizace je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby pracovník měl jednou týdně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 32 hodiny.

(2) Pokud to umožňuje provoz organizace, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem pracovníkům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky pro organizace řízené federálními ústředními orgány, vláda České republiky a vláda Slovenské republiky pro ostatní organizace mohou stanovit nařízením,

- a) že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodiny, u pracovníků s kratší pracovní dobou až na 18 hodin a u pracovníků ve spojích a u členů posádek československých námořních lodí i pod tyto hranice,
- b) v kterých případech a za jakých podmínek může být pracovníkům v zemědělství a pracovníkům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně podle § 85, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.

§ 93

Při veškerých úpravách pracovní doby podle předchozích ustanovení je nutné brát zřetel na situaci v energetice a v dopravě; vedoucí organizací musí proto dbát pokynů příslušného orgánu státní správy vydaných po projednání s příslušným odborovým orgánem k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektrinou, plynem a topnou parou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu a se zřetelem na potřeby národního hospodářství, může podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí, že se dny pracovního klidu přesunují v souvislosti se svátky na jiné dny tak, aby den nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovaly, popřípadě provést z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby.

§ 95

Pracovní pohotovost

(1) Pracovní pohotovost může organizace pracovníku nařídit pouze v případech, za podmínek a v rozsahu stanoveném v pracovněprávním předpisu nebo v kolektivní smlouvě; to platí i pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost. V ostatních případech lze s pracovníkem pracovní pohotovost dohodnout.

(2) Federální ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústřední orgány republik v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky mohou stanovit pracovněprávním předpisem, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu mohou organizace nařídit pracovníkům pracovní pohotovost a v jakém rozsahu se pracovní pohotovost započítává do pracovní doby. Pro organizace a pracovníky více odvětví může takovou úpravu stanovit pracovněprávním předpisem federální ministerstvo práce a sociálních věcí nebo příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky.

(3) V kolektivní smlouvě vyššího stupně lze stanovit úpravu příznivější pro pracovníky, než stanoví pracovněprávní předpis, v podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit úpravu příznivější pro pracovníky, než stanoví pracovněprávní předpis nebo kolektivní smlouva vyššího stupně.

(4) Odměňování pracovní pohotovosti se řídí mzdovými předpisy a kolektivními smlouvami (§ 20 odst. 2 a § 112 odst. 1).

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

(1) Práci přesčas je práce konaná pracovníkem na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 84 až 85a a § 87 odst. 2). U pracovníků s kratší pracovní dobou (§ 86 odst. 1) je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto pracovníkům nelze práci přesčas nařídit.

(2) Práci přesčas není, napracovává-li pracovník práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu organizace poskytla na jeho žádost, nebo pracovní dobu, která odpadla pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

(3) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, spojů a energetiky mohou pro pracovníky v dopravě s nepravidelným nástupem do práce a s nestejnou délkou směn a pro některé pracovníky ve spojích a v energetice stanovit pracovněprávním předpisem práci přesčas odchylně od ustanovení odstavce 1 s tím, že i v těchto případech lze za práci přesčas považovat jen práci konanou nad stanovenou pracovní dobu, a to na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem.

§ 97

(1) Práci přesčas je možno nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o naléhavý zájem společnosti, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu; nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být přitom zkrácen na méně než šest hodin.

(2) Práce přesčas nesmí u pracovníka činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech. Toto omezení se nevztahuje na dopravu, spoje a energetiku, na nepřetržité provozy, na mimořádně naléhavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu, na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích, na práce zemědělské a na další práce, při nichž je třeba podstatně zvýšit stav pracovníků na přechodnou dobu nepřesahující pět měsíců v kalendářním

roce. V nepřetržitých provozech nesmí však průměrná pracovní doba přesáhnout 53 hodin týdně.

(3) V kalendářním roce lze nařídít pracovníku práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin.

(4) Ústřední orgány po projednání s příslušnými ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů mohou pro organizace svých odvětví stanovit, v kterých činnostech a v jakém rozsahu se na přechodnou dobu z vážných důvodů povoluje výkon dohodnuté práce přesčas nad hranice stanovené v předchozích odstavcích. V kolektivních smlouvách lze stanovit bližší podmínky výkonu této práce.

(5) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, které druhy přesčasové práce se nezahrnují do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce.

§ 98

Celkový rozsah přesčasové práce pro organizaci, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště a jeho případné překročení stanoví vedoucí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem.

§ 99

Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

§ 99a

Pokud opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby (§ 84 odst. 1, § 85 odst. 1 a 2, § 85b, § 87 odst. 2 a 3 a § 89 odst. 2 a 3), nařízení práce ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 2) a práce přesčas (§ 98) jsou upravena v kolektivní smlouvě, nevyžaduje se k jejich uplatnění projednání s příslušným odborovým orgánem.

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Pracovníku vzniká za stanovených podmínek nárok na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou,
- d) zvláštní dodatkovou dovolenou,
- e) další dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok

§ 101

(1) Pracovník, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k téže organizaci konal u ní práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž pracovník odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

(2) Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

§ 102

(1) Základní výměra dovolené činí tři týdny.

(2) Dovolená ve výměře čtyř týdnů přísluší pracovníku, který do konce kalendářního roku dovrší alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku.

(3) V kolektivní smlouvě lze prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden nad výměru uvedenou v předchozích odstavcích. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky, vláda České republiky a vláda Slovenské republiky mohou v rozsahu své působnosti stanovit nařízením prodloužení dovolené podle předchozí věty v organizacích, které neprovozují podnikatelskou činnost.

(4) Dovolená učitelů včetně ředitelů škol a jejich zástupců činí osm týdnů;¹⁷⁾ dovolená učitelů mateřských škol včetně ředitelů těchto škol a jejich zástupců, vychovatelů a mistrů odborné výchovy činí šest týdnů v kalendářním roce.

(5) Nárok na delší než základní výměru dovolené je povinen pracovník prokázat nejpozději do konce kalendářního roku, v kterém uplatňuje nárok na delší dovolenou; jinak nárok na delší dovolenou za tento kalendářní rok zaniká.

(6) Čerpá-li dovolenou pracovník s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku (§ 85), přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy a spojů mohou stanovit pracovní právním předpisem, kterým pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou a za jakých podmínek může být dovolená poskytována v kalendářních dnech.

¹⁷⁾ § 2 odst. 1 zákona č. 29/1984 Sb., ve znění zákona č. 171/1990 Sb. Zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách.

§ 103

(1) Do doby trvání pracovního poměru se započítává, pokud spadá do doby po 18. roce věku pracovníka, doba

- a) trvalé péče o dítě ve věku do tří let,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Sboru nápravné výchovy, nebo výkonu civilní služby,
- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství v družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah,
- f) osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,⁶⁾ osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,
- g) přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů,⁷⁾
- h) po kterou byl pracovník veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání nebo pobíral invalidní důchod,
- i) vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, bylo-li trestní stíhání proti pracovníku zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byť i v pozdějším řízení, a trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení,
- j) činnosti osob samostatně výdělečně činných.¹⁸⁾

(2) Doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započitatelné doby strávené v cizině, se započítávají do doby rozhodné pro délku dovolené za stejných podmínek, jako kdyby pracovník pracoval na území České a Slovenské Federativní Republiky.

(3) Z důvodů hodných zvláštního zřetele se jiné doby pracovníku pro účely dovolené započtou se souhlasem příslušného ministerstva práce a sociálních věcí republiky.

(4) Do doby trvání pracovního poměru se započítávají všechny doby pracovního poměru a doby uvedené v předchozích odstavcích, i když spadají do doby před 1. lednem 1966.

(5) Doby uvedené v předchozích odstavcích se nezapočítávají, pokud spadají do doby trvání pracovního poměru; kryjí-li se navzájem, započítávají se jen jednou.

§ 104

Dovolená za odpracované dny

Pracovníku, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce v téže organizaci práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 101 odst. 1 věta druhá).

§ 105

Dodatková dovolená, zvláštní dodatková dovolená a další dovolená

(1) Pracovník, který pracuje v téže organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, má též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracuje-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, kteří další pracovníci konající práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s ministerstvy zdravotnictví republiky druhy prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány; přitom může blíže určit okruh pracovníků, jimž se dodatková dovolená poskytuje, a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování.

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou

- a) pracovníci se stálým pracovištěm pod zemí při těžbě nerostů, pokud odpracují směny stanovené těžebním režimem na sobotu,
- b) pracovníci organizací stavební výroby pracující na stavbách za zvláště ztížených pracovních podmínek a v odloučení od rodin,
- c) další pracovníci, kteří vykonávají mimořádně důležité práce pro ekonomický rozvoj společnosti, a pracovníci a osamělí pracovníci pečující o více dětí.

⁶⁾ § 9 odst. 1 písm. k) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.

⁷⁾ § 116 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

¹⁸⁾ § 61 vyhlášky č. 149/1988 Sb., ve znění vyhlášky č. 123/1990 Sb. a č. 260/1990 Sb.

(4) Pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou podle § 85 odst. 2, popřípadě dalším pracovníkům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Období s nižší potřebou práce stanoví pracovněprávním předpisem příslušný ústřední orgán.

Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

§ 106

(1) Týdnem dovolené se rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů.

(2) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru pracovníka k téže organizaci.

§ 107

(1) Při krácení dovolené ztrácí pracovník nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena.

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu.

§ 108

(1) Dobu čerpání dovolené určuje organizace podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům organizace a k oprávněným zájmům pracovníka. Poskytuje-li se pracovníku dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se pracovník s organizací nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je organizace povinna oznámit pracovníku alespoň 14 dnů předem; tato doba může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán.

(2) Organizace je povinna nahradit pracovníku náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že organizace změnila jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolala z dovolené.

(3) Organizace nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy pracovník vykonává vojenskou činnou službu nebo civilní službu, kdy je uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je pracovnice na mateřské dovolené (§ 157). Na dobu ostatních překážek v práci na straně pracovníka smí organizace určit pracovníku čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(4) Požádá-li pracovnice organizaci o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), je organizace povinna její žádosti vyhovět.

§ 109

(1) Organizace může určit pracovníku čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že pracovník tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(2) Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že organizace neurčila její čerpání nebo pro překážky v práci, je organizace povinna poskytnout ji pracovníku tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Organizace je však povinna určit pracovníku čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

§ 110

(1) Nastoupí-li pracovník během dovolené službu v ozbrojených silách nebo civilní službu, byl-li uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určila-li organizace čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost pracovníka. Dovolená pracovnice se přerušuje také nástupem mateřské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené pracovníka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určila-li organizace pracovníku náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinna určit mu náhradní volno na jiný den.

§ 110a

Změní-li pracovník v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterákoliv ze zúčastněných organizací poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vznikl (vznikne) nárok v druhé organizaci, jestliže o to pracovník požádá nejpozději před skončením pracovního poměru v dosavadní organizaci a zúčastněné organizace se dohodnou na úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (její část), na niž pracovník v organizaci poskytující dovolenou (její část) nárok nevznikl. Změnou zaměstnání podle předchozí věty se rozumí skončení pracovního poměru v dosavadní organizaci a nástup pracovníka bez zbytečného průtahů do nového pracovního poměru v jiné organizaci.

§ 110b

(1) Pracovníku přísluší za dobu čerpání dovolené

náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a případné naturální požitky.

(2) Náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou lze pracovníku poskytnout pouze tehdy, jestliže pracovník nemohl vyčerpat dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku

- a) protože mu organizace neurčila dobu čerpání dovolené nebo mu určila nesprávnou délku dovolené,
- b) pro překážky v práci na straně pracovníka,
- c) pro skončení pracovního poměru.

(3) Za dovolenou nebo její část, kterou pracovník nemohl vyčerpat, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

(4) Pracovníkům uvedeným v § 102 odst. 4 přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři týdny nevyčerpané dovolené.

(5) Pracovník je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl.

(6) Náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou a zvláštní dodatkovou dovolenou nelze poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpana, a to přednostně.

§ 110c

Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje.

HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

Mzda

§ 111

(1) Pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzdou se rozumí tarifní mzda (základní mzda, mzdový tarif), mzdové příplatky a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách.

(3) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.

(4) Organizace samostatně rozhodují o uplatnění příslušné formy základní mzdy (úkolové, podílové nebo časové), popřípadě vedle ní o uplatnění dalších mzdových forem stanovených ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách.

§ 112

(1) Organizace poskytují pracovníkům mzdu podle kolektivních smluv vyššího stupně a v jejich rámci podle podnikových kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv. Pokud poskytování mzdy není upraveno v kolektivních smlouvách vyššího stupně, poskytují organizace pracovníkům mzdu podle mzdových předpisů a v jejich rámci podle podnikových kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv.

(2) Pracovníkům se nezávisle na celkových výsledcích organizace zaručují nároky vzniklé na tarifní mzdu a mzdové příplatky stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách vyššího stupně.

(3) Organizace může poskytovat pracovníkům v souvislosti s pracovním poměrem jiná plnění peněžité hodnoty, naturální požitky, popřípadě jiná nepeněžitá plnění pouze tehdy, stanoví-li to právní předpis.

§ 113

Osobní účet mzdy

(1) Organizace, která provozuje podnikatelskou činnost, může pracovníku v dohodě s ním zřídit osobní účet mzdy.

(2) Na osobní účet se převádí dohodnutá část mzdy, na kterou by jinak pracovníku vznikl nárok; nelze však na něj převádět tarifní mzdu a mzdové příplatky, popřípadě další mzdové složky, o nichž to stanoví mzdový předpis nebo kolektivní smlouva. V kolektivní smlouvě lze též omezit okruh pracovníků, jimž lze osobní účet mzdy zřídit.

(3) Dohoda musí obsahovat určení části mzdy, která se na osobní účet převádí, rozsah a podmínky krácení převedené části mzdy a termíny výplaty mzdy z osobního účtu. Dohoda o zřízení osobního účtu musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Mzdový předpis, popřípadě kolektivní smlouva vyššího stupně může stanovit závazné podmínky krácení převedené části mzdy.

(4) Skončí-li pracovní poměr před uplynutím výplatního termínu uvedeného v dohodě, vyplatí se mzda z osobního účtu v rozsahu odpovídajícím dohodnutým podmínkám nejpozději do tří kalendářních měsíců po skončení pracovního poměru. Mzda na osobním účtu se zahrnuje do průměrného výdělku až při její výplatě.

§ 114

Normování práce

(1) Organizace může stanovit normy spotřeby práce; přitom musí vzít v úvahu pracovní tempo přiměřené fyziologickým a neuropsychickým možnos-

tem, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

(2) Organizace je povinná zabezpečit, aby předpoklady pro uplatnění norem byly vytvořeny před zahájením práce. Normy spotřeby práce a jejich změny musí být pracovníkům oznámeny vždy před zahájením práce a nesmějí být uplatněny se zpětnou platností.

§ 115

Mzda při výkonu jiné práce

(1) Mzdové předpisy, popřípadě kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoví, za jakých podmínek, po jakou dobu a v jaké výši přísluší pracovníku mzda nebo doplatek k dosažené mzdě, jestliže koná v rámci pracovní smlouvy práci odměňovanou nižším mzdovým tarifem, než odpovídá jeho kvalifikaci, popřípadě práci, na kterou byl převeden na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy.

(2) Je-li pracovník převeden na jinou práci pro prostoj (§ 129), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Ve mzdových předpisech, v kolektivních smlouvách vyššího stupně, popřípadě v jejich rámci se v podnikových kolektivních smlouvách stanoví, v jaké výši přísluší pracovníku mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

(3) Je-li pracovník převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože to vyžadovalo odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků nebo jiná nezbytná provozní potřeba organizace [§ 37 odst. 4 písm. b) a c)], přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením; při převedení z důvodu jiné nezbytné provozní potřeby však nejdéle po dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(4) Je-li pracovník převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti uvedené v § 37 odst. 2 písm. b), přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku organizace, přísluší pracovníku za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(5) Konal-li pracovník práci, na kterou byl proti své vůli protiprávně převeden, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(6) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, z důvodů karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči

o zdraví lidu, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Vláda České republiky a vláda Slovenské republiky mohou stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný orgán státní správy náklady na případný oplatek mzdy organizaci, která jej poskytla.

(7) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, pro ohrožení nemocí z povolání, je odměňován podle ustanovení předchozího odstavce s tím, že se mu průměrný výdělek zaručuje po dobu převedení, nejdéle však po dobu 12 po sobě následujících měsíců ode dne převedení. To platí i tehdy, přešel-li pracovník podle předchozí věty do pracovního poměru v jiné organizaci, protože pro něj dosavadní organizace nemá jinou vhodnou práci; dosavadní organizace je povinná nahradit organizaci, do níž pracovník přešel, vyplacený doplatek mzdy. Do doby 12 měsíců se nezapočítává doba, po kterou nebyl pracovník v pracovním poměru.

(8) Doplatek do průměrného výdělku pracovníku nepřislúší, nedosahuje-li při práci, na niž byl převeden, vlastním zaviněním průměrného výkonu dosahovaného pracovníky vykonávajícími stejnou práci.

§ 116

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) poskytuje organizace pracovníku vedle dosažené mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % mzdového tarifu, a jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši nejméně 50 % mzdového tarifu.

(2) Organizace může pracovníku po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla sjednána jiná doba. Neposkytne-li organizace pracovníku náhradní volno a době uvedené v předchozí větě, přísluší mu vedle dosažené mzdy za práci přesčas příplatek podle odstavce 1.

(3) Ve mzdových předpisech nebo v kolektivních smlouvách vyššího stupně, popřípadě v jejich rámci v podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit, ve kterých případech lze za práci přesčas poskytovat vyšší příplatky než stanoví odstavec 1, jednotný příplatek ve výši nejméně 33 % mzdového tarifu, popřípadě též přiměřenou paušální částku.

(4) Některým skupinám pracovníků, zejména konajícím práce řídicí nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách vyššího stupně stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. To neplatí o práci přesčas konané v noci nebo v den pracovního klidu, popřípadě v dalších případech

stanovených mzdovými předpisy, popřípadě kolektivními smlouvami vyššího stupně. Ve mzdě vedoucího organizace je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

§ 116a

Mzda za noční práci a za práci ve výškách

Za noční práci (§ 99) a za práci ve výškách je organizace povinna poskytovat pracovníkům mzdové příplatky. Jejich výši a podmínky pro jejich poskytování stanoví mzdové předpisy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně.

§ 117

Mzda a náhrada mzdy za svátky

(1) Za práci ve svátek přísluší pracovníku za každou odpracovanou hodinu vedle mzdy příplatek ve výši jeho průměrného výdělků připadajícího na jednu hodinu. Příplatek se poskytuje i za práci konanou ve svátek, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu.

(2) Příplatek za práci ve svátek nepřisluší pracovníku,

- a) kterému se za práci konanou ve svátek poskytne náhradní volno; toto náhradní volno může organizace pracovníku poskytnout jen na jeho žádost,
- b) u něhož bylo přihlédnuto k případné práci přesčas již při stanovení mzdy; za práci konanou ve svátek mu přísluší náhradní volno, které organizace musí poskytnout, pokud se s ní nedohodne jinak, v době do tří kalendářních měsíců, jinak pracovníku vznikne nárok na příplatek za práci ve svátek.

(3) Pracovníku, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy v této výši přísluší pracovníku také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

(4) Náhrada mzdy za svátek nepřisluší pracovníku, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou organizací na svátek (§ 91 odst. 4), popřípadě část některé z těchto směn.

§ 118

Mzda při vadné práci

Vyrobí-li pracovník zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřisluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li pracovník opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže pracovník zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, neby-

lo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

§ 119

Splatnost mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za měsíční období, pokud v podnikové kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě nebylo dohodnuto jiné období, a to v nejbližším výplatním termínu po uplynutí období, za něž se poskytuje. V podnikové kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě lze též dohodnout, že se některé složky mzdy s výjimkou zaručené mzdy vyplátí v pozdějším výplatním termínu, nejpozději však v době tří měsíců po uplynutí období, za něž se poskytuje. Mzda a náhrada mzdy se vyplácí ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vyhláškou federálního ministerstva financí vydanou v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

(2) Na žádost pracovníka musí mu být mzda a náhrada mzdy splatná během dovolené na zotavenou vyplacena před nastoupením dovolené.

(3) Při skončení pracovního poměru vyplátí organizace pracovníku na jeho žádost mzdu a náhradu mzdy splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru, jestliže to umožňuje technika výpočtu mezd.

§ 120

Výplata mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy se vyplácí pracovníku v penězích. V jiném druhu plnění se poskytuje pouze ve výjimečných případech stanovených mzdovými předpisy.

(2) Mzda a náhrada mzdy se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Výjimku může stanovit organizace s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, je-li to z provozních důvodů nezbytně nutné. Nemůže-li se pracovník dostavit k výplatě z vážných důvodů, popřípadě pracuje-li na vzdáleném pracovišti, zašle mu organizace mzdu (náhradu mzdy) v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak.

(3) Při měsíčním vyúčtování mzdy (náhrady mzdy) je organizace povinna vydat pracovníku písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy (náhrady mzdy) a o provedených srážkách. Na žádost pracovníka předloží mu organizace k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda (náhrada mzdy) vypočtena.

(4) Pracovník může k přijetí mzdy (náhrady mzdy) písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze

mzdu (náhradu mzdy) vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu (náhradu mzdy) jiné osobě než pracovníku, jen pokud to stanoví zákon.⁸⁾

(5) Na žádost pracovníka je organizace povinna při výplatě mezd (náhrad mezd), popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch pracovníka, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou pracovníkem na jeho účet u československého peněžního ústavu.

§ 121

Srážky ze mzdy a z náhrady mzdy

(1) Srážky ze mzdy (náhrady mzdy) lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může organizace srazit ze mzdy (náhrady mzdy) jen

- a) daň ze mzdy,
- b) zálohu na mzdu (její složku), kterou je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky),
- c) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo orgánem státní správy,
- d) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření a peněžité tresty (pokuty), jakož i náhrady uložené pracovníku vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů,
- e) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o nemocenském pojištění,
- f) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o sociálním zabezpečení,
- g) nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,
- h) náborové a jiné příspěvky, jakož i náhrady stěhovacích výdajů, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a které je pracovník povinen podle pracovních předpisů vrátit,
- i) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž pracovník ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- j) částky rodičovského příspěvku, které je pracovníce (pracovník) povinna vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o rodičovském příspěvku.

(2) Pořadí srážek ze mzdy (náhrady mzdy) stanoví nařízením vláda České a Slovenské Federativní Republiky.

§ 122

Účast odborových orgánů při provádění mzdových opatření

Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norm spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy provádí organizace po projednání s příslušným odborovým orgánem, není-li příslušná úprava provedena v kolektivní smlouvě.

§ 123

(1) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí mzdovými a dalšími pracovními předpisy:

- a) podmínky usměrňování vývoje mezd,
- b) příspěvky, popřípadě postup organizací v souvislosti se vznikem, změnou a skončením pracovního poměru,
- c) náhrady výdajů spojených s výkonem práce včetně výše náhrady mzdy za čas strávený cestou v pracovní době na pracovní cestě a náhrady za používání vlastních vozidel, náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce,
- d) naturální požitky,
- e) minimální mzdové tarify a mzdové příplatky a jejich minimální výši pro pracovníky organizací, které provozují podnikatelskou činnost.

(2) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí mzdovými předpisy pro pracovníky organizací řízených federálními ústředními orgány:

- a) které provozují podnikatelskou činnost
 1. odměny za pracovní pohotovost, popřípadě jiné mzdové složky, než jsou uvedeny v odstavci 1,
 2. druhy mzdových forem,
 3. podmínky hmotné zainteresovanosti vedoucího organizace,
 4. podmínky pro převádění mzdových složek na osobní účet mzdy,
- b) které neprovozují podnikatelskou činnost
 1. mzdové tarify, hodnocení a třídění prací, mzdové příplatky, odměny za pracovní pohotovost, popřípadě jiné mzdové složky, než jsou uvedeny v odstavci 1,
 2. druhy mzdových forem,

⁸⁾ § 11 zákona České národní rady č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi.

§ 11 zákona Slovenské národní rady č. 46/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi.

3. hmotnou zainteresovanost vedoucího organizace.

(3) Podle zásad schválených vládou České republiky a vládou Slovenské republiky vydává příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky pracovní právní předpisy podle odstavce 1 písm. b) až d), pokud není vydán předpis federálního ministerstva práce a sociálních věcí, a podle odstavce 2 pro pracovníky organizací, které nejsou řízeny federálními ústředními orgány.

(4) Ostatní federální ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústřední orgány republik v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí republiky mohou podle zásad schválených příslušnou vládou vydávat pracovní právní předpisy uvedené v odstavci 1 písm. b) až d) a v odstavci 2.

Oddíl druhý

Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážky na straně pracovníka

§ 124

Překážky z důvodů obecného zájmu

(1) Organizace poskytne pracovníku pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

(2) Krátkodobě uvolněnému pracovníku k výkonu veřejné funkce a občanské povinnosti poskytne organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pracovníku uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce poskytne organizace, pro kterou byl uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda; náhrada mzdy od organizace, u níž je v pracovním poměru, mu nepřisluší.

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením, kdy při krátkodobém uvolnění pracovníka mu poskytne náhradu mzdy organizace, pro niž je v té době činný, nebo kdy tato organizace uhradí náhradu mzdy organizaci, která jej uvolnila.

(4) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí jiné úkony v obecném zájmu, rozsah a podmínky krátkodobého uvolnění a poskytování náhrady mzdy.

(5) V kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky pracovníků na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy, nad rozsah stanovený v pracovní právním předpisu vydaném podle odstavce 4, popřípadě rozšířit je-

jich okruh o další případy, které organizace posuzuje jako jiné úkony v obecném zájmu, a stanovit pro pracovníky příznivější podmínky poskytování pracovního volna a náhrady mzdy; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy, popřípadě stanovit příznivější podmínky pro jeho poskytování.

§ 125

Náhrada mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby

(1) Pracovníku, který nastupuje vojenskou základní (náhradní) službu nebo civilní službu, poskytuje organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu prvních dvou týdnů této služby; v kolektivních smlouvách lze stanovit nárok pracovníka na náhradu mzdy za další dobu, popřípadě možnost organizace náhradu mzdy za další dobu poskytnout. Tato náhrada mzdy je splatná nejpozději tři dny před dnem stanoveným k nástupu služby.

(2) Za každou směnu (pracovní den) nebo její převážnou část, kterou pracovník neomluveně zamešká v době čtyř týdnů bezprostředně předcházejících nástupu vojenské služby nebo civilní služby, může mu organizace zkrátit náhradu mzdy za jeden až tři dny; zamešká-li pracovník neomluveně směnu nebo její převážnou část v době po vyplacení náhrady mzdy, je povinen vrátit organizaci částku odpovídající zkrácení náhrady mzdy.

(3) Při vojenském cvičení a dalších druzích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, a při výkonu civilní služby místo vojenského cvičení přísluší pracovníku od organizace po dobu této služby náhrada mzdy ve výši stanovené nařízením vlády České a Slovenské Federativní Republiky. V kolektivních smlouvách lze výši náhrady mzdy stanovené podle předchozí věty zvýšit; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku.

(4) Vykonává-li pracovník po skončení jednoho druhu služby v ozbrojených silách bezprostředně službu téhož nebo jiného druhu nebo civilní službu, posuzuje se navazující služba z hlediska nároku na náhradu mzdy jako pokračování předcházející služby; vykonává-li vojenskou základní (náhradní) službu ve dvou nebo více částech, přísluší mu před nastoupením druhé nebo další části služby od organizace náhrada mzdy za jeden týden ode dne stanoveného k nastoupení druhé nebo další části této služby.

(5) Po skončení služby v ozbrojených silách nebo civilní služby přísluší pracovníku mzda ode dne opětovného nastoupení do práce.

(6) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, v jakém rozsahu lze poskytovat pracovníkům v souvislosti s nástupem služby v ozbrojených silách nebo civilní služby pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy.

(7) Náhradu mzdy vyplacenou pracovníkovi podle odstavců 1 až 4 při výkonu služby v ozbrojených silách uhradí organizaci příslušný státní orgán vojenské správy a při výkonu civilní služby příslušný orgán státní správy. Nehradí se náhrada mzdy vyplacená rozpočtovou organizací a náhrada mzdy vyplývající z kolektivní smlouvy nad rozsah stanovený právním předpisem.

§ 126

Školení a studium při zaměstnání

(1) Organizace poskytne pracovníku, který je povolán na školení pořádané společenskými organizacemi, pracovní volno, pokud tomu nebrání důležité provozní důvody. Náhradu mzdy za dobu školení a cestovní náhrady po dobu školení a v souvislosti s ním poskytuje pracovníku společenská organizace; může se však s organizací dohodnout, že náhradu mzdy v dohodnuté výši bude pracovníku po dobu školení poskytovat organizace a že společenská organizace jí vyplacené částky uhradí.

(2) Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má pracovník získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, je překážkou v práci na straně pracovníka.

(3) Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (§ 141a) je výkonem práce, za který přísluší pracovníku mzda.

(4) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení pracovníků studujících při zaměstnání a pracovníků při účasti na školení uvedených v odstavci 2, popřípadě i výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení.

(5) Nejsou-li pracovní úlevy a hmotné zabezpečení pracovníků při účasti na školení a studiu při zaměstnání uvedených v odstavci 2 upraveny právním předpisem, lze je stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně; lze v ní též stanovit pro pracovníky příznivější podmínky poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, než stanoví právní předpis. Náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku a náhrada cestovních výdajů výši stanovenou pracovněprávními předpisy. Pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit či příznivěji

upravit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

(1) Organizace omluví nepřítomnost pracovníka v práci po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, po dobu mateřské dovolené, karentény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu pracovníka. Po tuto dobu nepřísluší pracovníku náhrada mzdy; hmotné zabezpečení v těchto případech upravují právní předpisy o nemocenském pojištění.

(2) Organizace omluví též nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu poskytuje peněžitá pomoc podle právních předpisů o nemocenském pojištění nebo příspěvek podle zákona o rodičovském příspěvku, nejdéle však do tří let věku dítěte; po tuto dobu mu nepřísluší náhrada mzdy.

§ 128

(1) Nemůže-li pracovník konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, poskytne mu organizace pracovní volno.

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se toto pracovní volno poskytuje a kdy a v jakém rozsahu přísluší pracovníkům po dobu tohoto pracovního volna náhrada mzdy.

(3) V kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky pracovníků na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy nad rozsah stanovený v pracovněprávním předpisu vydaném podle odstavce 2, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, kdy pracovníku vznikne nárok na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Překážky na straně organizace

§ 129

Prostoje

Nemůže-li pracovník konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a nebyl-li převeden na jinou prá-

ci [§ 37 odst. 4 písm. a) a § 115 odst. 2], přísluší mu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě v souladu s nimi kolektivními smlouvami.

§ 130

Ostatní překážky na straně organizace

(1) Nemohl-li pracovník konat práci pro jiné překážky na straně organizace, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy uvedené v § 131 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

(2) Ustanovení předchozího odstavce se nevztahuje na přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy; ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách může být stanoveno, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytuje pracovníku náhrada mzdy.

Oddíl třetí

Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce

§ 131

Organizace poskytuje za podmínek a ve výši stanovené pracovněprávními předpisy pracovníkům

- a) náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností,
- b) náhrady za používání vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud jich používají s jejím souhlasem.

HLAVA PÁTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 132

(1) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stále zlepšování pracovních podmínek je rovnocennou a neoddelitelnou součástí plánování a plnění výrobních a ostatních pracovních úkolů i rozvoje nové techniky. Při hodnocení, jak jsou plněny výrobní i ostatní pracovní úkoly, i při odměňování práce vycházejí organizace z jednoty ekonomických výsledků a dosaženého stupně péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(2) Z požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nutno vycházet i při tvorbě Československých státních norem (ČSN) které musí obsahovat podrobná ustanovení bezpečnostně technické povahy pro konstrukci a užívání strojů a zařízení nebo pro zavádění

a užívání pracovních a technologických postupů jimi upravovaných.

§ 133

Úkoly organizace

(1) Organizace a orgány jim nadřizené jsou v rozsahu své působnosti povinny soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci. Zejména jsou povinny:

- a) zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení a provádět technická a organizační opatření podle právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle nových poznatků vědy a techniky,
- b) soustavně seznamovat s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s novými poznatky bezpečnostní techniky vedoucí pracovníky i všechny ostatní pracovníky, pravidelně ověřovat jejich znalosti těchto předpisů a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
- c) zařazovat pracovníky na práci a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní stav a nepřipustit, aby pracovník konal práce, jejichž výkon by byl v rozporu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem, včetně práce přesčas nebo v noci,
- d) soustavně kontrolovat úroveň péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, stav technické prevence, dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odstraňovat zjištěné závady, jakož i příčiny poruch a havárií technických zařízení,
- e) bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést jejich evidenci, oznamovat je příslušným orgánům a provádět opatření potřebná k nápravě,
- f) neposuzovat jako nesplnění povinnosti, jestliže pracovník nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje život nebo zdraví.

(2) Organizace jsou povinny poskytovat pracovníkům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví občanů, podle pracovněprávních předpisů k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čistící a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a specifické účinné doplňky stravy; pracovníkům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, poskytuje organizace jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Organizace je povinna udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání a zabezpečovat řádné hospodaření s nimi.

(3) Organizace jsou povinny dbát, aby zdraví pracovníků nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Za tím účelem jsou povinny zabezpečovat dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními předpisy a stanovit zákaz kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci.

(4) Za plnění úkolů organizace v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí pracovníci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.

(5) Povinnost organizace všestranně pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jejím vědomím zdržují na jejích pracovištích.

(6) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením další povinnosti organizací na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky může příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky stanovit pracovníprávním předpisem další povinnosti organizací na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví a ministerstvem financí republiky stanoví pracovníprávním předpisem rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, ochranných nápojů a specifických účinných doplňků stravy.

§ 134

Hmotné pobídky ke zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci

(1) Znalost předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů. Při hodnocení pracovních výsledků je nutno přihlížet k dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Úkolové mzdy se nesmí používat k odměňování prací, při nichž jsou pracovníci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a kde by tato forma mzdy vedla při zvyšování pracovních výsledků zároveň k ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků.

§ 135

Účast pracovníků na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

(1) Pracovníci se aktivně účastní na řešení všech otázek souvisejících s péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tuto aktivní účast zabezpečují odborové orgány ve spolupráci s organizací.

(2) Pracovníci jsou v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci povinni:

- a) dodržovat právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy, s nimiž byly řádně seznámeni,
- b) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné omamné prostředky na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření na pracovištích,
- c) používat při práci ochranných zařízení a osobních ochranných pracovních prostředků, pečovat o ně a řádně s nimi hospodařit,
- d) účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se zkouškám a lékařským prohlídkám stanoveným právním předpisem,
- e) účastnit se v případech a za podmínek stanovených pracovníprávním předpisem rekondičních pobytů,
- f) oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování,
- g) podrobit se vyšetření, které provádí organizace nebo příslušný orgán státní správy, aby zjistily, zda pracovníci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků; okruh orgánů a pracovníků organizace oprávněných dát pracovníku pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede organizace v pracovním řádu, popřípadě ve vnitřním předpisu vydaném v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

(3) Ustanovení předchozích odstavců se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím organizace zdržují na jejích pracovištích.

(4) Podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvy práce a sociálních věcí a s ministerstvy zdravotnictví republik, v kterých případech a za jakých podmínek jsou v zájmu předcházení vzniku nemoci z povolání pracovníci vykonávající vybraná povolání povinni zúčastnit se v době určené organizací rekondičních pobytů a v jakém rozsahu; přitom může stanovit též vyšší poskytované náhrady mzdy.

(5) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů [odstavec 2 písm. b)].

§ 136

Kontrola odborových orgánů

(1) Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v jednotlivých organizacích; přitom mají zejména právo

- a) kontrolovat, jak organizace plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení organizací pro pracovníky a kontrolovat hospodaření organizací s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- b) kontrolovat, zda organizace řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- c) dožadovat od organizace závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví pracovníků zakázat další práci,
- d) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků,
- e) zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) O opatřeních provedených podle předchozího odstavce písm. c) nebo d) jsou odborové orgány povinny neprodleně vyrozumět orgán státního odborného dozoru nad bezpečností práce. Požádá-li o to organizace orgán státního odborného dozoru, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborového orgánu; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborového orgánu.

(3) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v družstvech

V družstvech, kde součástí členství je též pracovní vztah, zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví při práci představenstvo a vedle něho na úsecích své činnosti též ostatní orgány družstva, jakož i všichni členové, popřípadě pracovníci pověřeni organizováním, řízením a kontrolou práce.

§ 138

Státní odborný dozor

Státní odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci upravují zvláštní předpisy.

HLAVA ŠESTÁ

PÉČE O PRACOVNÍKY

Oddíl první

Pracovní a životní podmínky pracovníků a jejich odborný rozvoj

§ 139

(1) Organizace vytvářejí ke zvyšování kultury práce a pracovního prostředí pracovní podmínky, které umožňují, aby výkon práce byl kvalitní, hospodárný a bezpečný, aby práce přinášela pracovníkům uspokojení a aby působila příznivě na jejich všestranný rozvoj.

(2) Organizace pečují o uplatňování vědeckotechnických poznatků, zejména o rozšiřování mechanizace a automatizace (robotizace), o zdokonalování organizace práce, o odstraňování rizikových, namáhavých a jednotvárných prací a o vzhled a úpravu pracovišť, strojů a nástrojů.

(3) Organizace zřizují, udržují a zlepšují zařízení pro pracovníky podle právních předpisů. Organizace zřizují a udržují zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy.

§ 140

(1) Organizace jsou povinny zabezpečovat pracovníkům ve všech směnách závodní stravování odpovídající zásadám správné výživy a vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti; tuto povinnost nemají vůči pracovníkům vyslaným na pracovní cestu a v případech, kdy to vylučují podmínky výkonu práce na pracovištích.

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením organizaci závodního stravování, podmínky pro jeho provádění a finanční zvýhodnění jídel, bližší vymezení okruhu pracovníků (bývalých pracovníků), kterým se toto stravování poskytuje, jakož i v kterých případech a za jakých podmínek je pracovník povinen uhradit organizaci v rámci závodního stravování jedno hlavní jídlo denně.

Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování

§ 141

Organizace pečují o prohlubování kvalifikace pracovníků (§ 126 odst. 3), popřípadě o její zvyšování (§ 126 odst. 2 a § 142b) a dbají, aby pracovníci byli zaměstnáváni pracemi odpovídajícími dosažené kvalifikaci.

§ 141a

Pracovník je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlou-

vě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Organizace je oprávněna uložit pracovníku účast na školení k prohloubení kvalifikace.

§ 142

(1) Pracovníku, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečuje organizace získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením. Po skončení zaškolení nebo zaučení vydá o tom organizace pracovníku osvědčení.

(2) Organizace je rovněž povinna zaškolit nebo zaučit pracovníka, který přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce nebo způsob práce, pokud je to třeba zejména při změnách v organizaci práce nebo jiných racionalizačních opatřeních.

§ 142a

zrušen

§ 142b

(1) Organizace může poskytovat pracovníku pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle § 126 odst. 4, je-li předpokládán zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou organizace; zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření.

(2) Organizace je povinna kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace pracovníka; může zavázat poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, jestliže

- a) pracovník se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci; v takovém případě mu organizace může poskytovat pracovní volno bez náhrady mzdy,
- b) pracovník bez zavinění organizace po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

§ 143

(1) Organizace může s pracovníkem uzavřít dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníku zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a pracovník se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit jí náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže pracovník rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností pracovníka (§ 141a).

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanoví nařízením nejvyšší částku nákladů, kterou je pracovník povinen uhradit v závislosti na délce doby setrvání v pracovním poměru, nesplní-li svůj závazek. Současně může stanovit, že organizace je oprávněna uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při

prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují mimořádně vysoké částky, a výši této částky; v takovém případě nelze však prohloubení kvalifikace pracovníku uložit.

(3) Dohoda musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,
- b) doba, po kterou se pracovník zavazuje setrvat v organizaci v pracovním poměru,
- c) druhy nákladů, které bude povinen pracovník uhradit organizaci, jestliže nesplní svůj závazek setrvat v ní v pracovním poměru,
- d) nejvyšší celková částka, kterou bude pracovník povinen uhradit,

jinak je dohoda neplatná.

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba další mateřské dovolené a doba, po kterou organizace podle § 127 odst. 2 omluvila nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek. Nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

(5) Nesplní-li pracovník svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně snižuje.

(6) Rozváže-li pracovník v době trvání závazku podle odstavce 1 pracovní poměr a nastoupí do něj v jiné organizaci, může tato organizace, jakož i každá další organizace, k níž pracovník později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, jestliže se pracovník zaváže po odpovídající dobu setrvat u ní v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj uhradila; odstavec 2 platí i zde.

(7) Povinnost pracovníka k úhradě nákladů ne vzniká, jestliže

- a) organizace v průběhu zvyšování kvalifikace zastavila poskytování hmotného zabezpečení, protože pracovník se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou organizací, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c),
- c) pracovník nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d),

d) organizace nevyužívala v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil.

(8) V kolektivní smlouvě lze stanovit další případy, kdy nevzniká povinnost pracovníka k úhradě nákladů; přitom je rozhodná kolektivní smlouva, která byla účinná v době uzavření dohody podle odstavce 1. To platí i pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 144

Organizace zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst.

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

Organizace je povinna zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které pracovníci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich pracovníci používají k cestě do zaměstnání a zpět; za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažuje osobní automobil. Tuto povinnost má i vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro ni činný na jejich pracovištích.

Oddíl druhý

Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce

§ 146

Zabezpečení pracovníků při neschopnosti k práci v důsledku nemoci, úrazu, těhotenství a mateřství upravují předpisy o nemocenském pojištění, jejich zabezpečení při invaliditě a ve stáří upravují předpisy o sociálním zabezpečení; preventivní a léčebnou péči o ně upravují předpisy o péči o zdraví lidu.

§ 147

Vrátí-li se do práce pracovník po skončení výkonu veřejné funkce nebo jiné činnosti pro společenskou organizaci, po školení nebo skončení služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní služby a civilní služby, nebo pracovnice po skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), nebo vrátí-li se do práce pracovník po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (karanténního opatření), je organizace povinna zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je organizace zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

§ 148

(1) Organizace jsou povinny zaměstnávat pracovníky se změněnou pracovní schopností na vhodných pracovních místech a umožňovat jim výcvikem nebo studiem získání potřebné kvalifikace, jakož i pečovat o její zvyšování. Jsou dále povinny vytvářet podmínky, aby tito pracovníci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní pracovníci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna.

(2) Pro pracovníky se změněnou pracovní schopností, které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, se v některých organizacích vyhrazují nebo zřizují chráněné dílny (pracoviště) a umožňuje se jim získat potřebnou kvalifikaci.

(3) Povinnosti organizací související se zaměstnáváním pracovníků se změněnou pracovní schopností, uvedené v předchozích odstavcích, blíže upravují zvláštní předpisy.

§ 148a

Federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s federálním ministerstvem financí, ministerstvy práce a sociálních věcí, ministerstvy zdravotnictví a ministerstvy financí republik stanoví vyhláškou okruh pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci ze zdravotních důvodů, podmínky jejich pracovního uplatnění, hmotného zabezpečení, jakož i povinnosti organizací s tím související.

HLAVA SEDMÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH

Oddíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

Organizace jsou povinny zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy.

§ 150

Zákazy některých prací

(1) Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

- a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat

pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

(2) Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání. Ústřední orgány vydají pro své obory podle zásad stanovených vládou České a Slovenské Federativní Republiky a v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví republiky v pracovněprávních předpisech seznamy prací a pracovišť zakázaných všem ženám a seznamy prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a zabezpečí, aby tyto seznamy byly doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky.

(3) Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o matce do konce devátého měsíce po porodu.

§ 151

Odpočinek mezi dvěma směnami

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, který se poskytuje ženám, musí připadat na dobu mezi 22. hodinou a 6. hodinou následujícího dne; výjimky z této zásady jsou připuštěny jen v případech uvedených v § 152.

§ 152

Noční práce

(1) Noční práci mohou konat jen ženy starší než 18 let; noční práci jim lze nařídít, jen jde-li

- a) o práci, která musí být provedena v noci, protože byl přerušen pravidelný provoz živelními událostmi nebo jinými obdobnými mimořádnými případy, nebo hrozí-li nebezpečí pro život nebo zdraví,
- b) o zpracování surovin nebo výrobků, které podléhají rychlé zkáze, a je-li třeba je zachránit před nevyhnutelným zničením,
- c) o ženy, které vykonávají odpovědné a řídicí funkce nebo které pracují ve zdravotnických, veterinárních, sociálních, obchodních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, spojů, celníc, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě.

(2) Pokud to vyžaduje naléhavý zájem společnosti a jde-li o práce méně namáhavé, mohou ústřední orgány po dohodě s ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů stanovit pro organizace ve svých odvětvích, v kterých činnostech a za jakých podmínek se povoluje výkon dohodnuté noční práce žen starších než 18 let.

(3) Organizace potřebuje k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas příslušného odborového

orgánu, který může vázat udělení souhlasu na splnění podmínek.

Oddíl druhý

Pracovní podmínky těhotných žen a matek

§ 153

Převedení na jinou práci

(1) Koná-li těhotná žena práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je organizace povinna převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně o matkách do konce devátého měsíce po porodu.

(3) Dosahuje-li žena při práci, na níž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku, než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění.

§ 154

Pracovní cesty a přeložení

(1) Těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší než jeden rok nesmějí být vysílány na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště; přeložit je může organizace jen na jejich žádost.

(2) Žena pečující o dítě starší než jeden rok smí být v době, dokud dítě nedosáhlo věku osmi let, vysílána na takové pracovní cesty jen se svým souhlasem; to platí obdobně i o jejím přeložení.

(3) Ustanovení předchozího odstavce platí i pro osamělou ženu pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let.

§ 155

Rozvázání pracovního poměru

Výpověď může organizace rozvázat pracovní poměr s těhotnou pracovnící a s pracovnící trvale pečující o dítě mladší než tři roky jen zcela výjimečně v případech uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) a b) a v § 53.

§ 156

Úprava pracovní doby

(1) Organizace je povinna přihlížet při zařazování pracovníků do směn též k potřebám žen pečujících o děti.

(2) Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby,

je organizace povinna vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86); přitom organizace postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

(3) Organizace nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací v noci, i když je noční práce žen výjimečně dovolena, ani prací přesčas.

Mateřská dovolená

§ 157

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží ženě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o ženu osamělou, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

(2) K prohloubení mateřské péče o dítě je organizace povinna poskytnout ženě, která o to požádá, další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte. Tato dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký matka žádá, zpravidla však vždy nejméně na dobu jednoho měsíce.

(3) Po dobu mateřské dovolené a další mateřské dovolené nemá pracovnice nárok na mzdu. Hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené upravují předpisy o nemocenském pojištění, které též stanoví, v kterých případech, za jakých podmínek a po jakou dobu náleží hmotné zabezpečení i v době další mateřské dovolené.

§ 158

(1) Mateřskou dovolenou žena nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(2) Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v § 157 odst. 1. Vyčerpá-li však žena z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o ženu, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, nebo o ženu osamělou.

§ 159

(1) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a pracovnice zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská dovolená, nejdříve však po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu; její nevyčerpaná část se pracovníci poskytne ode dne, kdy převzala

dítě z ústavu opět do své péče a přestala proto pracovat, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

(2) Ženě, která se přestala starat o narozené dítě a jejíž dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i ženě, jejíž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží mateřská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečuje.

(3) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží ženě mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je žena na mateřské dovolené nebo další mateřské dovolené, poskytuje se jí tato dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 160

(1) Nárok na mateřskou dovolenou a další mateřskou dovolenou má též žena, která převzala do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči dítě, které jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení, nebo do pěstounské péče, nebo dítě, jehož matka zemřela.

(2) Mateřská dovolená se poskytuje takové ženě ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li žena dvě nebo více dětí nebo jde-li o ženu osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců. Další mateřská dovolená se poskytuje až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let.

§ 161

Přestávky ke kojení

(1) Matce, která kojí své dítě, je organizace povinna poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 162

Ustanovni této hlavy platí s výjimkou § 152 a 154 obdobně pro vojákyně z povolání. Podrobnosti stanoví právním předpisem federální ministerstva obrany a vnitra.

Oddíl třetí

Pracovní podmínky mladistvých

§ 163

Organizace jsou povinny vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých pracovníků též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých organizace úzce spolupracují s rodiči mladistvých.

§ 164

(1) K uzavření pracovní smlouvy je organizace povinna si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého pracovníka.

(2) Výpověď daná mladistvému pracovníku i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým pracovníkem ze strany organizace musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý pracovník nebo má-li být jeho pracovní poměr rozvázán dohodou, je organizace povinna vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

§ 165

Organizace smějí zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči; totéž platí i pro školy, popřípadě pro společenské organizace, pokud v rámci své účasti na výchově mládeže organizují práce mladistvých.

§ 166

Zákaz práce přesčas a práce v noci

(1) Organizace nesmí mladistvé zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.

(2) Organizace nesmí zaměstnávat mladistvé mladší než 16 let prací v úkolu a užívat při jejich odměňování úkolové mzdy.

(3) Nesmí-li organizace zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo proto-

že podle lékařského posudku ohrožuje jeho zdraví, je organizace povinna do doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

§ 167

Práce zakázané mladistvým

(1) Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ústřední orgány vydají pro své obory podle zásad stanovených vládou České a Slovenské Federativní Republiky a v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví republiky v pracovněprávních předpisech seznamy prací a pracovišť zakázaných mladistvým a zabezpečí, aby tyto seznamy byly doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky. V seznamech se též stanoví, zda a za jakých podmínek mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodů přípravy k povolání.

(3) Organizace nesmějí zaměstnávat mladistvé také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví spolupracovníků nebo jiných osob.

(4) Zákazy některých prací může vláda České a Slovenské Federativní Republiky rozšířit zásadami podle odstavce 2 i na pracovníky ve věku blízkém věku mladistvých.

§ 168

Lékařské vyšetření

(1) Organizace je povinna zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem:

- a) před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud příslušné ministerstvo zdravotnictví republiky nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření.

(2) Mladiství jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

(3) Při ukládání pracovních úkolů mladistvým se organizace řídí též lékařskými posudky.

§ 169

zrušen

HLAVA OSMÁ NÁHRADA ŠKODY

Oddíl první

Předcházení škodám

§ 170

(1) Organizace je povinna zajišťovat svým pracovníkům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinna učinit opatření k jejich odstranění.

(2) Organizace je povinna soustavně kontrolovat, zda pracovníci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám.

(3) K ochraně majetku organizace je organizace oprávněna provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které pracovníci vnášejí nebo odnášejí z organizace, popřípadě prohlídky pracovníků. Bližší podmínky stanoví organizace v souladu se zvláštními předpisy⁹⁾ v pracovním řádu.

§ 171

(1) Pracovník je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k neoprávněnému majetkovému prospěchu na úkor společnosti nebo jednotlivce. Hrozí-li škoda, je povinen na ni pracovník upozornit vedoucí pracovníky.

(2) Je-li k odvrácení škody hrozící organizaci neodkladně třeba zákroku, je pracovník povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo spolupracovníky, popřípadě osoby sobě blízké.

(3) Zjistí-li pracovník, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závadu svému nadřízenému.

Oddíl druhý

Odpovědnost pracovníka za škodu

§ 172

Obecná odpovědnost

(1) Pracovník odpovídá organizaci za škodu, kterou jí způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(2) Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany organizace, odpovědnost pracovníka se poměrně omezí.

(3) Organizace je povinna prokázat pracovníkovo zavinění s výjimkou případů uvedených v § 176 a 178.

§ 173

zrušen

§ 174

zrušen

§ 175

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Na pracovníku, který vědomě ani neupozornil vedoucího pracovníka na hrozící škodu ani nezakročil proti hrozící škodě (§ 171), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může organizace požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak. Přitom se přihlédne zejména k tomu, co bránilo splnění povinnosti a jaký je společenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům pracovníka, který povinnost nesplnil. Výše náhrady škody nesmí však přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

Odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, která je pracovník povinen vyúčtovat

§ 176

(1) Převzal-li na základě dohody o hmotné odpovědnosti pracovník odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek. V dohodách může být s pracovníky současně ujednáno, že budou-li pracovat na pracovišti s více pracovníky, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, odpovídají s nimi za schodek společně (společná hmotná odpovědnost).

(2) Dohoda o hmotné odpovědnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(3) Pracovník se zproští odpovědnosti zcela, popřípadě zčásti, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

(4) Ústřední orgány mohou stanovit pracovním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti; s pracovníky vykonávajícími tyto práce je organizace povinna dohodu uzavřít.

§ 177

(1) Pracovník, který uzavřel dohodu o hmotné

⁹⁾ Vyhláška federálního ministerstva vnitra č. 135/1983 Sb., o ostraze majetku v socialistickém společenském vlastnictví.

odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud organizace v době do jednoho měsíce od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami. Při společné hmotné odpovědnosti může pracovník od dohody také odstoupit, jestliže na pracoviště je zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Odstoupení musí být oznámeno organizaci písemně.

(2) Dohoda o hmotné odpovědnosti zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem odstoupení od této dohody.

§ 178

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

(1) Pracovník odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu organizace svěřila na písemné potvrzení.

(2) Pracovník se zproští odpovědnosti zcela, popřípadě zčásti, jestliže prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Společná ustanovení o odpovědnosti pracovníka

§ 178a

(1) Pracovník, který je stížen duševní poruchou, odpovídá za škodu jím způsobenou, jen je-li schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky.

(2) Pracovník, který se uvede vlastní vinou do takového stavu, že není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, odpovídá za škodu v tomto stavu způsobenou.

(3) Za škodu odpovídá i pracovník, který ji způsobil úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

§ 178b

(1) Pracovník neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvracení škody hrozící organizaci nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

(2) Pracovník neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika.

Rozsah náhrady škody

§ 179

(1) Pracovník, který odpovídá za škodu podle § 172, je povinen nahradit organizaci skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčiní uvedením v předešlý stav.

(2) Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého pracovníka částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných omamných prostředků.

(3) Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může organizace požadovat náhradu i jiné škody, jestliže by její neuhrazení odporovalo pravidlům slušnosti a občanského soužití.

(4) Byla-li škoda způsobena také organizací, je pracovník povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

(5) Odpovídá-li organizaci za škodu několik pracovníků, je každý z nich povinen hradit poměrnou část škody podle míry svého zavinění.

§ 180

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození. Je-li stanovena maloobchodní cena, vychází se z této ceny a přihlíží se k případnému opotřebení věci.

§ 181

Pracovník, který odpovídá za schodek (§ 176), nebo za ztrátu svěřených předmětů (§ 178), je povinen nahradit schodek nebo ztrátu v plné výši.

§ 182

(1) Při společné odpovědnosti za schodek se jednotlivým pracovníkům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

(2) Podíl náhrady stanovený podle předchozího odstavce nesmí u jednotlivých pracovníků, s výjimkou vedoucího a jeho zástupce, přesáhnout částku rovnající se jejich průměrnému měsíčnímu výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

(3) Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných pracovníků, hradí schodek tento pracovník podle míry svého zavinění. Zbývající část schodku hradí všichni společně odpovědní pracovníci podíly určenými podle předchozích odstavců.

§ 183

(1) Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, může organizace nebo soud určit vyšší náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě než je trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka.

Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných omamných prostředků nebo na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, anebo ztrátou svěřených předmětů, může být náhrada škody takto snížena jen soudem. Výše náhrady musí však činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesahuje-li škoda trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka, nejméně částku rovnající se jeho průměrnému měsíčnímu výdělku.

(2) Při určení výše náhrady se přihlíží zejména k pracovníkovu poměru k práci, ke společenskému významu škody, k tomu, jak k ní došlo, a k osobním a hospodářským poměrům pracovníka.

(3) Náhradu škody nelze snížit, byla-li škoda způsobena úmyslně.

§ 184

(1) Pracovník, který zůsobil z nedbalosti organizaci škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku), je povinen nahradit jí náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže dej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného měsíčního výdělku. Pracovník tuto povinnost nemá, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci.

(2) Škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se pro určení výše náhrady škody počítají.

(3) Vznikl-li zmetek omluvitelnou chybou pracovníka, který je jinak v práci svědomitý, může mu organizace náhradu škody přiměřeně snížit. Výše náhrady musí však činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesahuje-li škoda polovinu průměrného měsíčního výdělku pracovníka, nejméně částku rovnající se jedné šestině jeho průměrného měsíčního výdělku.

(4) Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných omamných prostředků, hradí se skutečná škoda. Ustanovení § 183 odst. 1 věty druhé a třetí platí i zde.

(5) Podle předchozích odstavců se posuzuje také povinnost pracovníka nahradit škodu způsobenou organizaci vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích.

§ 185

(1) Organizace je povinna požadovat na pracovníku náhradu škody, za kterou jí pracovník odpovídá.

(2) Výši požadované náhrady škody určuje organizace; způsobil-li škodu vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán.

(3) Organizace projedná výši požadované náhrady škody s pracovníkem a oznámí mu ji zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni pracovník odpovídá.

(4) Uzná-li pracovník závazek nahradit škodu v určené výši a dohodne-li s ním organizace způsob úhrady, je organizace povinna uzavřít dohodu písemně, jinak je dohoda neplatná. Zvláštní písemné dohody není však třeba, jestliže již byla škoda uhrazena.

(5) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1000 Kčs, je organizace povinna projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobil-li škodu vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.

§ 186

Jestliže pracovník uhradil alespoň dvě třetiny určené náhrady škody a prokáže-li mimořádné pracovní výsledky, může organizace na návrh příslušného odborového orgánu nebo s jeho souhlasem upustit od vymáhání zbylé částky náhrady škody. Toto ustanovení se nevztahuje na škody, které pracovník způsobil úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných omamných prostředků, na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů.

Oddíl třetí

Odpovědnost organizace za škodu

§ 187

Obecná odpovědnost

(1) Organizace odpovídá pracovníku za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

(2) Organizace odpovídá pracovníku též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů organizace pracovníci jednající jejím jménem (§ 9 a 10).

(3) Organizace neodpovídá pracovníku za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jejího souhlasu.

§ 188

zrušen

§ 189

zrušen

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 190

(1) Došlo-li u pracovníka při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou organizace, u níž byl pracovník v době úrazu v pracovním poměru.

(2) Pracovním úrazem není úraz, který se pracovníku přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

(3) Za škodu způsobenou pracovníku nemocí z povolání odpovídá organizace, u níž pracovník pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení (seznam nemocí z povolání), jestliže vznikly za podmínek tam uvedených.

(4) Jako nemoc z povolání se odškodňuje i nemoc vzniklá před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání, a to od jejího zařazení do seznamu a za dobu nejvýše tří let před jejím zařazením do seznamu.

(5) Organizace je povinna nahradit škodu, i když dodržela povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti nezprostí podle § 191.

§ 191

(1) Organizace se zprostí odpovědnosti zcela, prokáže-li, že

- a) škoda byla způsobena tím, že postižený pracovník svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- b) škodu si přivodil postižený pracovník svou opilstostí nebo v důsledku zneužití jiných omamných prostředků a organizace nemohla škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

(2) Organizace se zprostí odpovědnosti zčásti, prokáže-li, že

- a) postižený pracovník porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- b) jednou z příčin škody byla opilstost postiženého

pracovníka nebo zneužití jiných omamných prostředků postiženým pracovníkem,

- c) pracovníku vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

(3) Zprostí-li se organizace odpovědnosti zčásti (odstavec 2), určí se část škody, kterou nese pracovník, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c) uhradí však organizace alespoň jednu třetinu škody.

(4) Při posuzování, zda pracovník porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [odstavec 1 písm. a) a odstavec 2 písm. a)], není možno dovolávat se jen všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.

(5) Za lehkomyšlné jednání [odstavec 2 písm. c)] nelze považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika práce.

§ 192

Organizace se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li pracovník pracovní úraz při odvracení škody hrozící této organizaci nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud pracovník tento stav sám úmyslně nevyvolal.

§ 193

(1) Pracovníku, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je organizace povinna v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout náhradu za

- a) ztrátu na výděлку,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu; ustanovení § 187 odst. 3 platí i zde.

(2) Způsob a rozsah náhrady škody je organizace povinna projednat bez zbytečného odkladu s příslušným odborovým orgánem a s pracovníkem.

§ 193a

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatné nároky, které nepřísluší vedle sebe.

§ 194

(1) Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti pracovníka činí rozdíl mezi prů-

měrným výdělkem pracovníka před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského.

(2) Náhrada škody podle předchozího odstavce přísluší i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání; přitom se vychází z průměrného výdělku pracovníka před vznikem této další škody. Jestliže však pracovníku před vznikem této další škody příslušela náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti, poskytne se mu náhrada podle předchozího odstavce do výše částky, do které by mu příslušela náhrada podle § 195, kdyby nebyl neschopen práce; přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

§ 195

(1) Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity se po dobu 12 po sobě následujících měsíců od vzniku nároku poskytne pracovníku v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody. Přitom se nepřihlíží ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, ke zvýšení přírůbků důchodů podle těchto předpisů, ani k výdělků pracovníka, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

(2) Po uplynutí doby uvedené v předchozím odstavci náhrada za ztrátu na výdělek spolu s výdělkem postiženého pracovníka s případným důchodem uvedeným v předchozím odstavci nesmí přesáhnout částku 3000 Kčs měsíčně; přitom se nepřihlíží k výdělků pracovníka, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím. U pracovníků, jejichž průměrný výdělek před vznikem škody byl vyšší než 3000 Kčs, se tato částka zvyšuje o 75 % rozdílu mezi tímto výdělkem a částkou 3000 Kčs. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně nebo výhradně porušením právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud je neporušil postižený pracovník. Z důvodů hodných zvláštního zřetele může soud rozhodnout, že toto omezení neplatí též tehdy, byla-li škoda způsobena hrubou nedbalostí, pokud se jí nedopustil postižený pracovník.

(3) Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti přísluší pracovníku i při pracovní neschopnosti z jiného důvodu, než je původní pracovní úraz nebo nemoc z povolání. Přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z po-

volání považuje výdělek, z něhož se stanoví výše nemocenského.

(4) Pracovníku, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna, přísluší náhrada za ztrátu na výdělek podle předchozích odstavců pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovnímu úrazem nebo nemocí z povolání a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Organizace pracovníku neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

(5) Náhrada za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti přísluší pracovníku nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovrší 65 let věku.

§ 195a

Škodou podle tohoto zákoníku není případná ztráta na důchodu.

§ 196

Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění, které vznikly pracovníku následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytují jednorázově.

§ 197

(1) Jestliže pracovník následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je organizace povinna v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody; ustanovení § 187 odst. 3 platí i zde.

(2) Nároky vyplývající z předchozího odstavce nejsou závislé na tom, zda postižený pracovník uplatnil ve stanovené lhůtě své nároky na náhradu škody.

§ 198

Náklady spojené s léčením a náklady spojené s pohřbem se hradí tomu, kdo tyto náklady vynaložil. Od nákladů spojených s pohřbem se odečte pohřebné poskytnuté podle předpisů o nemocenském pojištění.

§ 199

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat.

(2) Při výpočtu této náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku podle § 195 odst. 2, a nesmí být poskytována déle než by příslušela zemřelému podle § 195 odst. 5.

(3) Náhrada nákladů přísluší, pokud není uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu.

(4) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou postup při určování výše nákladů na výživu pozůstalých.

§ 200

(1) Jednorázové odškodnění přísluší manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti přísluší ve výši 8000 Kčs, manželu ve výši 5000 Kčs. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 5000 Kčs poskytne též rodičům zemřelého.

(2) Náhrada věcné škody přísluší dědicům pracovníka.

§ 201

zrušen

§ 202

(1) Změnil-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady škody, může se poškozený i organizace domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.

(2) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, stanovit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející pracovníkům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

§ 203

Ministerstva zdravotnictví republik stanoví v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškami výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a určování výše náhrady v jednotlivých případech.

Odpovědnost ve zvláštních případech

§ 204

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

(1) Organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, odpovídá za škodu na věcech, které v této organizaci pracovník odložil při plnění pracovních úkolů

nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.

(2) Za věci, které do zaměstnání obvykle pracovníci nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které organizace nepřevzala do zvláštní úschovy, odpovídá organizace jen do částky 2000 Kčs. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným pracovníkem organizace, nebo převzala-li organizace tyto věci do zvláštní úschovy, hradí organizace škodu bez omezení.

(3) Nárok na náhradu škody zanikne, jestliže pracovník o ní neuvědomil organizaci bez zbytečného odkladu nejpozději ve lhůtě 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

§ 205

Odpovědnost při odvracení škody

(1) Pracovník, který při odvracení škody hrozící organizaci utrpěl věcnou škodu, má vůči ní nárok na její náhradu, jakož i na náhradu účelně vynaložených nákladů, jestliže nebezpečí sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

(2) Tento nárok má i pracovník, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídala organizace.

Společná ustanovení o odpovědnosti organizace

§ 205a

Prokáže-li organizace, že škodu zavinil také poškozený pracovník, její odpovědnost se poměrně omezí; při odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání se postupuje podle ustanovení § 191.

§ 205b

(1) Organizace je povinna nahradit pracovníku skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech s tím omezením, že jednorázové odškodnění pozůstalým nepřísluší.

(2) Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození.

(3) Náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí organizace pravidelně jednou měsíčně.

§ 205c

(1) Organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškoze-

němu za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

(2) Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má organizace, která škodu uhradila, nárok na náhradu vůči všem organizacím, u nichž postižený pracovník pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto organizací za uvedených podmínek.

§ 206

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují na občany vykonávající veřejné funkce, jakož i na další občany, o nichž to stanoví vláda České a Slovenské Federativní Republiky nařízením; přitom může stanovit potřebné odchylky pro způsob a rozsah náhrady škody.

(2) Ustanovení § 187 až 205c se vztahují též na příslušníky ozbrojených sil v činné službě; potřebné odchylky v oboru své působnosti mohou stanovit právním předpisem federální ministerstva obrany a vnitra.

HLAVA DEVÁTÁ PRACOVNÍ SPORY

§ 207

Spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru pojednávají a rozhodují soudy.

§ 208 až 216

zrušeny

ČÁST TŘETÍ

§ 217 až 226

zrušeny

§ 227

Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), je organizace, pro kterou se žák připravoval na povolání, povinna uzavřít se žákem středního odborného učiliště, učiliště nebo odborného učiliště (dále jen „učiliště“) pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu pracovníků další odborný růst. Sjedený druh práce musí odpovídat kvalifikaci získané v učebním nebo studijním oboru. Uzavření pracovní smlouvy může organizace odmítnout jen se souhlasem příslušného odborového orgánu, jestliže nemá pro žáka vhodnou práci, protože se mění její úkoly nebo pro zdravotní nezpůsobilost žáka. Pracovní smlouvu může organizace se žákem uzavřít i před skončením studia (přípravy),

nejdříve však v den, kdy dovrší 15 let věku (§ 11 odst. 1).

§ 227a

(1) Organizace, pro kterou se žák připravuje na povolání, může se žákem učiliště uzavřít dohodu, v níž se žák zaváže, že po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), setrvá v organizaci v pracovním poměru po určitou dobu, nejvýše však po dobu tří let. Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítávají doby uvedené v § 143 odst. 4. Dohoda může být uzavřena jen při uzavírání pracovní smlouvy; musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(2) Vznikne-li pracovníku v době, po kterou se zavázal setrvat v pracovním poměru podle předchozího odstavce, pracovní poměr, členský poměr k družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah, nebo služební poměr k jiné organizaci, je tato organizace povinna uhradit předchozí organizaci poměrnou část přiměřených nákladů na jeho výchovu v učebním nebo studijním oboru. Totéž platí, jestliže pracovníku vznikne v této době některý z uvedených pracovních vztahů v další organizaci (v dalších organizacích).

(3) Hradí se přiměřené náklady za celou dobu výchovy v učilišti. Poměrná část přiměřených nákladů je jejich část, která odpovídá nesplněné době závazku.

(4) Povinnost organizace uhradit náklady nevzniká, jestliže

- tato organizace zaměstnává pracovníka v době trvání jeho závazku v pracovním poměru podle § 25 odst. 2,
- pracovník nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení povolání, pro které se připravoval, popřípadě dosavadní práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) a § 54,
- předchozí organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči pracovníku podle pracovní nebo kolektivní smlouvy, nebo právních předpisů,
- pracovník následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště,
- předchozí organizace rozváže s pracovníkem pracovní poměr,
- z údajů předchozí organizace v potvrzení o zaměstnání nevyplývá, že další organizaci vznikne povinnost uhradit tyto náklady.

§ 228 až 231

zrušeny

ČÁST ČTVRTÁ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 232

(1) Organizace jsou povinny zajišťovat plnění svých úkolů především pracovníky v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s občany také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti), jestliže jde o práci,

- a) jejíž pravidelný výkon nemůže organizace zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné,
- b) jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro organizaci neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.

(2) S mladistvými lze tyto dohody uzavírat, jen pokud tím nebude ohrožen jejich zdravý vývoj nebo výchova k povolání.

(3) Tyto dohody nelze uzavírat na činnosti, které jsou předmětem ochrany podle autorského zákona.

§ 233

(1) Na základě uzavřených dohod jsou pracovníci povinni zejména

- a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,
- b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek organizace před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou organizace povinny zejména

- a) vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, náradí a osobní ochranné pracovní prostředky,

- b) seznámit pracovníky s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,
- d) poskytnout pracovníkům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem,
- e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě; případně další sjednané nároky pracovníka nebo jiná plnění v jeho prospěch však nelze dohodnout pro pracovníka příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

(3) Zákazy některých prací pro ženy a mladistvé platí i pro práce konané na základě těchto dohod.

§ 234

(1) Pracovník odpovídá organizaci, s níž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako pracovník v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů podle § 176 až 178.

(2) Organizace odpovídá pracovníku za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako pracovníkům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá organizace podle občanského zákoníku.

§ 235

Spory vyplývající z těchto dohod se projednávají stejně jako spory z pracovního poměru.

§ 236

Dohoda o provedení práce

(1) Dohodu o provedení práce může organizace s občanem uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané pracovníkem pro organizaci v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením, v kterých výjimečných případech se do předpokládaného rozsahu práce tato doba nezapočítává.

(2) Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden; v písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě, má organizace mimo to uvést předpokládaný rozsah práce podle předchozího odstavce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

(3) Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak může organizace od dohody odstoupit. Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky; organizace je povinna nahradit škodu, která mu tím vznikla.

(4) Odměna za provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Organizace může odměnu po projednání s pracovníkem přiměřeně snížit, neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

(5) Zemře-li pracovník před splněním pracovního úkolu, nároky na odměnu přiměřenou vykonané práci, pokud může organizace jejich výsledky použít, a nároky na náhradu účelně vynaložených nákladů nezanikají a stávají se součástí dědictví.

Dohoda o pracovní činnosti

§ 237

(1) Dohodu o pracovní činnosti může organizace s občanem uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 100 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby; do tohoto rozsahu se nezapočítává doba případné pracovní pohotovosti, za kterou pracovníku nepřísluší odměna, a pracovní pohotovost doma. Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v předchozí větě.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby podle předchozího odstavce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena (§ 238 odst. 2), nejdéle však za období 12 měsíců.

§ 238

(1) Dohodu o pracovní činnosti je organizace povinna uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vy-

konanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je organizace povinna vydat pracovníku.

(2) Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou, popřípadě na dobu neurčitou. V dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně jen vypovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena.

§ 239

zrušen

§ 239a

Odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech určených v organizaci pro výplatu mzdy (§ 119), a je-li sjednána jednorázová splatnost odměny, až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout splatnost odměny jinak.

§ 239b

Podle zásad schválených vládou České republiky ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a podle zásad schválených vládou Slovenské republiky ministerstvo práce a sociálních věcí Slovenské republiky stanoví vyhláškou odměňování prací prováděných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

ČÁST PÁTÁ SPOLEČNÁ USTANOVENÍ HLAVA PRVNÍ PRÁVNÍ ÚKONY

§ 240

(1) Právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

(2) Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. K písemným právním úkonům těch, kteří nemohou psát nebo číst, je třeba úředního zápisu nebo zápisu opatřeného potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů příslušného odborového orgánu o tom, že právní úkon odpovídá projevené vůli.

(3) Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

§ 241

(1) Vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti lze vázat na splnění podmínky. K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží.

(2) Jestliže účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, stane se právní úkon nepodmíněným.

(3) K splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch.

Neplatnost

§ 242

(1) Neplatný je právní úkon,

- a) který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti,
- b) který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně,
- c) kterým se pracovník předem vzdává svých práv,
- d) který učinil pracovník jednající v duševní poruše, která ho činí k tomuto právnímu úkonu neschopným,
- e) nemá-li ten, kdo jej učinil, způsobilost k právním úkonům.

(2) Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu nebo který nebyl učiněn formou předepsanou tímto zákoníkem, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákoník. Požaduje-li tento zákoník, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

(3) Vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatná jen tato část, pokud z povahy právního úkonu nebo z jeho obsahu nebo z okolností, za nichž k němu došlo, nevyplývá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu.

§ 243

(1) Získá-li pracovník neoprávněně majetkový prospěch na úkor organizace nebo organizace na úkor pracovníka, musí jej vydat.

(2) Neoprávněným majetkovým prospěchem je prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu.

(3) Vrácení neprávem vyplacených částek může však organizace na pracovníku požadovat, jen jestliže pracovník věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to ve lhůtě tří let od jejich výplaty.

(4) Neplatnost právního úkonu nemůže být pracovníku na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li pracovníku následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je organizace povinna ji nahradit.

§ 243a

zrušen

Smlouvy (dohody)

§ 244

(1) Smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.

(2) Návrh na uzavření smlouvy je třeba přijmout ve lhůtě určené navrhovatelem. Není-li lhůta určena, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo; jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli. O přijetí návrhu pracovníka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru platí ustanovení § 43.

(3) K uzavření smlouvy nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo požaduje-li druhý účastník změny; takový projev je novým návrhem.

(4) Dokud návrh nebo jeho přijetí nedojde druhému účastníku, mohou účastníci od svých projevů odstoupit.

(5) Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině.

§ 245

(1) Od smlouvy může účastník odstoupit, jen jestliže je to v tomto zákoníku stanoveno nebo účastníky dohodnuto.

(2) Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, není-li tímto zákoníkem stanoveno nebo účastníky dohodnuto jinak.

(3) Účastník, který jednal v omylu, který druhému účastníku musel být znám, má právo od smlouvy odstoupit, jestliže se omyl týká takové okolnosti, že by bez něho ke smlouvě nedošlo.

(4) Od pracovní smlouvy lze odstoupit (§ 33 odst. 2), jen dokud pracovník nenastoupil do práce.

HLAVA DRUHÁ

ZAJIŠTĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 246

(1) Uspokojení nároku organizace lze zajistit dohodou mezi ní a pracovníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí¹⁰⁾. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou.

§ 247

(1) Vznikla-li pracovníku povinnost nahradit škodu na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, může se jiný občan zaručit písemným prohlášením, že tento nárok organizace uspokojí, jestliže tak neučiní pracovník.

(2) Organizace je povinna kdykoliv a bez zbytečného odkladu sdělit ručiteli na požádání výši svého nároku.

(3) Ručitel je povinen nárok organizace uspokojit, jestliže jej neuspokojil pracovník, ač k tomu byl organizací písemně vyzván.

(4) Ručitel, který nárok organizace uspokojil, je oprávněn požadovat na pracovníku náhradu za plnění poskytnuté organizaci.

§ 248

(1) Nárok na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, a nárok na náhradu škody, kterou pracovník způsobil organizaci úmyslně, může organizace zajistit též písemnou smlouvou uzavřenou s pracovníkem, kterou pracovník bere na sebe povinnost, že nepřevede svou nemovitost bez souhlasu organizace na jiného, dokud nárok organizace nebude uspokojen. Má-li mít omezení převodu nemovitostí právní účinky i pro dědice, musí to být ve smlouvě uvedeno.

(2) Ke smlouvě je třeba její registrace státním notářstvím. Omezení převodu vznikne okamžikem registrace.

(3) Dokud omezení trvá, je převod bez souhlasu organizace neplatný.

(4) Pořadí a způsob uspokojení nároků zajištěných omezením převodu nemovitosti při výkonu rozhodnutí upravuje občanský soudní řád.

(5) Zánikem nároku omezení převodu nemovitosti zanikne.

HLAVA TŘETÍ

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 249

(1) Zanikne-li organizace sloučením, popřípadě splynutím, přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizaci.

(2) Zanikne-li organizace rozdělením, přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na organizace nově vzniklé. Orgán, který rozhodl o rozdělení organizace, rovněž určí, která z nově vzniklých organizací přejímá od dosavadní organizace práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

(3) Zanikne-li organizace uplynutím doby, na kterou byla založena, nebo splněním úkolu, ke kterému byla založena, určí orgán jí nadřízený, na kterou organizaci přechází její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 250

(1) Převádí-li se část organizace do jiné organizace, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této části organizace na přejímající organizaci.

(2) Práva a povinnosti dosavadní organizace vůči pracovníkům této části organizace, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny.

§ 251

Ruší-li se organizace, určí orgán, který organizaci ruší, která organizace je povinna uspokojit nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Provádí-li se však při zrušení organizace její likvidace, má tuto povinnost orgán provádějící likvidaci, popřípadě stát.

HLAVA ČTVRTÁ

ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Uspokojení nároku

§ 252

(1) Uspokojením nárok zanikne.

¹⁰⁾ § 278 zákona č. 99/1963 Sb., o občanském soudním řízení, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Nároky musí být uspokojeny řádně a včas.

§ 253

(1) Nárok je třeba uspokojit na místě určeném tímto zákoníkem nebo dohodou účastníků. Není-li místo plnění takto určeno, je jím bydliště nebo sídlo toho, jehož nárok má být uspokojen.

(2) Není-li doba uspokojení nároku stanovena právním předpisem nebo určena v rozhodnutí nebo dohodnuta, musí být nárok uspokojen do tří dnů ode dne, kdy o uspokojení oprávněný účastník požádal.

(3) Uspokojuje-li se nárok prostřednictvím pošty nebo peněžního ústavu, je nárok uspokojen okamžikem doručení plnění.

(4) Připouští-li to povaha plnění, lze je z důležitých důvodů týkajících se toho, jehož nárok má být uspokojen, složit do notářské úschovy, zejména odpírá-li přijmout plnění nebo není-li přítomen.

§ 254

(1) Pracovník i organizace jsou povinni přijmout i částečné plnění.

(2) Jestliže organizace nebo pracovník jsou povinni uspokojit více peněžitých nároků a plnění nestačí na vyrovnaní všech, je vyrovnan ten nárok, o němž účastník při plnění prohlásí, že jej chce uspokojit; ne učiní-li tak, je plněním uspokojen nárok nejdříve splatný.

§ 255

(1) Požádá-li pracovník organizaci, aby mohl nárok uspokojit ve splátkách, může mu organizace povolit přiměřené splátky. Plní-li je v dohodnutých lhůtách, jde o včasné a řádné plnění.

(2) Neplní-li pracovník některou ze splátek v určené lhůtě, může organizace žádat zaplacení celého nároku jen tehdy, bylo-li to dohodnuto nebo určeno v pravomocném rozhodnutí. Tohoto práva však může organizace použít nejpozději do splatnosti nejbližší příští splátky.

(3) Je-li dohodnuto plnění ve splátkách a chce-li pracovník nárok uspokojit zcela, je organizace povinna plnění od něho přijmout.

§ 256

(1) Účastník, který včas a řádně neuspokojí nárok druhého účastníka, je v prodlení.

(2) Účastník, jehož peněžitý nárok nebyl včas a řádně uspokojen, může požadovat úroky z prodlení

ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy.¹¹⁾ Jde-li o prodlení s plněním věci, odpovídá účastník, který včas a řádně neplnil, za její ztrátu, poškození nebo zničení, ledaže by k této škodě došlo i jinak.

(3) K prodlení nedojde, jestliže druhý účastník včas a řádně nabídnuté plnění nepřijme nebo neposkytne součinnost potřebnou k uspokojení svého nároku. Jde-li o plnění věci, nese nebezpečí její ztráty, zničení nebo poškození.

§ 257

(1) Organizace nebo pracovník, jejichž nárok byl uspokojen, jsou povinni vydat o tom potvrzení, požádá-li o ně ten, kdo nárok uspokojil.

(2) Jestliže ten, jehož nárok má být uspokojen, odepře vydat zároveň s přijetím plnění o tom potvrzení, je ten, kdo chce nárok uspokojit, oprávněn uspokojení nároku odeprít.

§ 258

Uplynutí doby

Práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny.

§ 259

Dohoda o sporných nárocích

Účastníci mohou upravit nároky mezi nimi sporné dohodou, která musí být učiněna písemně, jinak je neplatná.

§ 260

Smrt pracovníka

(1) Nárok na náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění smrti pracovníka zaniká.

(2) Ostatní peněžité nároky pracovníka jeho smrtí nezanikají; do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdové nároky z pracovního poměru postupně přímo na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.

(3) Peněžité nároky organizace zanikají smrtí pracovníka, s výjimkou nároků o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly pracovníkem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodů i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně, nebo ztrátou předmětů svěřených pracovníku na písemné potvrzení.

¹¹⁾ § 10 odst. 1 vyhlášky č. 45/1964 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení občanského zákoníku.

HLAVA PÁTÁ LHŮTY A DOBY

§ 261

(1) Nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u soudu ve lhůtě v tomto zákoníku stanovené. K promlčení se přihlídně, jen jestliže se ten, vůči němuž se nárok uplatňuje, promlčení dovolá; v takovém případě nelze promlčený nárok účastníku, který jej uplatňuje, přiznat.

(2) Nepromlčují se nároky pracovníka na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 194 a 195) nebo jiné škody na zdraví (§ 187) a nároky na náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 199). Nároky na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.

(3) Uplatní-li účastník u soudu svůj nárok a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o nároku, který byl pravomocně přiznán a pro který byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

(4) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3 a 4, § 53 odst. 2, § 59 odst. 3, § 60 odst. 4, § 64, § 102 odst. 5, § 204 odst. 3, § 270a odst. 4 a § 270b odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlídně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

§ 262

(1) Lhůta počíná běžet ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé.

(2) Bylo-li dohodnuto plnění ve splátkách, počíná běžet lhůta k uplatnění nároku na jednotlivé splátky ode dne jejich splatnosti. Stane-li se nesplněním některé ze splátek splatným celý nárok, počne lhůta běžet ode dne splatnosti nesplněné splátky.

§ 263

(1) Pokud není v tomto zákoníku stanoveno jinak, činí lhůta k uplatnění peněžitých nároků tři roky.

(2) Lhůta k uplatnění peněžitých nároků písemně uznaných co do důvodů a výše tím, kdo je povinen nárok uspokojit, a nároků zajištěných omezením převodu nemovitosti, činí deset let. Týká-li se uznání nároku na opětuující se plnění, činí lhůta k uplatnění nároku na jednotlivá plnění tři roky od jejich splatnosti.

(3) Lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody činí dva roky; počne běžet ode dne, kdy se poškozený doví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě tří let, a jde-li o škodu způsobenou

úmyslně, deseti let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

§ 264

(1) Přísluší-li nárok na základě pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru, musí ten, jehož nárok má být uspokojen, požádat o výkon rozhodnutí ve lhůtě 10 let ode dne, kdy nárok měl být podle pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru uspokojen. Bylo-li plnění rozloženo na splátky, počíná lhůta k požádání o výkon rozhodnutí u jednotlivých splátek běžet ode dne jejich splatnosti. Stane-li se neplněním některé ze splátek splatný celý nárok, počne běžet desetiletá lhůta od splatnosti nesplněné splátky.

(2) Nároky na jednotlivá opětuující se plnění příslušející na základě pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru se promlčují, nebylo-li požádáno o výkon rozhodnutí do tří let ode dne jejich splatnosti.

(3) Požádá-li účastník ve lhůtách stanovených v předchozích odstavcích o výkon rozhodnutí, nezapočítává se do běhu těchto lhůt doba, po kterou trvá řízení o výkonu rozhodnutí.

§ 265

Jde-li o nároky pracovníků, kteří musí mít opatrovníka, nebo o nároky proti nim, nezapočítává se do běhu lhůty stanovené pro uplatnění nároku doba, po kterou jim opatrovník nebyl ustanoven.

§ 266

Počítání času

(1) Lhůta určená podle dní počíná dnem, který následuje po události, jež je rozhodující pro její počátek.

(2) Poslední den lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojemnováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v měsíci, připadne poslední den lhůty na poslední den v měsíci. Polovinou měsíce se rozumí 15 dnů.

(3) Případne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

(4) Návrh soudu a písemný projev vůle druhému účastníku je nutno ve stanovené lhůtě doručit, pokud tento zákoník nebo pracovněprávní předpis vydaný k jeho provedení nestanoví jinak.

(5) Ustanovení předchozích odstavců se netýkají doby, na kterou byly omezeny práva nebo povinnosti (§ 258), ani doby, jejímž uplynutím je podmíněn vznik práva nebo povinnosti; tyto doby počínají prvním

dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.

§ 266a

Doručování

(1) Písemnosti organizace, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností pracovníka vyplývajících z pracovní smlouvy, musí být doručeny pracovníku do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti doručuje organizace pracovníku na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit poštou.

(2) Písemnosti doručované poštou zasílá organizace na poslední adresu pracovníka, která je jí známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“.

(3) Povinnost organizace doručit písemnost je splněna, jakmile pracovník písemnost převezme nebo jakmile byla poštou vrácena odesílající organizaci jako nedoručitelná a pracovník svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže pracovník přijetí písemnosti odmítne.

ČÁST ŠESTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zvláštní úprava pracovního poměru některých pracovníků

§ 267

(1) Pokud to vyžaduje účinná ochrana státních zájmů nebo důležité hospodářské zájmy, může vláda České a Slovenské Federativní Republiky stanovit nařízením odchylky od ustanovení tohoto zákoníku pro pracovníky vysílané do ciziny, pokud jde o

- přeložení na pracoviště v cizině a odvolání z něho,
- délku stanovené týdenní pracovní doby, její rozvržení a práci ve dnech pracovního klidu v cizině a její odměňování, popřípadě poskytování mzdy (odměny), náhrady mzdy a náhrad výdajů v jiné než československé měně,
- uzavírání vedlejších pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(2) Pracovní poměry pracovníků, kteří nepracují na pracovištích organizace, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro ni vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují

(dále jen „domáctí pracovníci“), se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

- na tyto pracovníky se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od organizace náhrada mzdy,
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

(3) Vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením další odchylky pro domácí pracovníky, pokud to budou vyžadovat jejich odlišné pracovní podmínky, popřípadě stanovit, že při některých důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy.

(4) Pracovníci poskytující jménem organizace služby, které si převážně sami zprostředkovávají a odvádějí organizaci odvod podle stanovené kalkulace (pracovníci ve zvláštním zapojení), vykonávají v dohodě s organizací práci buď na pracovištích organizace nebo mimo ně. Pracovní dobu si rozvrhují sami, a to popřípadě podle podmínek sjednaných s organizací v pracovní smlouvě.

(5) Vláda České republiky a Slovenské republiky může stanovit nařízením pro pracovníky ve zvláštním zapojení nezbytné odchylky od tohoto zákoníku, pokud jde o

- postup při stanovení a výplatě mzdy,
 - prostoje a jejich odměňování,
 - důležité osobní překážky v práci a náhradu mzdy za ně,
 - práci přesčas, příplatky za práci přesčas a příplatky za práci ve svátek,
- jakož i podrobnosti o jejich pracovních podmínkách.

§ 267a

zrušen

§ 268

zrušen

§ 269

(1) Mezi občany může být sjednán pracovní poměr k poskytování služeb pro osobní potřebu. Tento pracovní poměr se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

- sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,
- výpověď lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, popřípadě bez uvedení důvodu, při-

čemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní doba činí vždy jeden měsíc,

- c) poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru zvláště hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající a na druhém účastníku nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, může tento účastník zrušit pracovní poměr okamžitě,
- d) pro náhradu škody zaviněné pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neplatí omezení do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; soud však může i v těchto případech z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit povinnost k náhradě škody až do výše průměrného měsíčního výdělku pracovníka,
- e) občan, který sjednal pracovní poměr s jiným občanem, odpovídá tomuto pracovníku za škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud neprokáže, že škodu nezavinil; odpovědnost občana se poměrně omezí, prokáže-li, že škodu zavinil také poškozený pracovník,
- f) na tyto pracovní poměry se nevztahují ustanovení, která ukládají organizaci povinnost projednat s příslušnými odborovými orgány opatření týkající se pracovních poměrů nebo vyžádat si k nim jejich předchozí souhlas.

(2) Mezi občany lze sjednat pracovní poměr, popřípadě uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejde-li o poskytování služeb pro osobní potřebu. Tyto pracovněprávní vztahy se řídí ustanoveními tohoto zákoníku; vláda České a Slovenské Federativní Republiky může stanovit nařízením potřebné odchylky.¹²⁾

(3) Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely.

§ 270

(1) Osamělí pracovníci, kteří trvale pečují o dítě mladší než jeden rok, nesmějí být vysíláni na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, nesmějí být zaměstnáváni noční prací a prací přesčas a přeložit je lze jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení § 154 odst. 3, § 155 a § 156 odst. 2 se vztahují také na osamělé pracovníky trvale pečující o dítě.

(3) Ustanovení § 53 odst. 3, § 154 odst. 3 a § 156 odst. 2 se vztahují také na pracovníka, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocného občana.

Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů

§ 270a

(1) Ministerstva práce a sociálních věcí republik a další orgány, o nichž to stanoví zákon národní rady, jsou oprávněny provádět kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů v orgánech, organizacích a organizačních jednotkách na území příslušné republiky. Kontrolu dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci provádějí výlučně orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

(2) Pracovníci pověřeni provedením kontroly jsou oprávněni vstupovat do objektů a zařízení orgánů a organizací, požadovat od příslušných pracovníků předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, jejich účast při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření vhodných podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly.

(3) Zjistí-li porušení pracovněprávních předpisů, jsou pracovníci pověřeni provedením kontroly oprávněni vyžadovat na pracovnících orgánů a organizací odstranění zjištěných nedostatků a podání zprávy o přijatých opatřeních ve lhůtě k tomu určené, popřípadě požádat o sjednání nápravy nadřízený orgán.

(4) Pracovníkům organizace, kteří v určené lhůtě nesplní povinnost, která jim je uložena podle odstavců 2 a 3, může pracovník pověřený provedením kontroly uložit pořádkovou pokutu až do částky 1000 Kčs, a to i opětovně, nebyla-li uložena povinnost splněna ani v nově určené lhůtě. Pořádkovou pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy k nesplnění povinnosti došlo.

(5) V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů v působnosti federálního ministerstva obrany, federálního ministerstva vnitra, ministerstev vnitra a ministerstev spravedlnosti republik a v orgánech společenských organizací lze kontrolu podle odstavce 1 provádět jen se souhlasem příslušných ústředních orgánů.

(6) Kontrolní činností podle odstavce 1 nejsou dotčeny povinnosti orgánů podle § 26 ani kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních předpisů.

§ 270b

(1) Orgán uvedený v § 270a odst. 1 je oprávněn uložit organizaci za zaviněné porušení povinností vy-

¹²⁾ Nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů, ve znění nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 14/1991 Sb.

plývajících z pracovněprávních předpisů pokutu až do částky 100 000 Kčs a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, pokutu až do částky 500 000 Kčs. Pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy se příslušný orgán dověděl o porušení těchto povinností, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je organizace porušila.

(2) Pokutu nelze uložit, byla-li organizaci za totéž porušení pracovněprávních předpisů uložena již pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštních předpisů.

(3) Při ukládání pokut se postupuje podle obecných předpisů o správním řízení. Pokuty plynou do příslušného státního rozpočtu. Totéž platí o ukládání pořádkových pokut (§ 270a odst. 4).

Výklad některých pojmů

§ 271

Příslušnou organizací zaměstnavatelů a příslušnou zájmovou organizací družstev se rozumí tyto organizace vytvořené na úrovni federace nebo republik.

§ 272

(1) Právními, pracovněprávními, zvláštními a mzdovými předpisy uvedenými v tomto zákoníku se rozumějí obecně závazné právní předpisy. Pro účely ustanovení § 27 odst. 4, kdy vedoucího pracovníka jmenuje do funkce orgán nadřízený organizaci, se rozumí zvláštním předpisem též usnesení příslušné vlády.

(2) Pokud jde o vydávání pracovněprávních předpisů, rozumějí se ústředními orgány uvedenými v tomto zákoníku ústřední orgány státní správy.

(3) Za ostatní federální ústřední orgány a organizace vydává pracovněprávní předpisy federální ministerstvo práce a sociálních věcí. Za ostatní ústřední orgány republik a organizace vydává pracovněprávní předpisy příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky.

(4) Nadřízeným orgánem se pro účely tohoto zákoníku rozumí ten orgán, který je podle zvláštních předpisů oprávněn vykonávat vůči organizaci řídící působnost při plnění jejích úkolů.

(5) Příslušným odborovým orgánem, příslušným vyšším odborovým orgánem, nebo příslušným ústředním odborovým orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace; příslušným ústředním odborovým orgánem se rozumí též

orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušného svazu odborových organizací.¹⁹⁾

(6) Pro organizace, které nejsou v působnosti odvětvových ústředních orgánů, povoluje výkon dohodnuté práce přesčas podle § 97 odst. 4 a výkon dohodnuté noční práce žen podle § 152 odst. 2

- a) federální ministerstvo práce a sociálních věcí, jde-li o organizace v působnosti federace,
- b) příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky, jde-li o ostatní organizace.

§ 273

(1) Právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, technické normy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

(2) Za předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se považují i pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vydaná ústředními orgány nebo organizacemi v dohodě s příslušným orgánem státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení a příslušného odborového orgánu.

(3) Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou konkrétní pokyny dané pracovníku jeho nadřízenými.

§ 274

(1) Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou.

(2) Mladiství pracovníci jsou pracovníci mladší než 18 let.

(3) Kdo je zákonným zástupcem mladistvého pracovníka, stanoví zákon o rodině.

§ 275

Průměrný výdělek

(1) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí po projednání s federálním ministerstvem financí

- a) podle zásad schválených vládou České a Slovenské Federativní Republiky stanoví vyhláškou zjišťování a používání průměrného výdělku,

¹⁹⁾ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

- b) může v odůvodněných případech stanovit vyhláškou odchylky od obecně platné úpravy pro některé skupiny pracovníků, zejména v souvislosti se změnami v odměňování nebo úpravami pracovní doby.

(2) Průměrným výdělkem pracovníka pro pracovní právní účely se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovní právní předpisy nestanoví jinak.

Přechodná ustanovení

§ 276

(1) Podle tohoto zákoníku se posuzují také pracovní právní vztahy vzniklé před 1. lednem 1966, pokud není dále stanoveno jinak.

(2) Podle dosavadních předpisů se posuzují nároky vzniklé z pracovního poměru do 31. prosince 1965 a právní úkony týkající se změny a skončení pracovního poměru učiněné před 1. lednem 1966 a jejich právní účinky, i když nastanou po tomto dni; platnost vzniku pracovního poměru sjednávaného pracovní smlouvou se však posuzuje vždy podle tohoto zákoníku.

(3) U pracovníků, jejichž pracovní poměr se dosud řídil zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, se považuje napříště za sjednaný druh práce taková práce, která odpovídá pracovní náplni funkce, do které byli trvale ustanoveni přede dnem 1. ledna 1966; totéž platí i o místu výkonu práce.

(4) Porušení pracovní kázně, k němuž došlo před 1. lednem 1966, se posuzuje podle tohoto zákoníku, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření nenabýlo dosud právní moci. Ustanovení § 79 odst. 2 se však vztahuje i na kárná opatření uložena před tímto dnem.

§ 277

(1) Pracovní spory, o nichž bylo zahájeno řízení před 1. lednem 1966, projednají a rozhodnou orgány příslušné podle dosavadních předpisů.

(2) V zahájených pracovních sporech, jejichž projednávání se dosud řídilo vládním nařízením č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb., se postupuje takto:

- a) nechce-li osobní úřad vyhovět podaným námitkám, postoupí je orgánu, který je podle tohoto zákoníku příslušný k projednání sporu,
- b) stížnosti a odvolání, o nichž nebylo do 31. prosince 1965 pravomocně rozhodnuto, postoupí orgány, u nichž byly podány, příslušnému okresnímu soudu, který na jejich podkladě spor projedná.

(3) Navrhne-li prokurátor zrušení pravomocného rozhodnutí vydaného v pracovním sporu uvedeném v předchozím odstavci, protože je v rozporu s právními předpisy, rozhodne o jeho zrušení ústřední výbor příslušného odborového svazu. Zruší-li takové rozhodnutí, postoupí spor příslušnému soudu.

§ 278

(1) Podle dosavadních předpisů se až do svého zakončení posuzují lhůty, které počaly běžet před 1. lednem 1966.

(2) Promlčecí doby, které počaly běžet před 1. lednem 1966, se posuzují podle dosavadních předpisů. Stanoví-li však tento zákoník k uplatnění nároku lhůtu kratší než dosavadní předpisy, končí lhůta nejpozději dnem 31. prosince 1966. Lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru končí nejpozději do tří měsíců od počátku účinnosti tohoto zákoníku. Po uplynutí těchto dob nároky zanikají.

(3) Nárok na náhradu škody úmyslně způsobené, z níž měl pachatel majetkový prospěch, zaniká uplynutím desetileté lhůty počítané ode dne, kdy počala běžet původní lhůta.

§ 279

Zrušovací ustanovení

(1) Zrušují se

1. XXVI. hlava obecného zákoníku občanského vyhlášeného dne 1. června 1811, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
2. živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
3. zákon č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
4. zákon č. 21/1895 ř. z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech, ve znění zákona č. 125/1905 ř. z.;
5. nařízení č. 160/1906 ř. z., o službě při strojích na námořních parnicích obchodního loďstva;
6. nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách;
7. zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících);
8. nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům;
9. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní;

10. nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o osmihodinové době pracovní;
11. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí;
12. zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, ve znění vládního nařízení č. 44/1951 Sb.;
13. nařízení č. 499/1921 Sb., o úpravě pracovní doby v lékárnách;
14. zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku, ve znění zákona č. 217/1924 Sb.;
15. zákon č. 137/1924 Sb., jímž se vydávají předpisy o ochraně života a zdraví osob zaměstnaných v živnostech natěračských, lakýrnických a malířských;
16. živnostenský zákon pro území Slovenska č. 259/1924 Sb., ve znění přepisů jej měnících a doplňujících;
17. ustanovení části druhé vládního nařízení č. 15/1927 Sb., o úpravě platových a některých služebních poměrů zaměstnanců Československých státních drah;
18. vládní nařízení č. 16/1927 Sb., o úpravě služebních a platových poměrů řemeslných zaměstnanců v technické službě stavební a udržovací a v automobilním provozu Československé pošty, ve znění nařízení č. 111/1945 Sb., nařízení č. 140/1945 Sb. a nařízení č. 220/1946 Sb.;
19. zákon č. 39/1928 Sb., o ochraně domácího trhu práce;
20. zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích);
21. zákon č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů;
22. ustanovení § 62, § 80 odst. 1 a § 146 odst. 2 vládního nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků;
23. zákon č. 333/1939 Slov. zák., o zaměstnávání cizinců;
24. ustanovení § 6 nařízení č. 181/1940 Sb., jímž se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců pracujících ve stlačeném vzduchu;
25. nařízení č. 261/1942 Sb., o domácí práci, ve znění nařízení č. 76/1944 Sb.;
26. vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení;
27. dekret č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československého státního občanství;
28. dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti;
29. vyhláška č. 652/1945 Ú. l., o úpravě pracovně-právních otázek v souvislosti s prováděním opatření k urychlení nakládky a vykládky vozů a plavidel;
30. zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy;
31. zákon č. 177/1946 Sb., o úpravě pracovní doby v pekárnách;
32. vyhláška č. 184/1946 Sb., o vydávání pracovních průkazů a přihláškách k nemocenskému pojištění, ve znění vyhlášky č. 198/1948 Sb.;
33. zákon č. 16/1947 Sb., o umístění a jiném zaopatření zaměstnanců na zkonfiskovaném zemědělském majetku a jejich rodinných příslušníků;
34. zákon č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví;
35. zákon č. 103/1947 Sb., kterým se živnost foukače technického skla prohlašuje za řemeslnou;
36. zákon č. 110/1947 Sb., kterým se živnost vulkanizérská prohlašuje za živnost řemeslnou;
37. zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice;
38. vyhláška č. 1153/1948 Ú. l., upravující pracovní a mzdové podmínky pekařského dělnictva;
39. zákon č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovníkem;
40. vládní nařízení č. 40/1949 Sb., kterým se zaměstnání v dílnách a autodílnách železniční správy při některých řemeslných výkonech prohlašuje za rovnocenné zaměstnání učňovskému;
41. zákon č. 234/1949 Sb., o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů;
42. vládní nařízení č. 278/1949 Sb., kterým se upravuje výše některých náhrad podle zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů;
43. ustanovení § 3 až 10 zákona č. 64/1950 Sb., o sociálním zabezpečení osob povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 43/1956 Sb.;
44. zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
45. zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon);

46. ustanovení § 6 odst. 3 a 4 a § 17, 18, 20, 23, 25 a 26 vládního nařízení č. 68/1950 Sb., kterým se vydává platový řád pro správní zaměstnance, a doplňující vládní nařízení č. 38/1953 Sb.;
47. vládní nařízení č. 102/1950 Sb., kterým se stanoví počátek účinnosti zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů;
48. vládní nařízení č. 115/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech a o penzijním zabezpečení bývalých pragmatikálních zaměstnanců převzatých do služeb národních nebo komunálních podniků, pokud upravuje pracovní a platové poměry;
49. vládní nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb.;
50. ustanovení § 4 až 8 vládního nařízení č. 131/1950 Sb., jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění vládního nařízení č. 18/1953 Sb.;
51. ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku č. 141/1950 Sb.;
52. vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou, ve znění vládního nařízení č. 30/1959 Sb.;
53. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech;
54. vládní nařízení č. 39/1952 Sb., o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání, kteří nemají řádně rozvázan předchozí pracovní poměr;
55. ustanovení § 3, 16, 19, 20 a 21 vládního nařízení č. 17/1954 Sb., o platových poměrech zaměstnanců státního aparátu, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
56. ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 vládního nařízení č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l., o náhradě výdělku zaměstnanců za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě pracovních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;
59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázání některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
60. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru ministerstva spojů;
61. ustanovení § 13 až 15 zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 30/1956 Sb., o úpravě platových poměrů učitelů a vychovatelů;
62. ustanovení § 15 až 17 a 20 až 22 zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 31/1956 Sb., o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků;
63. zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby;
64. ustanovení § 50 odst. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců;
65. zákon č. 24/1957 Sb., o kárném (disciplinárním) stíhání rozkrádání a poškozování majetku v socialistickém vlastnictví, a prováděcí směrnice č. 136/1958 Ú. l.;
66. ustanovení § 14 zákona č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly;
67. zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru;
68. ustanovení § 1 až 23 zákona č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon);
69. vyhláška č. 15/1958 Ú. l., o rozvázání některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
70. vyhláška č. 165/1958 Ú. l., o hmotné odpovědnosti obchodních zaměstnanců;
71. zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou;
72. vyhláška č. 82/1959 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o placené dovolené na zotavenou;
73. vládní vyhláška č. 30/1959 Ú. l., o zadávání prací a služeb socialistickými organizacemi jednotlivcům;
74. vyhláška č. 184/1959 Ú. l., kterou se vydávají směrnice pro rozhodování pracovních sporů v závodech;
75. vládní nařízení č. 28/1960 Sb., o dodatkové dovolené zaměstnanců;
76. vyhláška č. 135/1960 Sb., kterou se vydávají za účelem dodatkové dovolené zaměstnanců seznamy některých druhů prací a pracovišť;
77. vyhláška č. 13/1960 Sb., kterou se vydávají směrnice o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech státních zaměstnanců;
78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;

79. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení;
80. vyhláška č. 98/1962 Sb., o pracovních poměrech, výkonu služby a kárné odpovědnosti příslušníků veřejných požárních útvarů;
81. ustanovení § 1 a § 9 až 13 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky;
82. zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání;
83. vyhláška č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

(2) Mzdové předpisy, předpisy upravující náhrady při překážkách v práci z důvodů obecného zájmu a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se nezrušují podle předchozího odstavce, zůstávají v platnosti, pokud neodporují tomuto zákoníku.

§ 280

Účinnost

Tento zákoník nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1966. Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, nabyl účinnosti dnem 1. července 1968, zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1970, zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1971, zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, nabyl účinnosti dnem 1. července 1975, zákon č. 72/1982 Sb., kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce, nabyl účinnosti dnem 1. července 1982, zákon č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1985, zákon č. 22/1985 Sb., kterým se mění a doplňuje § 92 a 105 zákoníku práce, nabyl účinnosti dnem vyhlášení, zákon č. 52/1987 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce, nabyl účinnosti dnem 1. července 1987, zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1988, zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1989 a zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1. února 1991.

Dubček v. r.

Vydavatel: Federální ministerstvo vnitra - **Redakce:** Nad štolou 3, poštovní schránka 21/SB, 170 34 Praha 7 - Holešovice, telefon (02) 37 69 71 a 37 88 77, telefax (02) 37 88 77 - **Administrace:** SEVT, s. p., Tržiště 9, 118 16 Praha 1 - Malá Strana, telefon (02) 53 38 41-9, telefax (02) 53 10 14, 53 00 26, telex 123518 - Vychází podle potřeby - **Roční zálohované předplatné činí 480,- Kčs** a je stanoveno za dobavy kompletního ročníku včetně rejstříku - **Účet pro předplatné:** Komerční banka Praha 1, účet č. 19-706-011- Novinová sazba povolena poštou Praha 07, číslo 313348 BE 55 - **Tisk:** Tiskárna federálního ministerstva vnitra - Dohledací pošta Praha 07.

Distribuce předplatitelům: SEVT, s. p., Tržiště 9, 118 16 Praha 1 - Malá Strana, telefon 53 38 41-9, telefax 531014, 530026, telex 123518 - Požadavky na zrušení odběru a změnu počtu výtisků pro nadcházející ročník je třeba uplatnit do 15. 11. kalendářního roku. Změny adres se provádějí do 15 dnů. V písemném styku vždy uvádějte číslo vyučování - Požadavky na nové předplatné budou vyřízeny do 15 dnů a dobavy budou zahájeny od nejbližší částky po tomto datu - Reklamace je třeba uplatnit písemně do 15 dnů od data rozeslání. - Jednotlivé částky lze na objednávku obdržet v odbytovém středisku SEVT, Svatoslavova 7, 140 83 Praha 4 - Nusle, telefon 43 36 15, za hotové v prodejnách SEVT: Praha 2, Bruselská 2, telefon (02) 25 84 93 - Brno, Česká 14, telefon (05) 265 72 - Karlovy Vary, Sokolovská 53, telefon (017) 268 95, v prodejnách Knihy: Olomouc, nám. Míru 5 - Ostrava, Dimitrova 14 - Ostrava, Výškovická ul., obchodní pavilóny a ve vybrané síti prodejen PNS.