

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 12

Vydána dne 6. května 1970

Cena

OBSAH

42. Zákoník práce

42

PŘEDSEDNICTVO FEDERÁLNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ

vyhlašuje

úplné znění zákoníku práce ze dne 16. června 1965 č. 85 Sb., ve znění zákona ze dne 27. června 1968 č. 88 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o příspěvcích na děti z nemocenského pojištění, a ve znění zákona ze dne 18. prosince 1969 č. 153 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce:

ZÁKONÍK PRÁCE

Vítězství socialistického společenského řádu v naší zemi vytvořilo pevnou výchozí základnu pro úsilí pracujícího lidu upevňovat a dále rozvíjet pod vedením Komunistické strany Československa naši socialistickou společnost.

Osvobozená lidská práce se stala základním zdrojem rozvoje naší společnosti a blahobytu všeho lidu. O ni se opírá rozvoj národního hospodářství a rostoucí hmotná a kulturní úroveň všech občanů. Práce v socialismu vytváří předpoklady pro upevňování souladu zájmů jednotlivce se zájmy společnosti.

Jako člen socialistické společnosti účastní se každý pracující na plnění úkolů socialistické výstavby a podílí se na výsledcích společné práce. Socialistický řád zabezpečuje, aby práce každého jednotlivce sloužila k prospěchu celku, a tím zároveň i k prospěchu každého pracujícího.

Socialistický stát stanoví podmínky práce, upravuje vzájemné vztahy mezi pracovníky a socialistickými organizacemi, vytýčuje jejich vzájemné povinnosti a zaručuje práva pracujících v souladu s celospolečenskými zájmy.

K dalšímu rozvoji a upevňování společenských pracovních vztahů je třeba upravit na základě zásad zakotvených v naší socialistické ústavě vztahy v oblasti společenské práce nově a souhrnně jednotným zákoníkem práce, který přispěje k dobudování socialistického právního řádu a k upevňování socialistické zákonnosti.

Zákoník práce se stává základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Vyjadřuje vůli pracujícího lidu upravit socialistické pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti, a tím i každého jednotlivce, upevňovat a postupně rozvíjet jejich přechod ve vztahy

komunistické. Stává se zároveň aktivním činitelem v rozvoji socialistických výrobních vztahů. Napomáhá k tomu, aby pracující poctivě a čestně pracovali pro společnost, důsledně dodržovali pracovní kázeň, plně využívali pracovní doby a výrobních prostředků a uvědoměle upevňovali hospodářskou základnu našeho státu — socialistické vlastnictví výrobních prostředků. Dodržování zákoníku práce všemi pracujícími, státními, hospodářskými a odborovými orgány i ostatními společenskými organizacemi je nástrojem upevňování socialistického právního řádu a přispívá k rozvíjení účasti pracujících na řízení a správě národního hospodářství.

Vycházejíc z těchto skutečností Národní shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Článek I

Všichni občané mají právo na práci. Ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je proto přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana.

Článek II

Společenské zřízení Československé socialistické republiky vylučuje vykořisťování člověka člověkem v jakékoli formě.

Článek III

Pracovněprávní vztahy, v nichž se pracovníci účastní na společenské práci podle tohoto zákoníku, mohou vzniknout jen se souhlasem občana a socialistické organizace. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s pravidly socialistického soužití.

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. Socialistické 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 pracovněprávních vztahů.

Článek V

Pracovníci mají právo i přední povinnost ke společnosti účastnit se na rozvoji, řízení a kontrole činnosti socialistické organizace a napomáhat k rozvoji a upevňování vztahů soudružské spolupráce a vzájemné pomoci. Socialistické organizace jsou povinny vytvářet a zlepšovat podmínky umožňující neustálé rozšiřování této účasti.

Článek VI

Pracovníci jsou povinni řádně plnit své povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů a z funkce, již byli v socialistické organizaci pověřeni, a tím upevňovat a prohlubovat socialistickou pracovní kázeň.

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

Socialistické organizace jsou povinny činit opatření v zájmu ochrany zdraví pracovníků při práci a odpovídají podle tohoto zákoníku za škody způsobené pracovním 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. Pracovníkům, kteří splnili podmínky pro nárok na starobní důchod, se vytvářejí předpoklady pro jejich další pracovní aktivitu. Pracovněprávní vztahy jsou v době neschopnosti pracovníků k práci z důvodů nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství chráněny zákonem ve zvýšené míře.

Článek X

Účast Revolučního odborového hnutí v pracovních vztazích upravených tímto zákoníkem je nedílnou součástí těchto vztahů.

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA PRVNÍ

PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

§ 1

Při účasti občanů na společenské práci vznikají mezi občany a socialistickými organizacemi pracovní právní vztahy. Tyto vztahy upravuje především zákoník práce.

§ 2

[¹] Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, k níž byli občani povoláni pracovními lidem, se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy, popřípadě stanoví společenských organizací a usnesení vydaná podle nich ústředními orgány těchto organizací.

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

§ 3

[¹] Pracovní vztahy členů výrobních družstev se řídí zákoníkem práce v rozsahu stanoveném v dalších ustanoveních.

[²] Pracovní vztahy členů jednotných zemědělských družstev a občanů, kteří v družstvu trvale pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, se posuzují podle zákoníku práce, jen pokud to tento zákoník výslovně stanoví nebo pokud to určují zvláštní předpisy nebo stanoví.

[³] Pokud jednotná zemědělská družstva a výrobní družstva mohou podle stanov nebo podle zvláštních předpisů sjednávat pracovní poměry s nečleny družstva nebo pokud uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 a násl.), řídí se tyto pracovní právní vztahy zákoníkem práce.

[⁴] Zákoník práce se vztahuje také na učně jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.

§ 4

Na příslušníky ozbrojených sil v činné službě, na příslušníky Sboru národní bezpečnosti, na příslušníky Sborů nápravné výchovy a na prokurátory a vyšetřovatele prokuratury se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to určují zvláštní předpisy.

§ 5

Na žáky a studenty při jejich práci ve výrobě a při provozní praxi, na vědecké (umělecké) aspiranty a na členy krajských sdružení advokátů se zákoník práce vztahuje, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak.

§ 6

Pracovní právní vztahy mezi občany a cizozemskými organizacemi, jakož i mezi cizinci pracovními na území Československé socialistické republiky a tuzemskými organizacemi se řídí zákoníkem práce, pokud předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.

§ 7

Cizinci a osoby bez státní příslušnosti smějí být přijati do pracovního poměru, jen jestliže jim bylo uděleno povolení k pobytu na území Československé socialistické republiky.

HLAVA DRUHÁ

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Socialistické organizace

§ 8

[¹] Socialistické organizace vystupují v pracovních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

[²] Socialistickými organizacemi jsou státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívá k rozvoji socialistických vztahů (dále jen „organizace“).

§ 9

[¹] Právní úkony v pracovních vztazích činí jménem organizace především její statutární orgán. Jiní pracovníci organizace, zejména vedoucí jejich 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 pracovních vztazích jejím jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného pracovníka.

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

§ 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.

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 vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce nebo do učebního poměru den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku.

(2) Pracovník může uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti (§ 176) jen po dovršení osmnácti let věku.

§ 12

(1) Způsobilost k právním úkonům podle předchozího ustanovení může pracovník pozbýt 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 omamných prostředků či jedů je schopen činit jen některé právní úkony.

(3) Jestliže občan pro duševní poruchu, která není jen přechodná, není vůbec schopen činit právní úkony, soud jej způsobilost 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

Pracovník může před komisí pro pracovní spory jako účastník samostatně jednat (procesní způsobilost) v tom rozsahu, v jakém má způsobilost vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti.

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) Překročil-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.

(2) Soud může ustanovit opatrovníka také tomu, jehož pobyt není znám, jestliže je to třeba k ochraně jeho zájmů nebo zájmů společnosti.

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

HLAVA TŘETÍ

ÚČAST PRACOVNÍKŮ NA ROZVOJI, ŘÍZENÍ A KONTROLE ČINNOSTI ORGANIZACE

§ 18

(1) Účast pracovníků a jejich kolektivů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace je neoddělitelným rysem socialistické demokracie a předpokladem úspěšné činnosti organizace; zaměřuje se především na zabezpečení rentability, technického rozvoje, zvyšování produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitní plnění úkolů organizace, na zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na upevňování pracovní kázně a na zvyšování kvalifikace, a tím přispívá ke zvyšování hmotné a kulturní úrovně pracovníků.

(2) Účast pracovníků a jejich kolektivů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace organizují a rozvíjejí zejména základní organizace Revolučního odborového hnutí, jejich závodní výbory a jiné jejich orgány, jejichž postavení je určeno stanovami Revolučního odborového hnutí.

(3) Pracovníci organizace se podílejí na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace především formami účasti organizovanými odborovými orgány; projednávají zejména podklady a návrhy plánů, jejich rozpis, kontrolují a hodnotí plnění plánu a socialistické soutěžení.

§ 19

(1) Vedoucí pracovníci jsou povinni soustavně vytvářet podmínky pro rozšiřování účasti pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, zejména pro rozvíjení socialistického soutěžení, hnutí vynálezců, novátorů a zlepšovatelů a dalších forem tvůrčí iniciativy, a využívat zkušeností, připomínek a návrhů pracovníků a odborových orgánů.

(2) Vedoucí pracovníci jsou povinni plnit vůči základním organizacím Revolučního odborového hnutí a odborovým orgánům stanovené povinnosti.

§ 20

Kolektivní smlouvy

(1) K zabezpečování rozvoje organizace a ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a k upevňování vztahů soudružské spolupráce uzavírají jménem pracovníků orgány Revolučního odborového hnutí a jménem organizací jejich vedoucí kolektivní

smlouvy. Kolektivní smlouvy mohou uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány.

(2) V kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů, též některé pracovní a mzdové podmínky. Obsah kolektivních smluv musí být v souladu s právními předpisy a se zájmy společnosti.

(3) Kolektivní smlouvy, jejich změny a doplňky se sjednávají písemně. Před podpisem musí být schváleny příslušným odborovým orgánem. Organizace je povinna uschovávat kolektivní smlouvu ještě po dobu pěti let od uplynutí doby její platnosti.

(4) Za plnění závazků přijatých organizací v kolektivní smlouvě odpovídají podle tohoto zákoníku vedle organizace též vedoucí pracovníci v rozsahu svých funkcí a další pracovníci jmenovitě uvedení v kolektivní smlouvě. Zaviněné neplnění těchto závazků se posuzuje jako porušení pracovních povinností. Za plnění závazků přijatých odborovými orgány odpovídají tyto orgány podle stanov Revolučního odborového hnutí.

(5) Nároky, které vznikly z kolektivních smluv jednotlivým pracovníkům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky pracovníků z pracovního poměru. V kolektivních smlouvách lze dohodnout, jaké důsledky budou vyvozovány z neplnění závazků organizace, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům, jakož i složení orgánu, který řeší spory vzniklé z neplnění těchto závazků.

(6) Ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky mohou stanovit v dohodě s příslušnými odborovými orgány podrobnosti o uzavírání a obsahu kolektivních smluv.

§ 21

Ústřední orgány vytvářejí v dohodě s příslušnými odborovými orgány podmínky k rozvoji tvůrčí pracovní iniciativy, zejména v socialistickém soutěžení a podporují rozvoj mnohotvárných forem účasti pracovníků na řízení.

§ 22

(1) Revoluční odborové hnutí svou výchovnou činností vede pracující v souladu s celospolečenskými zájmy k jednotnému uplatňování a dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovních právních předpisů.

(2) V souladu s cíli činnosti Revolučního odborového hnutí podle předchozího odstavce organizují jeho orgány účast pracujících na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovních právních předpisů, popřípadě příslušných závazků

z kolektivních smluv, a k odstraňování nedostatků vzniklých z jejich porušování navrhuje, popřípadě činí v součinnosti s hospodářskými a státními orgány nebo orgány společenských organizací potřebná opatření. Přitom směřují ke stále širšímu uplatňování forem výchovného působení kolektivu pracujících.

§ 23

(1) Ústřední orgány, které vydávají na základě tohoto zákona nebo jiných zákonů pracovníprávní předpisy pro jednotlivé odvětví, činí tak v dohodě s příslušným ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušným odborovým orgánem; k vydání předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba též dohody s příslušným úřadem bezpečnosti práce.

(2) Připravované návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, zdravotních, kulturních a sociálních podmínek, projednávají federální ústřední orgány s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí; ústřední orgány České socialistické republiky projednávají tyto návrhy s Českou radou odborových svazů, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky se Slovenskou radou odborových svazů.

HLAVA ČTVRTÁ

ZABEZPEČENÍ PRAVA NA PRÁCI A PRÁCE VE PROSPĚCH SPOLEČNOSTI

§ 24

(1) Občané uskutečňují své právo na práci v souladu se zájmy společnosti především jako pracovníci v pracovním poměru k socialistické organizaci.

(2) Organizace získávají pracovníky pro plnění svých úkolů v souladu s potřebami rozvoje národního hospodářství za podmínek stanovených zvláštními předpisy.

§ 25

(1) Organizace smí zaměstnávat v pracovním poměru jen pracovníka, který prokáže, že skončil jeho předchozí pracovní poměr, popřípadě jeho členský poměr k výrobnímu družstvu nebo jednotnému zemědělskému družstvu.

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

- a) vedlejším (§ 70),
- b) sjednáváním 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; uplatňuje-li však neplatnost rozvázání pracovního poměru organizace, lze sjednat nový pracovní poměr pouze na dobu do pravomocného ukončení sporu.

(3) Vláda stanoví způsob, jak se prokazuje vznik a skončení pracovních vztahů uvedených v odstavci 1.

§ 26

(1) Národní výbory pečují, aby se rozvíjela pracovní aktivita obyvatelstva, informují občany o pracovních příležitostech, zabezpečují jim práci s ohledem na jejich oprávněné zájmy a v souladu s potřebami národního hospodářství a dozírají, zda organizace plní povinnosti stanovené v předchozích ustanoveních. Vláda České socialistické republiky po projednání s Českou radou odborových svazů a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou radou odborových svazů mohou uložit organizacím, popřípadě i občanům povinnosti nezbytné ke splnění těchto úkolů, zejména povinnost hlásit národnímu výboru potřebné skutečnosti.

(2) Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů*) vydat předpisy o hmotném zabezpečení občanů před nástupem do práce a k usnadnění takového nástupu.

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA PRVNÍ

VZNIK, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 27

(1) Pracovník v pracovním poměru se podílí v kolektivu pracovníků svou prací za mzdu podle pokynů organizace na plnění jejích úkolů a účastní se na rozvoji, řízení a kontrole její činnosti.

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

(3) Volbou může být pracovní poměr založen v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami nebo usneseními ústředních orgánů společenských organizací.

(4) Jmenováním může být založen pracovní poměr jen u vedoucích pracovníků jmenovaných do jejich funkce orgánem nadřazeným organizaci, v níž má pracovník svou funkci vykonávat.

*) Vzhledem k Chartě Československého revolučního odborového hnutí přijaté VII. všeodborovým sjezdem je třeba Ústřední radou odborů v tomto i dalších ustanoveních rozumět Ústřední radu Československého revolučního odborového hnutí.

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 (funkci), na kterou je pracovník přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a závod nebo jinak určené místo),
- c) den nástupu do práce.

(2) Mimoto má organizace s pracovníkem dohodnout v pracovní smlouvě zpravidla jeho mzdové zařazení odpovídající sjednanému druhu práce, popřípadě další podmínky, na kterých mají zájem.

§ 30

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání.

§ 31

(1) V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, jeden měsíc. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Nemůže-li však pracovník během zkušební doby pracovat pro překážky v práci celkem déle než šest pracovních dnů, nezapočítává se do zkušební doby doba trvání těchto překážek.

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

§ 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 nenačtoupi do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí organizaci o této překážce, může organizace od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 34

(1) Pracovní poměr může vzniknout též na základě rámcové pracovní smlouvy. Rámcovou pracovní smlouvu lze sjednat k zajištění dobrovolné účasti pracovníků na hromadných akcích organizovaných k výpomoci při špičkových zemědělských a podobných krátkodobých pracích nebo k zajištění práce ve výrobě a provozní praxe žáků a studentů.

(2) Rámcovou pracovní smlouvu uzavírá organizace, ve které mají být tyto práce provedeny, se společenskou organizací, školou nebo jinou organizací, která organizuje účast na těchto pracích, popřípadě práci ve výrobě nebo provozní praxi.

(3) Pracovní poměr na základě rámcové pracovní smlouvy vzniká nástupem do práce, aniž je třeba uzavírat pracovní smlouvu s jednotlivými pracovníky, a končí provedením sjednané práce nebo uplynutím sjednané doby, pokud nebylo dohodnuto jinak.

§ 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 podle mzdových předpisů, popřípadě kolektivních smluv 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 (§ 82) a s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

(3) Organizace je povinna předkládat závodnímu výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí (dále jen „závodní výbor“) ve lhůtách s ním dohodnutých zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, aby mohl kontrolovat

přijímání nových pracovníků a jejich pracovní a mzdové zařazení.

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 trvale způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li ji konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- 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 nebo pravomocného kárného opatření,
- e) byla-li dána pracovníku výpověď proto, že nespĺňuje předpoklady stanovené pro výkon sjednané práce, nebo proto, že je nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, jelikož nespĺňuje požadavky na tuto práci kladené, nebo výpověď pro porušení pracovní kázně zvlášt hrubým způsobem, popřípadě z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, a není-li ponechání pracovníka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty možné.

(2) Nelze-li dosáhnout účelu převedení podle předchozího odstavce 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.

(3) 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 prostoj (§ 129) nebo pro přerušeni 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.

(4) 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).

(5) 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 3.

§ 38

Pracovní cesta a přeložení

(1) Organizace může vyslat pracovníka na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu.

(2) 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.

(3) Pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak, může ho přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nejdéle celkem na 90 dnů v kalendářním roce. Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů pro některé skupiny pracovníků stanovit, 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.

§ 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. 3 písm. c) a § 38 odst. 3], 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 podle předchozích ustanovení [§ 37 a § 38 odst. 3] výjimečně převádí pracovníka na jinou práci nebo ho překládá do jiného místa, než odpovídají pracovní smlouvě, na dobu delší než jeden měsíc a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace provést takové opatření jen s předchozím souhlasem závodního výboru. Souhlasu závodního výboru není však třeba k převedení pracovníka na jinou práci podle kárného opatření pravomocně uloženého.

(2) Jde-li o mladistvého pracovníka nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba předchozího souhlasu závodního výboru ke každému jeho převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, pokud mají tato opatření trvat delší dobu než jeden měsíc.

(3) Pokud je k převedení pracovníka na jinou práci nebo k jeho přeložení do jiného místa třeba předchozího souhlasu závodního výboru, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může však v dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí upravit účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně.

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

§ 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.

(4) Požádá-li pracovník písemně o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a neodmítne-li organizace jeho žádost do 15 dnů od jejího doručení, skončí pracovní poměr dohodou tím dnem, který pracovník ve své žádosti uvedl.

§ 44

Výpověď

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

(2) Může-li být dána výpověď pouze z důvodu výslovně stanoveného v tomto zákoníku, musí být tento důvod ve výpovědi uveden, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nemůže být dodatečně měněn.

(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 lhůty

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní lhůty

[2] Výpovědní lhůty jsou stejné pro organizaci i pracovníka a činí

- a) jeden měsíc u pracovníků do 30 let věku,
- b) dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku,
- c) tři měsíce u pracovníků od 40 let věku.

[3] Výpovědní lhůta začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Pro délku výpovědní lhůty je rozhodující věk, jehož pracovník dosáhne do konce kalendářního roku, ve kterém počne běžet výpovědní lhůta.

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 sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy,
- c) stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám,
- d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru,
- e) nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené pro výkon sjednané práce nebo je-li nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje požadavky na tuto práci kladené, zejména narušil-li svou činností socialistický společenský řád a nemá proto důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo svého dosavadního pracovního místa anebo vykazuje-li bez viny organizace neuspokojivé pracovní výsledky; pro neuspokojivé pracovní výsledky lze však dát pracovníkovi výpověď, jen byl-li na nedostatky v práci v posledních 12 měsících písemně upozorněn 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 porušil-li pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem; pro méně závažné porušení pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, bylo-li mu již předtím uloženo kárné opatření nebo byl-li na možnost výpovědi alespoň upozorněn při předchozím porušení pracovní kázně.

[2] Organizace může dát pracovníku výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně, nebo z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, pouze tehdy, jestliže nemá možnost ho dále zaměstnávat ani po předchozí průpravě, a to popřípadě ani na jiném pracovišti, nebo není-li pracovník ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním, popřípadě na jiném pracovišti.

[3] Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, může dát organizace pracovníku výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistila, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

[4] Je-li jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, počíná jednoměsíční lhůta uveřejnění v předchozím odstavci dnem, kdy se organizace o výsledku tohoto šetření dověděla. Je-li k výpovědi třeba souhlasu okresního národního výboru (§ 50) nebo vyžaduje-li si organizace k výpovědi souhlas vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3), nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí národního výboru nabylo právní moci nebo kdy bylo organizaci doručeno rozhodnutí příslušného vyššího odborového orgánu.

§ 47

[1] Byla-li dána pracovníku výpověď pro organizační změny (§ 46 odst. 1 písm. a) až c)], nebo protože se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, je organizace povinna ve spolupráci s národním výborem účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

[2] Při výpovědi dané pro organizační změny osamělé těhotné pracovníci, osamělé pracovníci trvale pečující o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, je organizace povinna zajistit těmto osobám nové vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní lhůta končí 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 nepůsobil 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 pracovníku doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby,
- c) v době, kdy je pracovník dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je pracovnice těhotná, a v době, kdy pracovnice trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než jeden rok, a jde-li o osamělou pracovníci, o dítě mladší než tři roky.

(2) Byla-li dána pracovníku výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní lhůty 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 § 48 odst. 1 písm. a) a b),
- b) z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 53),
- c) pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f)], pokud nejde o těhotnou pracovníci, pracovníci trvale pečující o dítě mladší než jeden rok nebo osamělou pracovníci trvale pečující o dítě mladší než tři roky.

§ 50

Pracovníku se změněnou pracovní schopností, nebo který dosáhl věku potřebného pro nárok na plný starobní důchod nebo účastníku odboje, lze dát výpověď jen po předchozím souhlasu okresního národního výboru, jinak je výpověď neplatná.

Výpověď daná pracovníkem

§ 51

(1) Pracovník může dát výpověď, jestliže

- a) uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem,

b) má přejít na základě provedeného konkursu na funkci obsazovanou podle zvláštních předpisů tímto způsobem nebo má být přijat jako řádný vědecký (umělecký) aspirant, jako student na vysokou školu nebo jako žák na střední školu, s výjimkou studia při zaměstnání nebo do učebního poměru,

c) nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci nebo jestliže mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a žena také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě,

d) organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemůže tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo není-li v posledních 12 měsících využíváno jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců,

e) následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště.

(2) Pracovník může dát výpověď i z jiných důvodů, než jsou uvedeny v předchozím odstavci, popřípadě bez uvedeného důvodu. V těchto případech se výpovědní lhůty uvedené v § 45 odst. 2 prodlužují o šest měsíců, pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak.

(3) Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů rozšířit okruh důvodů uvedených v odstavci 1 nebo na přechodnou dobu vázat účinnost výpovědi dávaných podle odstavce 2 na některé podmínky.

§ 52

Dal-li pracovník organizaci výpověď z důvodu uvedeného v § 51 odst. 1, avšak organizace popírá, že tu takový důvod je, musí organizace nejpozději do 15 dnů podat u soudu návrh, aby bylo o tomto sporu rozhodnuto.

Okamžitě zrušení

§ 53

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

a) byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok,

b) porušil-li pracovník pracovní kázeň tak hrubým a způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci,

c) narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

[2] Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 15 dnů ode dne, kdy zjistila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu 15denní lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 4. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení pracovního poměru souhlas vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 3), nepočítá se do lhůty 15 dnů doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy jí bylo doručeno rozhodnutí tohoto orgánu.

[3] Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící, s pracovnící trvale pečující o dítě mladší než jeden rok ani s osamělou pracovnící trvale pečující o dítě mladší než tři roky; může však s ní 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 nepřevedla do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci.

[2] Pracovník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výděliku za výpovědní lhůtu.

§ 55

Okamžitě zrušení pracovního poměru je třeba provést písemně, uvést v něm důvod a doručit je druhému účastníku, jinak je neplatné. Původně uvedený důvod nemůže být dodatečně měněn.

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

[1] Před uplynutím sjednané doby může organizace a pracovník rozvázat pracovní poměr sjednaný na určitou dobu dohodou, popřípadě okamžitým zrušením, má-li pro to organizace nebo pracovník důvod stanovený tímto zákonem (§ 53 a 54).

[2] Výpověď může organizace rozvázat pracovní poměr sjednaný na určitou dobu před uplynutím této doby z důvodů uvedených v § 46, s výjimkou odst. 1 písm. b) a c), pracovník z důvodů uvedených v § 51 odst. 1 písm. a), c) a d), pokud v písemně uzavřené pracovní smlouvě nebyl okruh výpovědních důvodů pro takto sjednaný pracovní poměr výslovně vymezen jinak.

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

[1] Ve zkušební době může jak organizace, tak i pracovník zrušit pracovní poměr kdykoliv písemně bez uvedení důvodů.

[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] Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez předchozího souhlasu závodního výboru je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady Československého revolučního odborového hnutí upravit působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně.

[2] Jiné případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna předkládat závodnímu výboru ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole.

[3] Odmítl-li závodní výbor dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas závodního výboru s rozvázáním pracovního poměru je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo závodního výboru.

§ 60

Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky

[1] Při skončení pracovního poměru je organizace povinna vydat pracovníku potvrzení o zaměstnání a uvést v něm zejména dobu jeho trvání, dosaženou kvalifikaci pracovníka, skutečností rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a na dávky nemocenského pojištění, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z pracovníkovy mzdy srážky.

(2) Podává-li organizace jiné organizaci nebo státnímu orgánu posudek o pracovní činnosti pracovníka za trvání pracovního poměru nebo i po jeho skončení, musí pracovníka seznámit s jeho obsahem a na požádání mu vydat jeho opis. Při skončení pracovního poměru musí organizace vydat pracovníku posudek o jeho pracovní činnosti.

(3) Nesouhlasí-li pracovník s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo posudku o jeho pracovní činnosti, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u komise pro pracovní spory, 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; za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

(2) 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 lhůty,
- 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 ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.

§ 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 lhůty,
- 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 může jak pracovník tak i organizace uplatnit u soudu nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Oddíl pátý

Volba a jmenování

§ 65

(1) Pracovní poměr založený volbou vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce, pro kterou byl pracovník zvolen, a končí uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce.

(2) Pracovní poměr založený jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu funkce. Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí; o skončení tohoto pracovního poměru platí ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou. Jmenování i odvolání z funkce je třeba projednat s příslušným vyšším odborovým orgánem. Organizace nebo orgán, který pracovníka odvolal, projedná s ním převedení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

§ 66

Organizace, u níž je pracovník v době zvolení nebo jmenování do funkce v pracovním poměru, je povinna umožnit mu výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.

§ 67

(1) Byl-li na vedoucí funkci v organizaci zvolen nebo jmenován nadřazeným orgánem pracovník, který už k ní byl v této době v pracovním poměru, uplynutím volebního období ani odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce jeho pracovní poměr nekončí. Organizace, popřípadě orgán, který pracovníka odvolal, projedná s ním převedení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

(2) Jmenování i odvolání z funkce, do níž byl pracovník jmenován, je třeba projednat i v těchto případech s příslušným vyšším odborovým orgánem.

§ 68

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

Oddíl čtvrtý

Souběžné pracovní poměry
a vedlejší činnost

§ 69

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

§ 70

Vedlejší pracovní poměr

(1) Koná-li pracovník za trvání pracovního poměru, v němž je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83), výjimečně práce také ještě pro jinou organizaci v pracovním poměru, jde u této organizace o vedlejší pracovní poměr.

(2) Organizace může uzavřít s pracovníkem, který je již v pracovním poměru k jiné organizaci, vedlejší pracovní poměr jen po předchozím písemném souhlasu této organizace. Pokud by práce ve vedlejší pracovním poměru bránila pracovníku řádně plnit povinnosti vyplývající pro něj z jeho dosavadního pracovního poměru nebo by byla na újmu jeho zdraví, může mu tato organizace uložit, aby vedlejší pracovní poměr ukončil. Pracovník je pak povinen vedlejší pracovní poměr řádně ukončit.

(3) Organizace i pracovník mohou vedlejší pracovní poměr rozvázat výpovědí z jakéhokoliv důvodu s jednoměsíční výpovědní lhůtou a na toto rozvázání se nevztahuje zákaz výpovědi (§ 48 a 50).

(4) Organizace nesmějí zaměstnávat ve vedlejších pracovních poměru mladistvé pracovníky

(5) Jako vedlejší pracovní poměr se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem výrobního

družstva nebo jednotného zemědělského družstva, jestliže má tento člen v družstvu plný pracovní úvazek.

§ 71

Vedlejší činnost

Vedlejší činností je činnost, kterou vykonává pracovník v organizaci, u níž je v pracovním poměru, v dohodě s touto organizací 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 v souběžném pracovním poměru (§ 69 a 70) nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

HLAVA DRUHÁ

PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ ŘÁD

§ 72

Socialistická pracovní kázeň

Základním předpokladem úspěšného plnění úkolů organizace je socialistická pracovní kázeň. Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědomělem plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci. Je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělem poměru k práci. Z něho vyplývá i rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci.

§ 73

Základní povinnosti pracovníků

Pracovníci jsou povinni zejména

- pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady soudružské spolupráce,
- plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací,
- dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim organizací a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

§ 74

Základní povinnosti vedoucích
pracovníků

(1) Vedoucí pracovníci jsou dále povinni zejména

- a) fidiť 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) důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování za práci a zabezpečovat odměňování vynikajících pracovních zásluh jednotlivých pracovníků,
- e) zabezpečovat předpoklady pro tvůrčí iniciativu pracovníků a pro jejich aktivní účast na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace,
- f) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování ideologické a odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
- g) vést pracovníky k pracovní kázní, oceňovat iniciativu a pracovní zásluhy, zajišťovat, aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností, a vyvozovat důsledky z porušení pracovních povinností.

[2] Vedoucí pracovníci spolupracují při zajišťování pracovní kázně se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže. Projednávají s nimi udělování vyznamenání, pochval a odměn, jakož i porušování pracovní kázně a nevhodnější formy nápravy. Vytvářejí podmínky, aby byly co nejučinněji uplatňovány prostředky společenského působení a výchovy. Pokud jde o mladistvé pracovníky spolupracují též s jejich rodiči.

§ 75

Hodnocení pracovních výsledků

[1] Vedoucí pracovníci spolu s orgány Revolučního odborového hnutí hodnotí pracovní výsledky jednotlivých pracovníků a pracovních kolektivů, zejména nové projevy iniciativy pracujících, které vytvářejí předpoklady pro úspěšné plnění úkolů organizace. Organizace je povinna projednat s pracovníkem hodnocení jeho pracovních výsledků a na požádání vydat mu jeho opis.

[2] Jednotlivcům i pracovním kolektivům se dostává morálního uznání a hmotných odměn zejména v socialistickém soutěžení.

[3] Za obětavou práci a za vynikající výkony na poli hospodářské výstavby, vědy, techniky a kultury jsou pracovníkům a kolektivům propůjčovány vyznamenání. Propůjčování vyznamenání upravují zvláštní předpisy.

Kárná opatření a jejich ukládání

§ 76

[1] Vedoucí pracovníci působí výchovně v úzké součinnosti se společenskými organizacemi na pracovníky, kteří poruší pracovní kázeň a dbají, aby si uvědomili nesprávnost svého jednání a napravili jeho škodlivé následky.

[2] Dopustil-li se pracovník méně závažného porušení pracovní kázně, je vedoucí pracovník povinen mu to vytknout a poučit ho o nesprávnosti jeho jednání, popřípadě požádat také orgán společenské organizace, aby toto porušení pracovní kázně s pracovníkem projednal.

§ 77

Při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně (§ 73 a 74) lze pracovníku uložit jako výchovný prostředek některé z těchto kárných opatření:

- a) důtku,
- b) veřejnou důtku,
- c) snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců,
- d) převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu až o 10 % na dobu až tří měsíců.

§ 78

[1] Kárná opatření ukládá vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník.

[2] Vedoucímu organizace a jeho zástupci ukládá kárná opatření vedoucí orgánu, který je organizaci bezprostředně nadřízen, nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník tohoto orgánu. To platí i tehdy ukládá-li se kárné opatření za porušení pracovní kázně, jehož se dopustil vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce společně s podřízeným pracovníkem.

[3] Před uložením kárného opatření musí být vždy spolehlivě zjištěn skutečný stav a pracovníku musí být poskytnuta možnost se hájit.

[4] Při ukládání kárných opatření se přihlíží k závažnosti porušení pracovní kázně, ke způsobené škodě, k míře zavinění, k okolnostem, za nichž k porušení pracovní kázně došlo, a k dosavadnímu postoji pracovníka k práci a k majetku v socialistickém vlastnictví.

§ 79

[1] Kárné opatření může být uloženo jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil. Je-li jednání pracovníka, v němž lze

spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, počíná jednoměsíční lhůta pro uložení kárného opatření dnem, kdy se organizace o výsledku tohoto šetření dověděla.

[2] Nedopustil-li se pracovník během jednoho roku od pravomocného uložení kárného opatření dalšího porušení pracovní kázně (§ 77 a § 80 odst. 2), posuzuje se, jako by mu kárné opatření nebylo uloženo.

[3] Dosahuje-li pracovník mimořádných pracovních výsledků, může pracovník, který kárné opatření uložil, i před uplynutím jednoho roku rozhodnout, že se pracovník posuzuje, jako by mu kárné opatření nebylo uloženo.

[4] Uložení kárného opatření není pracovník zbaven povinnosti nahradit škodu, kterou způsobil porušením pracovní kázně.

[5] Rozhodnutí o kárném opatření se vydává písemně a doručuje se pracovníku; bylo-li kárné opatření uloženo mladistvému, doručuje se též jeho zákonnému zástupci.

§ 80

[1] Pracovníku nemůže být uloženo kárné opatření, jestliže nesplní pokyn, který je v rozporu s právními předpisy.

[2] Kárné opatření nelze uložit za porušení pracovní kázně, bylo-li pracovníku za tuto činnost uloženo jiné opatření nebo byl-li za ni trestán.

§ 81

[1] Proti rozhodnutí, jímž byla uložena důtka, může pracovník podat do 15 dnů ode dne jeho doručení námítky organizaci, jejíž pracovník kárné opatření uložil; podání námitek nemá odkladný účinek. Pracovník, který důtku uložil, může námítkám v plném rozsahu vyhovět, jinak je postoupí svému bezprostředně nadřízenému, který rozhodnutí o uložení důtky potvrdí nebo zruší s konečnou platností; jestliže důtku uložil vedoucí organizace, přísluší mu rozhodnout také o námítkách.

[2] Nesouhlasí-li pracovník s rozhodnutím, kterým mu bylo uloženo některé z kárných opatření uvedených v § 77 písm. b) až d), může do 15 dnů od jeho doručení podat Komisi pro pracovní spory návrh, aby je zrušila. Podání návrhu nemá odkladný účinek, jen jde-li o kárná opatření uvedená v § 77 odst. 1 písm. c).

[3] Komise pro pracovní spory návrh projedná a rozhodnutí o uložení kárného opatření potvrdí nebo zruší. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření přezkoumává soud (§ 211 a 212). Účastníky řízení jsou organizace, jejíž pracovník kárné opatření uložil, a pracovník, jemuž bylo kárné opatření uloženo.

[4] Nabude-li rozhodnutí komise pro pracovní spory, jímž rozhodnutí o uložení kárného opatření bylo zrušeno, právní moci, může vedoucí organizace uložit nové kárné opatření jen do 15 dnů ode dne, kdy rozhodnutí o zrušení nabylo právní moci; přitom je vázán právním názorem komise pro pracovní spory. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření zrušil soud.

§ 82

Pracovní řád

[1] V zájmu úspěšného plnění úkolů organizací se za účelem vnitřního pořádku, správné organizace práce a upevňování pracovní kázně vydávají v organizacích pracovní řády

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

[3] Pracovní řád vydává organizace, pokud nadřízené orgány nevydaly pracovní řády pro organizace jimi řízené. Nadřízené orgány a organizace vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných orgánů Revolučního odborového hnutí, 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

[6] Pro pracovníky v dopravě vydá příslušný ústřední orgán v dohodě s ústředním výborem odborového svazu disciplinární řády, v nichž může stanovit jako další kárné opatření snížení osobní hodnoty a převedení na jiné práce až na dobu jednoho roku.

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první

Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

Délka pracovní doby

[1] Pracovní doba je nejvýše 46 hodin týdně.

[2] Pracovníci mladší než 16 let mají pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně. Mladiství pracovníci starší než 16 let, kteří smějí pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, poněvadž tyto práce jsou nezbytné pro jejich přípravu k povolání, mají při těchto pracích pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně.

(3) Rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a zásady pro jeho provádění stanoví po projednání s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí vláda Československé socialistické republiky Vlády České socialistické republiky po projednání s Českou radou odborových svazů a Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou radou odborových svazů rozhodnou o postupu při zavádění zkrácené pracovní doby a stanoví podrobnější podmínky za nichž mohou organizace zkrácenou pracovní dobu zavést.

(4) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený podle odstavce 3 povolují ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a příslušnými odborovými orgány podle zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.

(2) Týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nepřesáhla v jednotlivých dnech devět hodin. 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 podle předchozího ustanovení rovnoměrně na jednotlivé dny, může vedoucí organizace rozvrhnout pracovní dobu odchylně; 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 závody nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle směrnice vydaných ústředním orgánem v dohodě s příslušným odborovým orgánem mohou vedoucí organizací rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesa-

hovala 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,
- v období sezóny nebo kampaně u prací sezónních nebo kampaňových.

(3) Pracovníkům v dopravě mohou v dohodě s příslušnými odborovými orgány rozvrhnout pracovní dobu orgány zmocněné ministerstvem dopravy České socialistické republiky a ministerstvem dopravy, pošt a telekomunikací Slovenské socialistické republiky

§ 86

Kratší pracovní doba

(1) Organizace může pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu, sjednat s pracovníkem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu. Může jí také pracovníku povolit na jeho žádost, má-li pro to zdravotní nebo jiné vážné důvody a dovoluje-li to provoz organizace. Organizace jsou povinny vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno.

(2) Pracovníku, kterému byla takto povolena kratší pracovní doba nebo který byl přijat na pracovní místo, pro něž byla stanovena kratší pracovní doba, náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

(3) Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu.

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 s předchozím souhlasem závodního výboru.

(3) Pracovní dobu téže směny může vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, a ve spojích 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 elektřinou, 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 příslušnými ministerstvy financí a plánování a s příslušnými odborovými orgány stanovit, jakou dobu z doby potřebné k osobní očiště pro skončení práce lze započítat pracovníkům pracujícím na pracovištích pod zemí do pracovní doby.

§ 89

Přestávky v práci

[1] Organizace je povinna poskytnout pracovníku nejdéle po pěti hodinách nepřetržitě práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 15 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 s předchozím souhlasem závodního výboru stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na oběd.

[3] Začátek a konec těchto přestávek stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru.

§ 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 v turnusové službě,
- b) v zemědělství,
- c) v závodech veřejného stravování a v kulturních zařízeních,
- 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, energetiky, pošt a telekomunikací mohou v dohodě s příslušnými odborovými orgány 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 nerovnoměrnou 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 nařídít jen výjimečně, a to s předchozím souhlasem závodního výboru.

[3] V den nepřetržitěho odpočinku v týdnu lze pracovníku nařídít 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 nařídít jen práce, které lze nařídít ve dnech nepřetržitěho odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení závodu.

§ 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 socialistické republiky po projednání s Českou radou odborových svazů a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou radou odborových svazů mohou stanovit,

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 na námořních lodích i pod tyto hranice,

v kterých případech může být pracovníkům v zemědělství 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 krajského národního výboru vydaných v dohodě s krajskou odborovou radou k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu, i se zřetelem na potřeby národního hospodářství, může vláda na návrh Ústřední rady odborů*) stanovit, že se v souvislosti se svátky dny pracovního klidu přesunují 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

Ústřední orgány mohou v dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů stanovit, v kterých případech a za jakých podmínek mohou organizace nařídít pracovníkům pracovní pohotovost, v jakém rozsahu se tato pohotovost započítává do pracovní doby, a způsob jejího odměňování.

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

(1) Práci přesčas je práce konaná pracovníkem na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem nad týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 84 a 85 a § 87 odst. 2). U pracovníků s kratší pracovní dobou (§ 86) je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83).

(2) Práci přesčas není, napracovává-li pracovník práci konanou nad týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu organizace poskytla na jeho

žádost, nebo pracovní dobu, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

(3) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy energetiky pošt a telekomunikací mohou v dohodě s příslušným odborovým orgánem pro pracovníky v dopravě s nepravdělným nástupem do práce a s nerovnoměrnou délkou směn a pro některé pracovníky ve spojích a v energetice vymezit práci přesčas odchýlně od ustanovení odstavce 1 s tím, že i v těchto případech lze za práci přesčas považovat jen práci konanou na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem.

§ 97

(1) Práci přesčas je možno naříditi jen ve výjimečných případech, jde-li o naléhavý zájem společnosti.

(2) Práce přesčas nesmí u pracovníka činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech. Toto omezení se nevztahuje na práce zemědělské, sezónní a kampaňové, na dopravu a spoje, na nepřetržité provozy, na mimořádně naléhavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu a na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích. V nepřetržitých provozech nesmí však průměrná pracovní doba přesáhnout 56 hodin týdně.

(3) V kalendářním roce lze naříditi pracovníku práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin. V odůvodněných případech může ústřední orgán v dohodě s ústředním výborem příslušného odborového svazu povolit organizaci, aby její pracovníci v kalendářním roce pracovali přesčas až 180 hodin.

(4) Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů povolit práci přesčas z vážných důvodů na přechodnou dobu i nad hranice stanovené v předchozích odstavcích a určit, které druhy přesčasové práce se nezahrnují do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce.

§ 98

(1) Ústřední orgány vydají po projednání s ústředním výborem příslušného odborového svazu směrnice o nařizování přesčasové práce.

(2) Celkový rozsah přesčasové práce pro jednotlivé provozy nebo pracoviště stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru. Souhlas závodního výboru je nutný také k případnému překročení stanoveného rozsahu.

§ 99

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

*) Srov. § 11 písm. b) zák. č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů.

§ 99a

Vláda Československé socialistické republiky může po dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí upravit pro některé skupiny pracovníků působnost závodních výborů při hromadných úpravách pracovní doby odchýlně od ustanovení obsažených v této hlavě.

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Nárok na dovolenou

(1) Pracovník, jehož pracovní poměr k organizaci trvá nepřetržitě alespoň pět měsíců (čekací doba), má nárok na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok, jestliže v něm konal práci v této organizaci alespoň 75 dnů.

(2) Splnění podmínky čekací doby ani odpracování 75 dnů se nevyžaduje,

a) sjednal-li pracovník pracovní poměr na základě náboru pracovníků prováděného národními výbory nebo vstupuje-li do pracovního poměru po splnění závazku uzavřeného na základě takového náboru,

b) změnil-li pracovník zaměstnání v důsledku organizačních změn [§ 46 odst. 1 písm. a) až c)],

c) vstoupil-li pracovník do zaměstnání potom, když s ním organizace rozvázala pracovní poměr proto, že se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilým plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, změnil-li zaměstnání proto, že nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci, změnila-li zaměstnání těhotná pracovnice nebo změnila-li je zaměstnaná matka z důvodu péče o své dítě

(3) Pracovníku náleží za kalendářní rok, v němž vstoupil do zaměstnání, poměrná část dovolené; musí však splnit v organizaci podmínky uvedené v odstavci 1, pokud nejde o pracovníka, u něhož se jejich splnění nevyžaduje.

(4) Organizace může pracovníku, který byl přijat z jejího podnětu, výjimečně poskytnout v dohodě se závodním výborem poměrnou část dovolené, i když nesplňuje podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Délka dovolené

§ 101

(1) Základní výměra dovolené činí dva kalendářní týdny v kalendářním roce.

(2) Nárok na tři kalendářní týdny dovolené má pracovník, který do konce běžného kalendářního roku

a) dovrší alespoň pět let pracovního poměru po 18. roce věku,

b) nedosáhne 18 let věku,

c) dosáhne 50 let věku.

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

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

(5) Čerpá-li pracovník s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny dovolenou po částech kratších než jeden týden, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jich v celoročním průměru připadlo na dobu jeho dovolené čerpané vcelku. Pro pracovníky v dopravě, energetice, spojích a v zemědělství s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku určí počet pracovních dnů připadajících na dobu jejich dovolené ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací, zemědělství a výživy.

§ 102

(1) Dovolená učňů činí čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce. Horničtí učni, pokud z důvodů výuky pracují pod zemí, mají nárok na pět kalendářních týdnů dovolené.

(2) Dovolená učitelů činí osm kalendářních týdnů, dovolená učitelů mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce.

§ 103

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

a) kdy žena trvale pečovala o dítě ve věku do tří let,

b) výkon služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Sboru nápravné výchovy,

c) úspěšně ukončeného studia,

d) vřdecké (umělecké) aspirantury,

e) členství v jednotném zemědělském družstvu nebo ve výrobním družstvu a doba, po kterou byl občan trvale pracovní činný v jednotném zemědělském družstvu a nebyl ani jeho členem ani v pracovním poměru k družstvu, pokud tato činnost zakládala účast na sociálním zabezpečení družstevních rolníků,

f) péče o invalidního rodinného příslušníka, který potřeboval stálou péči a nebyl umístěn v ústavu sociální péče, a doba přípravy pro povolání prováděné podle předpisů o sociálním zabezpečení,

g) doba, po kterou pracovník pobíral příspěvek před umístěním, popřípadě před nástupem nového zaměstnání podle příslušných předpisů,

h) doba vazby (doba výkonu trestu odnětí svobody), bylo-li trestní stíhání proti pracovníkovi zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byl i v pozdějším řízení, a doba výkonu trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

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

(3) Jiné doby lze pracovníku do doby trvání pracovního poměru po účely dovolené započítat se souhlasem ústředního orgánu daným po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

(4) Doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započítatelné doby strávené v cizině, se započítávají do doby rozhodné pro délku dovolené, jen jestliže se pracovník zdržoval mimo území Československé socialistické republiky s povolením příslušných státních orgánů; výjimky mohou povolit ústřední orgány.

§ 104

Zápočet dob před 1. lednem 1968

Do doby trvání pracovního poměru se započítávají všechny doby pracovního poměru a doby uvedené v § 103 odst. 1 a 3, i když spadají do doby před 1. lednem 1968.

§ 105

Dodatková dovolená

(1) Pracovník, který pracuje v těžce 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 kalendářního týdne. Pracuje-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 25 taktů odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i když mu nevznikl nárok na dovolenou podle § 100.

(2) Vláda stanoví na návrh Ústřední rady odborů,* kteří další pracovníci konající práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce.

Nástup a přerušeni dovolené

§ 106

(1) Nástup dovolené určuje organizace podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem závodního výboru 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 výjimečně v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně jeden týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu dovolené je organizace povinna oznámit pracovníku alespoň 14 dnů předem; tato lhůta může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas závodní výbor.

(2) Organizace je povinna nahradit pracovníku náklady které mu bez jeho zavinení vznikly proto, že organizace změnila jemu určený nástup dovolené nebo že ho odvolala z dovolené.

(3) Organizace může určit pracovníku nástup dovolené, jakmile splnil podmínku čekací doby nebo jakmile mu byla prominuta (§ 100 odst. 4). Neodpracuje-li však pracovník v organizaci do konce kalendářního roku ani 75 dnů, je povinen vrátit jí náhradu mzdy, která mu byla vyplacena za dobu dovolené nebo za její poměrnou část, na niž mu nárok nevznikl, pokud mu splnění této podmínky nebylo rovněž prominuto.

(4) Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že organizace neurčila její nástup, nebo pro překážky v práci, je organizace povinna poskytnout jí pracovníku tak, aby skončila nejpozději do 30. dubna příštího roku.

(5) Organizace nesmí určit nástup dovolené na dobu, kdy pracovník vykonává vojenskou činnou 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 nástup dovolené jen na jeho žádost. Požádá-li pracovnice organizaci o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), je organizace povinna její žádosti vyhověti.

§ 107

(1) Nastoupí-li pracovník během dovolené službu v ozbrojených silách nebo byl-li uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, dovolená se mu přerušuje. Dovolená pracovnice se přerušuje také nástupem mateřské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené pracovníka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pra-

*] Srov. § 11 písm. b) zák. č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů.

covním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určila-li organizace pracovníku náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by případdo do doby dovolené, je povinna určit mu náhradní volno na jiný den.

§ 108

Vliv skončení pracovního poměru na dovolenou

[1] Při skončení pracovního poměru má pracovník nárok na poměrnou část dovolené; musí však splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou, pokud nejde o pracovníka, u něhož se jejich splnění nevyžaduje. Pracovníku, který rozváže pracovní poměr z toho důvodu, že mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a pracovníci, která rozváže pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo péče o dítě, přísluší poměrná část dovolené, i když v organizaci nekonali v kalendářním roce práci 75 dnů.

[2] Pracovník, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztrácí vůči ní nárok na poměrnou část dovolené za běžný kalendářní rok.

[3] Skončí-li pracovní poměr po vyčerpání dovolené nebo její části, je pracovník povinen vrátit náhradu mzdy, kterou mu organizace vyplatila za dovolenou nebo její poměrnou část, na niž ztratil nárok; to platí obdobně i o vybrání té části dovolené, na niž mu nárok nevznikl.

[4] Změní-li pracovník, který v organizaci splnil podmínku čekací doby, zaměstnání, může mu kterákoliv ze zúčastněných organizací poskytnout celou dovolenou, popřípadě její zbývající část, jestliže o to pracovník požádá nejpozději při rozvázání pracovního poměru a zúčastněné organizace se dohodnou na úhradě náhrady mzdy za dovolenou (její část), na niž pracovníku v organizaci poskytující dovolenou (její část) nárok nevznikl.

§ 109

Náhrada mzdy za dovolenou

[1] Pracovníku přísluší po dobu dovolené náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku a případně naturální požitky. Náhrada mzdy po dobu dovolené je splatná v obvyklých výplatních termínech. Na požádání pracovníka mu musí být náhrada splatná během dovolené vyplacena již před nastoupením dovolené.

[2] Poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou je přípustné, jen nemohl-li pracovník vyčerpat dovolenou nebo její část ani do 30. dubna příštího kalendářního roku

- a) z naléhavých provozních důvodů,
- b) proto, že mu organizace neurčila její nástup,
- c) pro překážky v práci,
- d) proto, že mu organizace určila nesprávnou délku dovolené,
- e) proto, že došlo k rozvázání pracovního poměru.

[3] Za dovolenou nebo její část, kterou pracovník nemohl vyčerpat, přísluší mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Organizace je povinna vždy umožnit pracovníku vyčerpat alespoň jeden týden dovolené a mladistvému pracovníku dva týdny. Za tuto část dovolené nelze poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou; to neplatí, nemohla-li být tato část dovolené vyčerpána pro překážky v práci na straně pracovníka.

[4] Učitelům a učitelkám mateřských škol přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené.

[5] Za dodatkovou dovolenou nelze náhradu mzdy poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

§ 110

[1] Vláda stanoví na návrh Ústřední rady odborů*)

- a) které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje,
- b) způsob krácení dovolené, jestliže pracovník nepracuje,
- c) podmínky pro poskytování dovolené sezónním a kampaňovým pracovníkům,
- d) která organizace poskytne dovolenou pracovníkům v zemědělství, kteří byli uvolněni k výkonu práce pro jinou organizaci pro období vegetačního klidu nebo jeho část,
- e) za jakých podmínek lze prodloužit dovolenou až o jeden týden pracovníkům v organizacích s pracemi sezónní povahy, kteří čerpají dovolenou mimo sezónu.

[2] Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může v dohodě se zúčastněnými ústředními a odborovými orgány stanovit podmínky

- a) za kterých mohou členové posádek lodí určených výhradně nebo částečně pro plavbu na moři čerpat dovolenou až do konce příštího kalendářního roku,
- b) poskytování dovolené v tuzemsku pracovníkům, kteří nastupují na pracoviště mimo území Československé socialistické republiky nebo se z takového pracoviště vracejí.

*) Srovn. § 11 písm. b) zák. č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů.

(3) Způsob výpočtu a výši náhrady mzdy za dobu dovolené pro pracovníky v dopravě, v energetice, ve spojích a v zemědělství s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku stanoví ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací, zemědělství a výživy.

HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

Mzda

Obecné zásady

§ 111

(1) Pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzdy se stanoví podle množství, jakosti a společenského významu práce tak, aby účinně podporovaly hmotný zájem pracovníků na dosažení co nejlepších hospodářských výsledků, na růstu výroby a produktivity práce, na zvyšování hospodárnosti, kvality a užité hodnoty výrobků a aby zvyšovaly zájem pracovníků o růst jejich kvalifikace. Přiměřená část celkové mzdy pracovníků se v odvětvích a oborech, v nichž jsou pro to předpoklady, poskytuje jako podíl na hospodářských výsledcích organizací dosahovaných při uspokojování společenských potřeb.

(3) Takto stanovené mzdy přispívají k upevnění socialistických pracovních vztahů, k prohloubení souladu hmotných zájmů jednotlivců a kolektivů pracujících se zájmy společnosti, napomáhají k zvyšování socialistického uvědomění pracujících a jsou důležitým činitelem zvyšování životní úrovně.

§ 112

(1) Organizace je povinna poskytovat pracovníku mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě podle příslušných ustanovení kolektivních smluv. Poskytování jiné mzdy není přípustné.

(2) Organizace nesmí poskytovat pracovníkům v souvislosti s pracovním poměrem vedle mzdy jiná plnění peněžité hodnoty, pokud to zvláštní předpisy nedovolují.

(3) Zvláštní předpisy stanoví, které orgány řídí a provádějí mzdovou politiku a vydávají mzdové předpisy, a upravují rozsah působnosti a odpovědnost těchto orgánů.

§ 113

Mzdové soustavy

(1) Mzdou se rozumí základní mzda, prémie, příplatky a ostatní odměny poskytované za plnění

pracovních úkolů i jako podíly na hospodářských výsledcích organizace. Podkladem pro stanovení základních mezd je hodnocení práce a povolání, jakož i kvalifikace pracovníků. Výši základních mezd určují mzdové tarify pro jednotlivé druhy prací a povolání.

(2) Základními mzdovými formami jsou mzda časová a úkolová. Formy mzdy se určují tak, aby byl co nejlépe spojen hmotný zájem jednotlivce se zájmy pracovního kolektivu a celé společnosti na dosahování nejlepších pracovních výsledků. Forma mzdy má být jednoduchá a pracovníkům srozumitelná, aby přispívala k co největší účinnosti mzdy.

(3) Ke zvýšení ekonomické účinnosti mzdy lze k základní mzdě poskytovat prémie podle plnění předem stanovených ukazatelů a za mimořádné pracovní výsledky odměny. Dále lze poskytovat pracovníkům odměny jako jejich podíly na hospodářských výsledcích organizace.

(4) Mzdové soustavy pro jednotlivá odvětví nebo obory národního hospodářství, popřípadě pro skupiny pracovníků se upravují mzdovými předpisy, popřípadě v rámci předpisů a směrnic ústředních orgánů kolektivními smlouvami. Ve mzdových předpisech se též stanoví, v jakém rozsahu přísluší pracovníku mzda nezávisle na hospodářských výsledcích organizace.

§ 114

Normování práce

(1) Ekonomická účinnost mezd na pracovištích se zabezpečuje zejména uplatněním pokrokových norem spotřeby práce.

(2) Normy spotřeby práce stanoví organizace, popřípadě orgán jí nadřízený za účasti pracujících. Organizace je povinna zabezpečit, aby předpoklady pro uplatnění pokrokových norem byly vytvořeny před zahájením práce.

(3) Při každé změně technických nebo organizačních podmínek vykonávané práce musí být změněna též norma spotřeby práce. Změnu normy je nutno provést i tehdy, jestliže došlo při jejím stanovení k prokazatelné chybě nebo nesprávnosti. V jiných případech nelze normy změnit.

(4) Zjistí-li se, že normy spotřeby práce neodpovídají ve větším rozsahu dosažené technické a organizační úrovni výroby, může orgán nadřízený organizaci v dohodě s vyšším odborovým orgánem učinit opatření k přezkoumání a úpravě norem.

(5) Normy spotřeby práce a jejich změny musí být pracovníkům oznámeny vždy před zahájením práce a nesmějí být uplatněny se zpětnou platností.

§ 115

Mzda při převedení na jinou práci

(1) Mzdové předpisy stanoví, za jakých podmínek, po jakou dobu a v jaké výši přísluší pracovníku 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, popřípadě v kolektivních smlouvách se stanoví, v jaké výši přísluší pracovníku mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušeni práce způsobené nepřiznivými 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. 3 písm. b) a c)], přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(4) 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 nebo orgán jí zmocněný může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit, za kterých podmínek uhradí národní výbor náklady na případný doplatek mzdy organizaci, která jej poskytla.

(5) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, pro onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je odměňován podle ustanovení předchozího odstavce s tím, že se mu průměrný výdělek zaručuje po dobu převedení, nejdéle však po dobu jednoho roku ode dne převedení. Tím nejsou dotčeny jeho nároky podle § 190 a násl.

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

§ 116

Mzda za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) se poskytuje zásadně náhradní volno. Pracovníkům, kteří jsou odměňováni podle soustavy dělnických mezd, lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas jen v dohodě s nimi. Při poskytování náhradního volna je nutno dbát potřeb výroby a plánovaných úkolů.

(2) Pracovníku, jemuž nebylo poskytnuto náhradní volno, přísluší za každou hodinu práce přesčas k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 25 %, a jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 %. Podkladem pro výpočet příplatku je základní mzda pracovníka.

(3) Za práci přesčas ve dne, v noci a v den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze mzdovými předpisy popřípadě v kolektivních smlouvách stanovit jednotný příplatek, je-li to odůvodněno povahou práce.

(4) Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách může být stanoveno, že za práci přesčas lze výjimečně poskytovat též přiměřenou paušální částku. Některým skupinám pracovníků, zejména pracovníkům konajícím práce řídicí nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. Za práci přesčas konanou v noci nebo v den pracovního klidu přísluší jim však náhradní volno.

(5) Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách může být stanoveno, ve kterých případech přísluší výjimečně i těmto pracovníkům za práci přesčas konanou v noci nebo v den pracovního klidu místo náhradního volna základní mzda s příslušným příplatkem.

(6) Pro organizace, kde lze konání práce přesčas jen obtížně kontrolovat, může být ve směrnících vydaných podle § 98 stanoveno, že náhradní volno nebo příplatek za práci přesčas se poskytuje jen tehdy, šlo-li o práci přesčas konanou se souhlasem organizace.

§ 117

Zvýhodnění práce v nočních směnách

Pracovníkům se za práci v nočních směnách poskytuje mzdové zvýhodnění. Okruh těchto pracovníků, podmínky pro poskytování mzdového zvýhodnění, jeho rozsah a formu stanoví mzdové předpisy

§ 118

Mzda a náhrada mzdy za svátky

(1) Za práci ve svátek přísluší pracovníku za každou odpracovanou hodinu vedle mzdy příplatek ve výši jeho průměrného výdělku 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 nepřísluší

- a) pracovníkům, kterým se za práci konanou ve svátek poskytne náhradní volno; toto náhradní volno může organizace pracovníku poskytnout jen na jeho žádost;

b) pracovníkům, u nichž bylo přihlédnuto k případné práci přesčas již při stanovení mzdy; za práci konanou ve svátek jim přísluší náhradní volno.

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

^[4] Náhrada mzdy za svátek nepřísluší 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. O tom, zda jde o neomluvené zameškání směny nebo její části, rozhoduje organizace v dohodě se závodním výborem.

§ 119

Mzda při vadné práci

^[1] Zavínil-li pracovník, který je odměňován podle soustavy dělnických mezd, vadnou prací zmetek, nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li pracovník opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoli však mzda za provedení opravy.

^[2] Jestliže pracovník zmetek nezavínil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo příslušným vedoucím zastavit práci nebo byl-li výrobek převzat technickou kontrolou organizace jako vyhovující.

^[3] Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

§ 120

Splatnost mzdy

^[1] Mzda je splatná pozadu za měsíční období ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vládou. Prémie a odměny mohou být vypláceny za delší časové období stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách.

^[2] Při skončení pracovního poměru je mzda za vykonanou práci splatná v den skončení pracovního poměru; prémie nebo jiné proměnlivé složky mzdy, jejichž výše není v této době ještě známa, jsou splatné v nejbližším výplatním termínu po zjištění jejich výše

§ 121

Výplata mzdy

^[1] Mzda se vyplácí pracovníku v penězích. Naturální požitky, zejména služební byt, se poskytují jako součást mzdy nebo vedle mzdy jen ve zcela výjimečných případech a nejvýše v rozsahu stanoveném mzdovými nebo jinými předpisy.

^[2] Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti. Výjimku může stanovit organizace s předchozím souhlasem závodního výboru, 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 v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí.

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

^[4] Pracovník může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než pracovníku, jen pokud to stanoví zákon.*)

§ 122

Srážky ze mzdy

^[1] Srážky ze mzdy lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může organizace srazit ze mzdy jen

- a) daň ze mzdy,
- b) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření,
- c) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo národním výborem,
- d) peněžité tresty (pokuty) a náhrady uložené pracovníku vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů nebo částky, které je pracovník povinen uhradit na základě pravomocného kárného opatření,
- e) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle předpisů o nemocenském pojištění,
- f) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle předpisů o sociálním zabezpečení,

*) § 14 zákona č. 120/1962 Sb., o boji proti alkoholismu.

- g) nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,
- h) náborový příspěvek a ostatní příspěvky (jejich poměrnou část), jakož i náhradu stěhovacích výloh, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a které je pracovník povinen podle předpisů o tomto náboru vrátit proto, že v organizaci neodpracoval dobu, na kterou uzavřel pracovní smlouvu,
- ch) při skončení pracovního poměru náhradu mzdy za dovolenou, na niž pracovník ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- i) částky mateřského příspěvku, které je pracovnice povinna vrátit na základě vykonatelského rozhodnutí podle zákona o mateřském příspěvku.

(2) Pořadí srážek ze mzdy stanoví vláda.

§ 123

Zavádění mzdových soustav a jejich změn, stanovení podmínek pro prémiování a pro poskytování odměn, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy může organizace provádět jen s předchozím souhlasem závodního výboru, pokud vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí neupraví účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně. Vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí ve výjimečných případech stanovit, že pro některé skupiny pracovníků je třeba k přiznání kvalifikační třídy a ke stanovení základních mezd pracovníkům předchozího souhlasu závodního výboru.

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 poskytne náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku zpravidla organizace, u níž je v pracovním poměru. Pracovníku uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce nebo pro jinou činnost pro společenskou organizaci poskytne organizace, pro

kteřou byl uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda; náhrada mzdy od organizace, u níž je v pracovním poměru, mu nepřísluší.

(3) Vláda nebo orgán jí zmocněný může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit, kdy při krátkodobém uvolnění pracovníka mu poskytne náhradu mzdy organizace, pro níž je v té době činný, nebo kdy tato organizace uhradí náhradu mzdy organizaci, která jej uvolnila.

§ 125

Náhrada mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách

(1) Pracovníku, který nastupuje vojenskou základní (náhradní) službu, poskytuje organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za prvé dva týdny této služby. Tato náhrada mzdy je splatná nejpozději tři dny před dnem stanoveným k nástupu vojenské služby.

(2) Při vojenském cvičení a dalších druzích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, přísluší pracovníku od organizace po dobu této služby náhrada mzdy ve výši stanovené vládou nebo orgánem jí zmocněným.

(3) Náhrada mzdy přísluší pracovníku, jestliže v den nástupu služby v ozbrojených silách byl v pracovním poměru alespoň tři bezprostředně předcházející měsíce. Pracovníku, který nastupuje službu v ozbrojených silách z organizace, k níž poprvé vstoupil do pracovního poměru po absolvování školy nebo po skončení učebního poměru, přísluší náhrada mzdy, i když u ní nesplňuje tuto podmínku; její splnění není také třeba ani v případech, kdy se nevyžaduje splnění podmínky čekací doby pro účely dovolené (§ 100 odst. 2).

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

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

(6) Vláda nebo orgán jí zmocněný stanoví po projednání s Ústřední radou odborů, v jakém rozsahu lze poskytovat pracovníkům v souvislosti s nástupem služby v ozbrojených silách pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy.

§ 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.

(2) Náhradu mzdy za dobu školení poskytuje pracovníku pořadatel školení. Pořadatel školení se však může s organizací dohodnout, že náhradu mzdy v dohodnuté výši bude pracovníku po dobu školení poskytovat organizace a že pořadatel školení jí vyplacené částky uhradí.

(3) Vláda nebo orgán jí zmocněný upraví po projednání s Ústřední radou odborů poskytování pracovního volna a hospodářské zabezpečení pracovníků studujících při zaměstnání a pracovníků při účasti na odborném školení nebo odborné přípravě, jakož i výši náhrady mzdy poskytované po dobu školení.

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

Organizace omluví nepřítomnost pracovníka v práci po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, po dobu mateřské dovolené, karantény, 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). Po tuto dobu nepřísluší pracovníku náhrada mzdy; hmotné zabezpečení v těchto případech upravují předpisy o nemocenském pojištění.

§ 128

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

(2) Vláda stanoví po projednání s Ústřední radou odborů, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se toto pracovní volno poskytuje a kdy a v jakém rozsahu přísluší pracovníkům za podmínek uvedených v § 125 odst. 3 po dobu tohoto pracovního volna náhrada 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 práci [§ 37 odst. 3

písm. a) a § 115 odst. 2]], přísluší mu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě 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 vydané podle § 131 odst. 2 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

(2) Ustanovení předchozího odstavce se nevztahuje na přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy; ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách může však 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

(1) Organizace poskytuje pracovníkům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností. Organizace poskytuje také náhrady za používání vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, jestliže je jich používáno s jejím souhlasem.

(2) Předpisy k provedení předchozího odstavce vydávají ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě s ostatními zúčastněnými ústředními orgány a příslušnými odborovými orgány, a to pokud jde o náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, podle zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí.

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 neoddělitelnou 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 od-

měňování 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, organizace jím nadřízené a ústřední orgány jsou povinny zjišťovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání a soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a pro předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, jakož i onemocněním vznikajícím vlivem pracovního prostředí.

[²] 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.

[³] 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.

§ 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 pra-

covníků zabezpečuje Revoluční odborové hnutí organizátorskou a výchovnou činností v soudružské spolupráci s organizacemi.

[²] Pracovníci jsou v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci povinni:

- a) dodržovat předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, jakož i zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy,
- b) používat při práci ochranných zařízení a ochranných pracovních prostředků,
- c) účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným zkouškám a lékařským prohlídkám,
- d) oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování.

[³] Ustanovení předchozích odstavců platí přiměřeně o osobách, které se s vědomím organizace zdržují na jejích pracovištích.

§ 136

Společenská kontrola Československého revolučního odborového hnutí

[¹] Orgány Československého revolučního odborového hnutí mají právo vykonávat společenskou 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, a pravidelně prověřovat pracoviště a závodní zařízení pro pracující,
- b) kontrolovat, zda organizace řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- c) požadovat 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, vstupovat na pracoviště a do závodních zařízení pro pracující a vyžadovat si potřebné informace a podklady

(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 Československému revolučnímu odborovému hnutí výkonem společenské kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v družstvech

(1) Ustanovení této části se vztahují s odchylkami uvedenými v odstavcích 2 a 3 i na bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve výrobních družstvech, v jednotných zemědělských družstvech, v bytových družstvech a družstvech vzájemné občanské pomoci.

(2) Ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech odpovídá za bezpečnost a ochranu zdraví při práci představenstvo a vedle něho na úsecích své činnosti též ostatní orgány družstva, jakož i všechny osoby pověřené organizováním, řízením a kontrolou práce.

(3) K podchycení a využití tvůrčí iniciativy celého členského kolektivu při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci napomáhají ve výrobních družstvech a jednotných zemědělských družstvech jejich komise. Úkolem těchto komisí je zabývat se soustavně bezpečností a ochranou zdraví při práci a účinně pomáhat představenstvu i jednotlivým vedoucím pracovníkům družstva při jejím zabezpečení.

(4) Organizací a výkon společenské kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech upraví vlády České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky nebo orgány jimi zmocněné.

§ 138

Státní odborný dozor

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

(2) Při výkonu státního odborného dozoru jsou jeho orgány oprávněny dávat organizacím závazné pokyny k odstranění závad zjištěných při provádění dozoru a jsou oprávněny nařizovat vyfazení strojů a zařízení podléhajících jejich doзору, je-li ohrožen život nebo zdraví pracujících.

HLAVA ŠESTÁ

PÉČE O PRACOVNÍKY

Oddíl první

Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky

§ 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 proto pečují zejména o rozšiřování mechanizace a automatizace, o zdokonaňování organizace práce, o snižování pracovní únavy a o vzhled a úpravu pracoviště, strojů a nástrojů a závodních zařízení pro pracovníky.

(3) Organizace jsou povinny v přiměřeném rozsahu zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení. Rovněž jsou organizace povinny zřizovat a udržovat závodní zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených předpisy o péči o zdraví lidu.

§ 140

(1) V souladu s plánem rozvoje zařízení sloužících závodnímu stravování umožňují organizace pracovníkům ve všech směnách závodní stravování odpovídající zásadám správné výživy a zabezpečují jim vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti. K tomu cíli mohou organizace též zřizovat závodní jídelny, kantýny, bufety a pomocná hospodářství.

(2) Organizace pomáhají řádnému ubytování pracovníků tím, že podporují jejich účast na bytové výstavbě, pečují o zvyšování úrovně jejich bydlení a budují a udržují v náležitém stavu hromadné ubytovny, jakož i obytné domy, které spravují.

(3) Organizace umožňují pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům co nejúčelnější využití volného času. Za tím účelem zejména budují, vybavují, udržují a zlepšují kulturní, tělovýchovná, sportovní a turistická zařízení a závodní zotavovny a zajišťují jejich technický provoz. Organizace přitom úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím.

Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování

§ 141

V souladu s potřebami dalšího rozvoje socialistické společnosti jsou organizace povinny pe-

čovat o kvalifikaci pracovníků, o její zvyšování a vhodné rozšiřování, pečovat o jejich další vzdělávání a zabezpečovat, aby byli zaměstnávání pracemi odpovídajícími získané kvalifikaci. Organizace jsou povinny pečovat o soustavné a plánované zvyšování kvalifikace zejména mladistvých pracovníků. Za tím účelem organizace zejména

- a) zřizují závodní školy práce,
- b) doporučují pracovníky pro studium, jakož i pro studium při zaměstnání, toto studium jim umožňují a poskytují jim hospodářské zabezpečení podle příslušných předpisů,
- c) umožňují pracovníkům soudružskou výměnu zkušeností s pracovníky jiných organizací.

§ 142

(1) Pracovníkům, kteří vstupují do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečují organizace získání kvalifikace jejich zaškolením. Po skončení zaškolení vydá organizace pracovníku osvědčení o zaškolení.

(2) Mladistvé, kteří vstoupili po skončení povinné školní docházky přímo do pracovního poměru, je organizace povinna zaškolit pro jednoduché pracovní činnosti; je dále povinna umožnit těmto mladistvým vykonání kvalifikačních zkoušek a vést je popřípadě k přípravě na učňovské zkoušky ve vhodném oboru.

(3) Organizace je rovněž povinna zaškolit pracovníky, kteří přecházejí na nová pracoviště nebo na nové druhy a způsoby práce, pokud je to třeba zejména pro bezpečný, zdravotně nezávadný a hospodárný výkon práce.

(4) Pracovníkům starším než 18 let, kteří konali po přiměřenou dobu práce příslušného oboru a osvojili si potřebné vědomosti a dovednosti může organizace výjimečně povolit vykonání závěrečné učňovské zkoušky i když se jim nedostalo výchovy k povolání v učebním poměru.

§ 143

(1) Organizace může s pracovníkem uzavřít dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníku získání nebo zvýšení kvalifikace a pracovník se zavazuje po jejím získání nebo zvýšení setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit organizaci náklady spojené se získáním nebo zvýšením jeho kvalifikace.

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

- a) druh kvalifikace a způsob jejího získání nebo zvýšení,

- b) doba, po kterou se pracovník zavazuje setrvat v organizaci v pracovním poměru po získání nebo zvýšení této kvalifikace,

- c) druhy nákladů, které bude povinen pracovník organizaci uhradit, jestliže nesplní svůj závazek v organizaci v pracovním poměru setrvat, a nejvyšší celková částka, do které lze na něm tuto náhradu požadovat,

Jinak je dohoda neplatná.

(3) Nesplní-li pracovník svůj závazek pouze zčásti, povinnost nahradit náklady se poměrně sníží. V odůvodněných případech může organizace povinnost k náhradě nákladů pracovníku zcela prominout.

(4) Povinnost k náhradě nákladů zaniká zcela, jestliže pracovní poměr skončil

- a) výpovědí danou organizací, pokud nejde o výpověď pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně nebo z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr,
- b) výpovědí danou pracovníkem podle § 51 odst. 1 písm. c), d) nebo e),
- c) okamžitým zrušením pracovního poměru pracovníkem (§ 54).

(5) Přejde-li pracovník do jiné organizace v naléhavém zájmu společnosti, může tato organizace převzít za pracovníka povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se získáním nebo zvýšením jeho kvalifikace, pokud s převzetím tohoto závazku orgán jí nadřízený souhlasí; převzetím závazku novou organizací závazek pracovníka zaniká.

§ 144

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

(2) Umísťování absolventů škol vysokých, odborných, středních odborných, popřípadě i všeobecně vzdělávacích a konzervatoří upraví vláda; může přitom stanovit odchylky od tohoto zákona, pokud jde o vznik, změnu a zánik pracovního poměru, který absolventi sjednávají pracovní smlouvou s organizacemi.

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

Organizace je povinna zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které pracovníci obvykle nosí do práce, jakož i obvyklých dopravních prostředků pracovníků, pokud jich používají k cestě do práce a zpět. Tuto povinnost má i vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro ni činní 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

(1) Vrátil-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 základní služby, nebo pracovníce po skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), nebo vrátil-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 nebo alespoň jejich kvalifikaci.

(2) Vrátil-li se do práce pracovník po skončení základní vojenské služby nebo pracovníce po skončení další mateřské dovolené (§ 157 odst. 2), je organizace povinna zařadit je na práci odpovídající pracovní smlouvě. Není-li to možné, protože sjednaný druh práce odpadl, musí je organizace zařadit na jinou práci odpovídající jejich kvalifikaci.

(3) Nelze-li podle lékařského posudku pracovníka zařadit na původní práci a pracoviště, je organizace povinna zajistit mu jinou vhodnou práci.

§ 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 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 vyhrazuje nebo zřizují zvláštní dílny (pracoviště) a umožňuje se jim získat potřebnou kvalifikaci.

(3) Povinnosti organizací souvisejí se zaměstnáním pracovníků se změněnou pracovní schopností, uvedené v předchozích odstavcích, blíže upravují předpisy o sociálním zabezpečení pracovníků.

HLAVA SEDMÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH

Oddíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

(1) Organizace vytvářejí pro ženy ve spolupráci s národními výbory a závodními výbory a v souladu s plánem zaměstnanosti žen nové pracovní příležitosti. Jsou povinny budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy a v souladu s plánem rozvoje jeslí a mateřských škol zřizovat závodní jesle a závodní mateřské školy.

(2) Národní výbory zřizují, udržují a zlepšují zařízení pro poskytování služeb, budují jesle, mateřské školy, zřizují školní jídelny, školní družiny, kluby a obdobná zařízení pro školní mládež, dbají, aby dobře plnily své poslání, a upravují jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám pracujících žen a matek.

§ 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 práci 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 a v dohodě s ministerstvem zdravotnictví a ústředními výbory odborových svazů 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 průběžně 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, 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, sociálních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, v telekomunikační a poštovní službě, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě.

(2) Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů dočasně povolovat noční práci žen starších než 18 let, jestliže to vyžaduje naléhavý zájem společnosti a jde-li o práce méně namáhavé.

(3) Organizace potřebuje k zaměstnávání žen noční práci předchozí souhlas závodního výboru a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas ústředního výboru odborového svazu. Tyto orgány mohou vázat udělení souhlasu na splnění určitých 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 niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než

na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojistění.

§ 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.

§ 155

Rozvázání pracovního poměru

Výpovědi může organizace rozvázat pracovní poměr s těhotnou ženou, se ženou, která trvale pečuje o dítě mladší než jeden rok, a s osamělou ženou, která trvale pečuje 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.

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

Mateřská dovolená

§ 157

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží ženě mateřská dovolená po dobu 26 týdnů; poskytuje se zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu.

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

(3) Po dobu materské 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) Žena může nastoupit mateřskou dovolenou také dříve než čtyři týdny před očekávaným dnem porodu, nejdříve však osm týdnů před tímto dnem. Vyčerpá-li takto z mateřské dovolené před porodem více než čtyři týdny, poskytuje se jí mateřská dovolená až do uplynutí 28 týdnů ode dne jejího nástupu.

(2) Vyčerpá-li žena z mateřské dovolené před porodem méně než čtyři týdny protože porod nastal dříve, než lékař určil, nebo protože jí lékař povolil se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu a pracovním podmínkám dále pracovat, poskytne se jí mateřská dovolená rovněž až do uplynutí 26 týdnů ode dne jejího nástupu.

(3) Vyčerpá-li však žena z mateřské dovolené před porodem méně než čtyři týdny z jiných důvodů, poskytne se jí mateřská dovolená jen do uplynutí 22 týdnů ode dne porodu.

§ 159

(1) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a pracovnice zatím nastoupí do práce, přerušuje se tímto nástupem mateřská dovolená, nejdříve však po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu; její nevyčerpaná část se pracovnici 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 dvou 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 12 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 12 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 dítě, jehož matka zemřela.

(2) Mateřská dovolená, popřípadě další mateřská dovolená se poskytuje takové ženě ode dne, kdy počala o dítě pečovat, a to mateřská dovolená nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 22 týdnů věku, a další mateřská dovolená do dne, kdy dítě dosáhne věku dvou 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 výdělků.

§ 162

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují i na ženy ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech; pokud jde o členky výrobních družstev a jednotných zemědělských družstev, postupují družstva při skončení členského poměru v souladu s ustanovením § 155.

(2) Ustanovení této hlavy platí s výjimkou § 152 a 154 obdobně pro vojákyně z povolání, příslušnice Sboru národní bezpečnosti a příslušnice Sborů nápravné výchovy. Podrobnosti stanoví ministerstvo národní obrany federální ministerstvo vnitra a ministerstva spravedlnosti.

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 organizací úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím

a Československým svazem mládeže, a s rodiči mladistvých.

§ 164

(1) K uzavření pracovní nebo učební smlouvy a ke změně učebního oboru je organizace povinna si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého pracovníka [učně].

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

§ 165

(1) 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.

(2) Organizace zabezpečují ve spolupráci se společenskými organizacemi mladistvým účelné využití volného času především k jejich kulturnímu rozvoji a zotavení.

§ 166

Zákaz práce přesčas a práce v noci

(1) Organizace nesmí mladistvé zaměstnávat práci přesčas a práci 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 protože 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; tento zákaz se nevztahuje na hochy

starší než 16 let, jsou-li tyto práce nezbytné pro jejich přípravu k povolání.

(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 a v dohodě s ministerstvem zdravotnictví a ústředními výbory odborových svazů seznamy prací a pracovišť zakázaných mladistvým a zabezpečí, aby tyto seznamy byly průběžně 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 rozšířit 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 [učebního] poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud ministerstva zdravotnictví v dohodě s Českou radou odborových svazů nebo se Slovenskou radou odborových svazů 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

Ustanovení této hlavy se vztahují též na mladistvé ve výrobních družstvech a v jednotlivých zemědělských družstvech.

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.

§ 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

Odpoovědnost pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Obecná odpovědnost

§ 172

(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

(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 jí způsobil úmyslným jednáním proti pravidlům socialistického soužití.

§ 174

(1) Pracovník neodpovídá za škodu, kterou způsobil při odvrácení 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.

§ 175

Odpoovědnost 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 jí není možno uhradit jinak. Přitom se přihlídně zejména k tomu, co bránilo splnění povinností 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.

Odpoovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které 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.

(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 v dohodě s ústředními výbory odborových svazů stanovit funkce, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti.

§ 177

(1) Pracovník, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště nebo překládán. Odpovídá-li pracovník za schodek společně s ostatními, může od dohody také od-

stoupit, jestliže na pracovišti je zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě zástupce vedoucího. 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) Této odpovědnosti se pracovník zproští, prokáže-li, že ztrátu nezavinil.

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. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám přivodil.

(3) Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může organizace požadovat náhradu i jiné škody, jestliže by její neuhrazení odporovalo pravidlům socialistického 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 opotřeбенí 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 po-

dle poměru jejich 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. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých 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 výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě než je trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka. Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů, může být náhrada škody takto snížena jen soudem, nebo ve smíru, schváleném komisí pro pracovní spory. 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 a k socialistickému vlastnictví, 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 je odměňován podle soustavy dělnických mezd a který způsobil z nedbalosti organizaci škodu vyrobením zmetku, je povinen nahradit jí náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej 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 nebo převzala-li technická kontrola výrobek jako vyhovující.

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

(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) Podle předchozích odstavců se posuzuje také povinnost pracovníka nahradit škodu způsobenou organizací 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, sam 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 vyroběním zmetku nebo náhrady nepřesahující částku 500 Kčs, je organizace povinna projednat se závodním výborem. 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 závodního výboru nebo s jeho souhlasem upustit od vymáhání zbylé částky náhrady škody. Toto ustanovení se nevztahuje na škody, které pracovník způsobil úmyslně, v opilosti, na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů.

Oddíl třetí

Odpovědnost organizace

§ 187

(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 socialistického soužití.

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

§ 188

Prokáže-li organizace, že škodu zavinil také poškozený pracovník, její odpovědnost se poměrně omezí.

§ 189

(1) Organizace je povinna nahradit pracovníku skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu na zdraví, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech s tím omezením, že jednorázové odškodnění pozůstalým nenáleží.

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

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocích 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 (dále jen „pracovní úraz“), odpovídá za škodu tím vzniklou organizace, u níž byl pracovník v době úrazu v pracovním poměru.

(2) 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 předpisech o sociálním zabezpečení, jestliže vznikly za podmínek tam uvedených.*

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

(4) Organizace je povinna nahradit škodu, i když dodržela povinnosti vyplývající z předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnost nezprostit podle § 191.

§ 191

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

* Příloha č. 1 k vyhlášce č. 102/1964 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

a) škoda byla způsobena tím, že postižený pracovník svým zaviněním porušil předpisy 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 a organizace nemohla škodě zabránit a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

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

a) postižený pracovník porušil svým zaviněním 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,

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

(³) Zproští-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 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.

(²) Náhradu škody je organizace povinna projednat se závodním výborem.

§ 194

Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti pracovníka činí rozdíl mezi průměrným výdělkem pracovníka před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského, která by mu podle předpisů o nemocenském pojištění náležela při mimoústavním ošetřování.

§ 195

(¹) Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné (časové) invalidity se poskytne pracovníku v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemocí z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výděлку před vznikem škody. Ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost ani k jeho snížení podle předpisů o sociálním zabezpečení se nepřihlíží.

(²) Náhrada za ztrátu na výděлку spolu s výdělkem postiženého pracovníka s případným invalidním nebo částečným invalidním důchodem poskytovaným při pracovním úrazu nesmí přesáhnout částku 2500 Kčs měsíčně. U pracovníků, jejichž průměrný výdělek před vznikem škody na zdraví byl vyšší než 2500 Kčs, se tato částka zvyšuje o 50 % rozdílu mezi tímto výdělkem a částkou 2500 Kčs. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně nebo byla-li způsobena výhradně organizací porušením předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(³) Pracovníku, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna (§ 147), přísluší náhrada za ztrátu na výděлку 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.

(⁴) Ministerstva zdravotnictví stanoví v dohodě s Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů, při kterých nemocech z povolání náleží náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti jen po dobu, než bude postižený pracovník schopen dosahovat výděлку odpovídajícího jeho kvalifikaci.

§ 196

Náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění, které vznikly pracovníku následkem pracovního úrazu nebo nemocí z povolání, se poskytuje 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.

(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 pojistění.

§ 199

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých náleží 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 převyšit částku, do které by náležela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělek podle § 195 odst. 2. Při usmrcení způsobeném úmyslně může [rozhodčí orgán nebo*] soud přiznat náhradu i vyšší částkou, jestliže by její nepřiznání odporovalo pravidlům socialistického soužití.

(3) Náhrada nákladů náleží, pokud není uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z léhož důvodu. Od těchto dávek se odečte částka, která odpovídá výši přídatků na děti dříve poskytovaných.

§ 200

Jednorázové odškodnění náleží manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti náleží ve výši 5000 Kčs, manželu ve výši 3000 Kčs. V odůvodněných případech lze jednorázové odškodnění v úhrnné výši 3000 Kčs přiznat též rodičům zemřelého.

§ 201

(1) Organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle ob-

čanského 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.

§ 202

Změní-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.

§ 203

(1) Vláda stanoví na návrh Ústřední rady odborů**) odchylky potřebné pro určení rozsahu náhrady škody a způsob jejího poskytování u učňů, studentů, žáků, pracovníků ve věku blízkém věku mladistvých, pracujících důchodců a osob uvedených v § 206.

(2) Ministerstva zdravotnictví stanoví v dohodě s Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů a s ostatními zúčastněnými ústředními orgány výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a upraví 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 práce obvykle pracovník nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které organizace nepřevzala do zvláštní úschovy, odpovídá organizace jen do částky 1000 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.

*) Vzhledem k § 207 jde o ustanovení nepoužitelné.

**) Srov. § 11 písm. b) zák. č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů.

(3) Nárok na náhradu škody zanikne, jestliže pracovník o ní neuvědomil organizaci bez zbytečného odkladu nejpozději do 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 účelné 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.

§ 206

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují i na občany vykonávající veřejné funkce a na ostatní osoby, o kterých to stanoví vláda Československé socialistické republiky nebo orgán jí zmocněný.

(2) Ustanovení § 190 až 203 se vztahují též na členy jednotných zemědělských družstev, na občany, kteří v družstvu soustavně pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou do sud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, na příslušníky ozbrojených sil v činné službě a na příslušníky Sboru národní bezpečnosti a na příslušníky Sborů nápravné výchovy; potřebné odchylky v oborech své působnosti mohou stanovit ministerstvo národní obrany, federální ministerstvo vnitra a ministerstva spravedlnosti.

HLAVA DEVÁTÁ

PRACOVNÍ SPORY

§ 207

(1) Spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy Komise pro pracovní spory (dále jen „komise“), provádí smírčí řízení, pokud o to žádá jeden z účastníků.

(2) Spory o obsah potvrzení o zaměstnání (§ 60 odst. 1), posudků o pracovní činnosti (§ 60 odst. 2) a o návrhu na zrušení kárného opatření (§ 81 odst. 2) musí však být před podáním návrhu soudu projednány komisí; to neplatí, nebyla-li komise v organizaci zřízena.

§ 208

Komise se zřizují v organizacích; jejich členy volí a odvolává kolektiv pracovníků, jemuž také odpovídají za svou činnost. Volby organizuje vedoucí organizace společně s příslušným odborovým orgánem.

§ 209

(1) Účelem projednávání sporu před komisí je urovnání sporu smírem. Dojde-li ke smíru, komise jej schválí, neodporuje-li platným předpisům.

(2) Jde-li o spory uvedené v § 207 odst. 2 a nedojde-li ke smíru, komise po jednání o sporu rozhodne.

§ 210

(1) Komise musí dbát, aby při jednání byl zjištěn skutečný stav věci co nejúčelněji a nejrychleji a aby sjednaný smír, popřípadě rozhodnutí o sporu byly v souladu s platnými předpisy.

(2) Před schválením smíru, popřípadě před vydáním rozhodnutí o sporu, vyžádá si komise od účastníků sporu potřebné podklady a přizve k jednání účastníky sporu a podle potřeby i další osoby, které mohou přispět k objasnění věci. Tyto osoby jsou povinny se dostavit k jednání, vypovídat pravdu a nic nezamlčovat.

(3) Je-li účastníkem řízení mladistvý pracovník, přizve komise k jednání také jeho zákonného zástupce, a jde-li o pracovníka, kterému byl soudem ustanoven opatrovník, též jeho opatrovníka.

§ 211

(1) Jestliže do 30 dnů od podání návrhu ve sporech podle § 207 odst. 2 nedošlo k vydání rozhodnutí nebo ke schválení smíru a některý z účastníků navrhl, aby spor byl postoupen soudu, je komise povinna tomuto návrhu bezodkladně vyhovět. Nesplní-li komise tuto povinnost, může se návrhovaatel obrátit přímo na soud.

(2) V ostatních sporech může se účastník obrátit na soud, aby o sporu rozhodl kdykoliv před schválením sjednaného smíru.

§ 212

Organizace i pracovník mohou podat do 15 dnů od doručení písemného rozhodnutí komise ve sporech podle § 207 odst. 2 návrh soudu, aby o sporu rozhodl.

§ 213

(1) Smír schválený komisí nabývá právní moci a je závazný pro účastníky sporu i pro všechny orgány. Totéž platí i o rozhodnutí komise, nebyl-li podán návrh, aby o sporu rozhodl soud (§ 212).

(2) Nebyla-li splněna ve stanovené lhůtě povinnost převzatá schváleným smírem nebo uložena pravomocným rozhodnutím komise, může se oprávněný domáhat u soudu soudního výkonu tohoto smíru nebo rozhodnutí.

§ 214

(1) Schválení smíru, popřípadě rozhodnutí komise mohou být zrušeny soudem, jestliže se dodatečně zjistí, že jsou v rozporu s právními předpisy. Soud v tomto případě rozhodne ve věci samé.

(2) Návrh na zrušení může podat účastník sporu, státní orgán nebo společenská organizace nejpozději do tří let od nabytí právní moci.

§ 215

(1) Komise zruší na návrh kteréhokoliv účastníka sporu schválení smíru nebo své pravomocné rozhodnutí, jestliže se dodatečně zjistily mimořádně závažné okolnosti, kterých tento účastník nemohl bez své viny použít a které odůvodňují podstatně příznivější rozhodnutí v jeho prospěch.

(2) Návrh na zrušení smíru nebo pravomocného rozhodnutí může účastník podat pouze do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o okolnostech odůvodňujících navrhovanou změnu, nejpozději do tří let od právní moci smíru nebo rozhodnutí.

§ 216

Federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvy spravedlnosti, Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí, Českým svazem výrobních družstev a Slovenským svazem výrobních družstev stanoví, ve kterých organizacích se komise zřizují, jak se ustavují a kdo hradí náklady s jejich činností spojené, a podrobněji upraví řízení před nimi.

ČÁST TŘETÍ

UČEBNÍ POMĚR

§ 217

(1) V učebním poměru se zabezpečuje výchova mládeže k povolání tak, aby pro socialistickou společnost byli vychováváni třídně uvědomělí, ideově vyspělí, odborně zdatní pracovníci, schopní ovládnout nejnovější techniku a pokrokové pracovní metody.

(2) V učebním poměru se mládeži poskytuje odborné a všeobecné vzdělání v rozsahu stanoveném učebními plány a učebními osnovami, jakož i mimoškolní a mimopracovní výchova. Odborným vzděláním se rozumí odborný výcvik a vyučování odborným předmětům. Odborné a všeobecné vzdělání učňů je bezplatné.

(3) Výchovu mládeže pro povolání v učebním poměru zajišťují organizace. Organizace přitom úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže, a s rodiči učňů.

§ 218

Povinnosti organizace

Organizace je povinna zejména

- a) zabezpečit odborné a všeobecné vzdělání učně v rozsahu stanoveném učebními plány a učebními osnovami a zabezpečovat též jeho mimoškolní a mimopracovní výchovu,
- b) vytvářet příznivé podmínky pro uplatňování a rozvíjení schopností a iniciativy učně i pro jeho zdravý vývoj a zajišťovat jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- c) vést učně k uvědomělé pracovní kázní, zvláště k socialistickému poměru k práci a k socialistickému vlastnictví, k dosahování co největší hospodárnosti a úspornosti, k bezpečnému a zdravotně nezávadnému výkonu práce, k osvojování nové techniky a pokrokových pracovních metod a k soudružské spolupráci,
- d) zaměstnávat učně pouze pracemi v souladu s učebními plány a učebními osnovami,
- e) poskytovat učni finanční a hmotné zabezpečení (§ 230).

§ 219

Povinnosti učně

(1) Učeň je povinen zejména

- a) svědomitě a vytrvale se učit a osvojovat si vědomosti a dovednosti učebního oboru, v němž je vychováván, novou techniku a pokrokové pracovní metody
- b) plnit pokyny výchovných pracovníků a dodržovat zásady soudružské spolupráce,
- c) chránit majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a šetrně zacházet s materiálem, stroji a nástroji,
- d) dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- e) podrobit se předepsaným zkouškám.

(2) Podrobnosti o právech a povinnostech učňů stanoví učňovský řád, který vydá organizace v dohodě se závodním výborem podle vzorových učňovských řádů vydaných ministerstvy školství v dohodě s Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů.

§ 220

Učební smlouva a vznik učebního poměru

(1) Učební poměr se sjednává písemnou učební smlouvou, kterou uzavírá učeň a organizace, a vzniká dnem, který je v učební smlouvě stanoven jako den nástupu učně do učebního poměru.

(2) V učební smlouvě je organizace povinna s učněm dohodnout:

- a) učební obor, v němž se má učeň vychovávat,
- b) místo, kde bude výchova prováděna,
- c) den nástupu do učebního poměru.

(3) Mimoto má učební smlouva obsahovat zpravidla ustanovení o délce učební doby, o finančním a hmotném zabezpečení učně a o dalších povinnostech účastníků učebního poměru.

(4) Pro učební poměr nelze sjednat zkušební dobu.

§ 221

Změny učebního poměru

(1) Má-li v organizaci dojít k takovým organizačním změnám, že organizace nebude moci nadále plnit povinnosti z učebního poměru (při zrušení organizace, jejím rozdělení nebo sloučení s jinou organizací), určí nadřízený orgán jinou organizaci, která vstoupí do jejich práv a povinností z učebního poměru.

(2) Učební obor dohodnutý v učební smlouvě lze změnit jen ze závažných důvodů, dohodne-li se na tom organizace s učněm; taková dohoda musí být písemná.

(3) Neplní-li učeň po delší dobu povinnosti vyplývající z učebního poměru, lze učební dobu přiměřeně prodloužit písemnou dohodou mezi organizací a učněm.

Skončení učebního poměru

§ 222

(1) Učební poměr končí

- a) závěrečnou učňovskou zkouškou, popřípadě uplynutím učební doby,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením ze strany učně,
- d) dohodou.

(2) Učební poměr končí závěrečnou učňovskou zkouškou, byla-li s úspěchem vykonána dříve, než uplynula učební doba; jestliže učeň v této době závěrečnou učňovskou zkoušku s úspěchem nevykoná, končí učební poměr uplynutím učební doby.

§ 223

(1) Organizace může dát učni výpověď,

- a) nemůže-li plnit nadále povinnosti vyplývající pro ni z učebního poměru vzhledem ke změně svých úkolů,

b) porušuje-li učeň opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvláště hrubým způsobem a jeho setrvání v učebním poměru by vážně narušilo výchovu ostatních učňů,

c) je-li učeň trvale nezpůsobilý dále plnit povinnosti vyplývající z učebního poměru.

(2) Učeň může dát výpověď,

a) porušuje-li organizace podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle učební smlouvy nebo právních předpisů, popřípadě ji nemůže plnit v důsledku organizačních změn,

b) byl-li přijat jako žák na střední školu nebo jako student na vysokou školu, s výjimkou studia při zaměstnání,

c) má-li pro to vážný zdravotní, rodinný nebo jiný důležitý důvod.

(3) Výpovědní lhůta pro organizaci i pro učně je jeden měsíc.

§ 224

Učeň může zrušit učební poměr okamžitě, jestliže podle lékařského posudku nemůže plnit povinnosti z učebního poměru bez vážného ohrožení svého zdraví a nedošlo-li k dohodě o změně učebního oboru (§ 221 odst. 2).

§ 225

Dohoda o skončení učebního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

§ 226

Zápočet učební doby

Jestliže učeň po skončení učebního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou uzavře s jinou organizací učební smlouvu pro tentýž nebo příbuzný učební obor, započte se mu do učební doby doba trvání předchozího učebního poměru. Obdobně se postupuje při změně učebního oboru, jde-li o příbuzný učební obor.

Povinnosti organizace při skončení učebního poměru

§ 227

(1) Po úspěšném vykonání závěrečné učňovské zkoušky popřípadě po uplynutí učební doby, je organizace povinna uzavřít s učněm pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu ostatních pracovníků další odborný růst. Sjednaný druh práce musí odpovídat kvalifikaci získané v učebním poměru. Uzavření pracovní smlouvy může organizace odmítnout jen se souhlasem závodního výboru, jestliže nemá pro učně vhodnou práci, proto-

že se mění její úkoly, nebo pro pracovní nezpůsobilost učně. Pracovní smlouvu může organizace s učněm uzavřít i před skončením učebního poměru, nejdříve však v druhém roce učebního poměru.

(2) Skončí-li učební poměr na základě výpovědi nebo okamžitého zrušení, je okresní národní výbor ve spolupráci s organizací povinen zajistit učni možnost výchovy v učebním poměru v jiné organizaci, s výjimkou případů, kdy byl učeň přijat ke studiu. Nelze-li z vážných důvodů takto zabezpečit pokračování výchovy učně, zabezpečí mu okresní národní výbor práci v pracovním poměru.

§ 227a

(1) Při uzavírání pracovní smlouvy může organizace s učněm uzavřít dohodu, v níž se učeň zaváže, že po vykonání závěrečné učňovské zkoušky popřípadě po uplynutí učební doby, setrvá v organizaci v pracovním poměru po určitou dobu, nejvýše však po dobu tří let; do této doby se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(2) Jestliže jiná organizace uzavře s pracovníkem v době trvání jeho závazku pracovní smlouvu, je povinna organizací, k níž byl pracovník v učebním poměru, na její žádost nahradit přiměřené náklady vynaložené na jeho výchovu v učebním poměru. Federální ministerstvo financí může v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány určit druhy těchto nákladů a stanovit výši jejich náhrady paušálními částkami.

(3) Povinnost organizace hradit náklady podle předchozího odstavce se poměrně snižuje, nesplnil-li pracovník závazek podle odstavce 1 pouze zčásti. Povinnost organizace hradit tyto náklady nevzniká, jestliže organizace, k níž byl pracovník v učebním poměru, netrvá na splnění závazku vyplývajícího z uzavřené dohody nebo rozváže-li pracovník pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 51 odst. 1 písm. c) nebo d) anebo zruší-li pracovní poměr okamžitě (§ 54).

§ 228

Závěrečná učňovská zkouška

(1) Učeň koná na konci učební doby závěrečnou učňovskou zkoušku, kterou prokazuje, jak si osvojil požadované vědomosti a dovednosti. Učeň, který vykonal závěrečnou učňovskou zkoušku s úspěchem, obdrží výuční list.

(2) Učeň, jehož učební poměr skončil jinak než vykonáním závěrečné učňovské zkoušky, vydá organizace potvrzení o tom, po jakou dobu a pro který učební obor byl vychováván v učebním poměru.

(3) Učeň, který nevykonal závěrečnou učňovskou zkoušku a jehož učební poměr skončil uplynutím učební doby je organizace, která s ním sjednala pracovní poměr, povinna umožnit, aby si v pracovním poměru doplnil potřebné vědomosti a dovednosti a vykonal tuto zkoušku dojdečně.

(4) Ministerstva školství vydávají v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů předpisy o závěrečných učňovských zkouškách; mohou též stanovit, kterou jinou dobu než dobu trvání předchozího učebního poměru a v jakém rozsahu lze započítat do učební doby

§ 229

Organizace výchovy

(1) Organizace je povinna vytvořit podmínky pro úspěšné provádění výchovy učňů a dbát přitom požadavků účelnosti a hospodárnosti.

(2) Nelze-li ve výjimečných případech vytvořit v organizaci podmínky pro úspěšné provádění odborného výcviku učňů pro určitý učební obor, zabezpečí organizace jejich výchovu v jiné organizaci, která v takovém případě plně učni po dobu jeho výchovy povinnosti vyplývající z učebního poměru.

(3) Náplň činnosti učňů a rozvržení jejich pracovní doby určují učební plány které též stanoví, zda a jaká doba školní přípravy se započítává do jejich týdenní pracovní doby a jak se pro tento účel posuzuje doba odpadlého školního vyučování.

§ 230

Finanční a hmotné zabezpečení učňů

(1) Doba učebního poměru se dělí v souladu s metodickým postupem při výchově učňů na přípravné období a období odborného rozvoje.

(2) Učeň obdrží odměnu, která sleduje výchovné cíle a její podmínky a výši stanoví ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů. Při jejím stanovení se přihlíží pro období odborného rozvoje též k množství a jakosti vykonané práce. Tato odměna se posuzuje jako jejich mzda.

(3) Učňům učebních oborů, u nichž je to odůvodněno perspektivní potřebou kvalifikovaných pracovníků nebo komplexností jejich výchovy, jakož i učňům, u nichž je to odůvodněno sociálními zřeteli k jejich rodině, poskytuje organizace v přípravném období bezplatné ubytování a stravování. V období odborného rozvoje přispívají tito

učníkové na ubytování a stravování ze své odměny způsobem, který stanoví ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Českou radou odborových svazů nebo Slovenskou radou odborových svazů.

§ 231

Pokud se v této části nestanoví jinak, platí o učebním poměru ustanovení o pracovním poměru.

ČÁST ČTVRTÁ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH
MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 232

(1) Organizace mohou uzavírat s občany také dohody k provedení některých prací mimo pracovní poměr, pokud je to nezbytné k lepšímu plnění úkolů organizace, zkvalitnění služeb obyvatelstvu nebo k umožnění širší účasti na společenské práci občanům, kteří pro svůj zdravotní stav pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohou konat práci v pracovním poměru, a to v rozsahu odpovídajícím jejich možnostem a schopnostem.

(2) Dohody lze uzavírat:

- a) k provádění pracovní činnosti, jejíž výkon v pracovním poměru by byl vzhledem k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomického řízení neúčelný a nevhodný (dohody o pracovní činnosti),
- b) k provedení ojedinelého určitého pracovního úkolu, který není možno zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo vyžaduje-li to povaha úkolů organizace (dohody o provedení práce).

§ 233

(1) Při uzavírání těchto dohod organizace úzce spolupracují s okresními národními výbory

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

§ 234

(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) konat práce v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví 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 (např. potřebné základní prostředky, materiál, nářadí, podklady a drobné nebo krátkodobé předměty),

b) seznámit pracovníky s předpisy vztahujícími se na výkon jejich práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,

d) poskytnout pracovníkům sjednanou odměnu,

e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě.

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

§ 235

(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 pracovníci v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při této 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.

(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 však organizace za úraz jen podle občanského zákoníku.

§ 236

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

§ 237

(1) Dohodu o pracovní činnosti je organizace povinna uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny způsob odměňování a pod-

mínky které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce.

(²) Dohodu o pracovní činnosti lze uzavírat na dobu určitou nebo neurčitou. V dohodě lze ujednat způsob jejího zrušení; výpovědní lhůtu lze však sjednat jen stejnou pro obě strany. Okamžitě zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody lze dohodu jednostranně zrušit jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu a s jednoměsíční výpovědní lhůtou.

(³) Organizace může uzavřít s pracovníkem, který je v pracovním poměru k jiné organizaci, dohodu o pracovní činnosti jen s jejím předchozím písemným souhlasem. Pokud by činnost na základě dohody bránila pracovníku řádně plnit jeho povinnosti z pracovního poměru nebo by byla na újmu jeho zdraví, může mu organizace, u níž je v pracovním poměru, uložit, aby tuto dohodu zrušil; organizace, s níž dohodu uzavřel, je povinna mu to umožnit.

§ 238

(¹) Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně.

(²) Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané lhůtě, 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 mu škodu, která mu tím vznikla.

(³) Odměna za provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce. Organizace a pracovník mohou dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části sjednané práce. Odměna může být přiměřeně snížena, neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

(⁴) Zemře-li pracovník před splněním pracovního úkolu, nároky na odměnu přiměřenou vykonané práci, pokud může organizace jejich výsledků použít, a nároky na náhradu účelně vynaložených nákladů nezanikají a stávají se součástí dědictví.

§ 239

Ústřední orgány v dohodě s příslušnými odborovými orgány mohou stanovit zásady pro odměňování pracovníků činných podle těchto dohod a bližší podmínky pro jejich uzavírání. Odměňování prací konaných podle těchto dohod a vyskytujících se ve více odvětvích upraví ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky.

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 základní organizace Revolučního odborového hnutí o tom, že právní úkon odpovídá projevové vůli.

(³) Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům socialistického 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, způsobil-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 tato 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 do jednoho roku ode dne, kdy zjistila, že částky byly nesprávně určeny nebo omylem vyplaceny a nejdéle do 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 jí nahradit.

Smlouvy (dohody)

§ 244

(1) Smlouva (dohoda) 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, jedná-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) Od pracovní smlouvy lze odstoupit (§ 33 odst. 2), jen dokud pracovník nenastoupil do práce.

(4) 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.

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 rozhodnutí.*) 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 zavázat 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,

*) § 278 zákona č. 99/1963 Sb., o občanském soudním řízení.

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, přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na převíejající 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 převímá od dosavadní organizace práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

§ 250

[1] Převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této jednotky na převíejající organizaci.

[2] Práva a povinnosti dosavadní organizace vůči pracovníkům této organizační jednotky, 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

ZÁNÍK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Uspokojení nároku

§ 252

[1] Uspokojením nárok zanikne.

[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 vyrovnání všech, je vyrovnán ten nárok, o němž účastník při plnění prohlásí, že jej chce uspokojit; neučiní-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.* 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 odepřít.

§ 258

Uplynutí doby

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

§ 259

Dohoda

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 smrtí pracovníka zaniká.

(2) Ostatní peněžitě 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) Peněžitě nároky organizace zanikají smrtí pracovníka, s výjimkou nároků, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly pracovníkem před jeho smrtí písemně uznány co do dů-

vodů i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně, nebo zrádou předmětů svěřených pracovníku na písemné potvrzení.

HLAVA PÁTÁ

LHŮTY PRO UPLATNĚNÍ NÁROKŮ
A POČÍTÁNÍ ČASU

Lhůty pro uplatnění nároků

§ 261

(1) Nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u komise pro pracovní spory nebo u soudu ve lhůtě v tomto zákoně 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) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3, § 52, § 53 odst. 2, § 60 odst. 3, § 64, § 79 odst. 1, § 101 odst. 4 a § 204 odst. 3. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlídně komise pro pracovní spory i soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

(3) Uplatní-li účastník své právo a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí doba po dobu řízení neběží. Totéž platí i o právu, které bylo pravomocně přiznáno a pro které byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

(4) Od podání návrhu na projednání sporu komisí pro pracovní spory promlčecí lhůta neběží po dobu tohoto jednání, nejdéle však po dobu tří měsíců.

§ 262

(1) Lhůta k uplatnění nároku počíná běžet ode dne, kdy nárok mohl být uplatněn 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 jeden rok.

(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 opětující se plnění, činí lhůta k uplatnění nároku na jednotlivá plnění tři roky od jejich splatnosti.

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

(3) Jednoroční lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody počne běžet ode dne, kdy se poškozený doví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn do tří let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, do deseti let ode dne, kdy 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 do 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 deseti-letá 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

(1) Nárok byl uplatněn včas i tehdy, byl-li ve stanovené lhůtě uplatněn u soudu, ač měl být uplatněn u komise pro pracovní spory nebo naopak.

(2) 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 pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v měsíci, případně poslední den lhůty na poslední den v měsíci. Polovinou měsíce se rozumí 15 dnů.

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

§ 266a

Doručování

(1) Písemností organizace, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změny a zániku povinností pracovníka vyplývajících z pracovní smlouvy, jakož i rozhodnutí o uložení kárného opatření musí být doručeny pracovníku do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změny a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti se pracovníku doručují 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 s poznámkou „do vlastních rukou“.

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

ČAST ŠESTÁ

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zvláštní úprava pracovního poměru některých pracovníků

§ 267

(1) Pracovní poměry pracovníků, kteří podle pracovní smlouvy nepracují na pracovišti organizace, nýbrž vykonávají pro ni sjednané práce doma [dále jen domáctí pracovníci], řídí se ustanoveními zákoníku práce s těmito odchylkami:

- na tyto pracovníky se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- při osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy,
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani za práci ve svátek, v noci nebo v neděli.

(2) Vláda může na návrh Ústřední rady odborů* stanovit další odchylky, pokud to budou vyžadovat odlišné pracovní podmínky domáckých pracovníků, popřípadě stanovit, že při některých osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy.

*) Srov. § 11 písm. b) zák. č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů.

§ 267a

[1] Pro pracovní vztahy členů výrobních družstev platí ustanovení § 1, § 6 až 17 § 23, § 25, § 36 až 40, § 60 až 64, § 69 až 243, § 244 s výjimkou odstavce 2 poslední věty, § 245 s výjimkou odstavce 3, § 246 až 250, § 252 až 266a, § 267 § 270, § 272 až 275 s těmito odchylkami:

- a) kde tento zákon mluví o pracovním poměru, rozumí se tím členský poměr člena výrobního družstva k družstvu, a kde mluví o vedlejším pracovním poměru, rozumí se tím též členský poměr s vedlejším pracovním úvazkem. Kde se v tomto zákonu mluví o pracovní smlouvě, rozumí se tím dohoda o pracovních podmínkách, kterou člen výrobního družstva uzavřel s družstvem. Místem výkonu práce se rozumí místo, v němž se člen družstva zavázal vykonávat práce, a není-li takové místo výslovně ujednáno, místo, které vyplývá z povahy práce; kde se mluví o vedoucím organizace rozumí se tím představenstvo družstva, popřípadě orgán nebo funkcionář družstva zmocněný představenstvem,
- b) pokud tento zákon svěčuje ústředním orgánům působnost při provádění některých ustanovení ve vztahu k organizacím jimi řízeným, vykonává tuto působnost ve vztahu k výrobním družstvům Český svaz výrobních družstev a Slovenský svaz výrobních družstev. Ustanovení tohoto zákona o spolurozhodování, popřípadě o součinnosti odborových orgánů, se na členské vztahy ve výrobních družstvech nevztahují; pokud tento zákon vyžaduje u některých opatření účast vyšších odborových orgánů, vykonává tuto působnost Český svaz výrobních družstev a Slovenský svaz výrobních družstev, jde-li o opatření týkající se výrobních družstev,
- c) povinnost k náhradě nákladů na získání nebo zvýšení kvalifikace zaniká u členů výrobních družstev zrušením členství výpovědí z důvodů obdobných důvodům uvedeným v § 143 a 227a nebo okamžitým zrušením členského poměru členem podle stanov družstva,
- d) vedlejší činnost (§ 71) smí být ve výrobním družstvu vykonávána jen v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- e) pracovní řád družstva schvaluje členská schůze družstva. V pracovním řádu se zejména stanoví, který orgán družstva ukládá kárná opatření a rozhoduje o námitkách proti uložení důtky,
- f) v případech, kdy tento zákon umožňuje upravit též některé pracovní nebo mzdové podmínky kolektivní smlouvou, lze ve výrobních družstvech takovou úpravu provést usnesením členské schůze,

g) Český svaz výrobních družstev a Slovenský svaz výrobních družstev mohou stanovit, ve kterých dalších případech přísluší pracovníkům při důležitých osobních překážkách v práci pracovní volno s náhradou mzdy.

§ 268

Ustanovení tohoto zákoníku se vztahují i na pracovní poměry, jejichž účastníkem je jiná než socialistická organizace.

§ 269

Mezi občany může být sjednán pracovní poměr jen k poskytování služeb pro osobní potřebu za mzdu. Pro tyto pracovní poměry platí ustanovení o pracovních poměrech sjednávaných mezi organizacemi a pracovníky s těmito odchylkami:

- a) sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,
- b) výpověď lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, přičemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní lhůta činí vždy jeden měsíc,
- c) za porušení pracovní kázně nelze ukládat kárná opatření; poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru tak hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající, že 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) spory z těchto pracovních poměrů rozhodují jen soudy,
- f) a tyto pracovní poměry se nevztahují ustanovení, která ukládají organizaci povinnost projednat s orgány Revolučního odborového hnutí opatření týkající se pracovních poměrů nebo vyžádat si k nim jejich předchozí souhlas.

§ 270

Ustanovení tohoto zákoníku o rozvazování pracovního poměru s osamělými pracovníci platí obdobně i pro osamělé pracovníky trvale pečující o dítě. Tito pracovníci nesmějí být též vysíláni na pracovní cesty mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, ani zaměstnávání noční prací a prací přesčas, pečují-li trvale o dítě mladší než jeden rok; přeložit je lze jen na jejich žádost.

§ 270a

(1) Okresní národní výbor je oprávněn uložit organizaci za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, včetně mzdových 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. Pokuty plynou do příslušného státního rozpočtu.

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

(3) Federální ministerstvo financí v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí stanoví, z jakých prostředků se pokuty uhradují.

(4) Při ukládání pokut se postupuje podle obecných předpisů o správním řízení.

Výklad některých pojmů

§ 271

U organizací přímo řízených národními výbory plní úkoly ústředních orgánů podle toho, o zákoníku krajské národní výbory s výjimkou vydávání pracovněprávních předpisů.

§ 272

(1) 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 ochraně proti požárům a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušinami, zbraněmi, jedy, látkami škodlivými zdraví a látkami radioaktivními, 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, orgány nadřízenými organizacím nebo organizacemi s předchozím souhlasem příslušného orgánu 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.

§ 273

Invalidním důchodem, částečným invalidním důchodem a důchodem pozůstalých se rozumějí tyto důchody po odečtení případné zvláštní daně z důchodu.

§ 274

(1) Osamělými ženami se rozumějí ženy ne-provdané, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných vážných důvodů osamělé, které kromě pracovních příjmů nemají jinak zajištěnu obživu a nežijí s druhem.

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

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

§ 275

Průměrný výdělek

(1) Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubého výdělku, jehož pracovník dosáhl v organizaci během 12 kalendářních měsíců.

(2) Vláda nebo orgán jí zmocněný stanoví podrobnosti, zejména o způsobu výpočtu průměrného výdělku a jak se průměrný výdělek zjišťuje při trvalé změně základní mzdy nebo jestliže pracovní poměr v organizaci netrval 12 měsíců.

Přechodná ustanovení

§ 276

(1) Podle tohoto zákoníku se posuzují také pracovněprávní 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 skoučení pracovního poměru učiněné před 1. lednem 1966 a jejich právní účinky, i když nastanou po tomto dni; platnost vzniku pracovního poměru sjednáváného 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 nenabývalo dosud právní moci. Ustanovení § 79 odst. 2 se však vztahuje i na kárná opatření uložená 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. 160/1908 ř. z., o službě při strojích na námořských 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 podnikcích 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 předpisů jej měnících a doplňujících;
17. ustanovení částí 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. 140/1946 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. I., o úpravě pracovních 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 nemocnišskému 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. I., upravující pracovní a mzdové podmínky pekařského dělnictva;
39. zákon č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovníckém;
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 povolanych k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 43/1956 Sb.;
44. zákon č. 86/1950 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 povolanych 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 elektrinou, 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 výdělků zaměstnancům za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě pracovních právních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;
59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázení 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 rozvažování 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. 40/1959 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. 13/1961 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.

[3] Předpisy, které upravují délku pracovní doby výhodněji pro pracovníky než § 83 tohoto zákoníku, zůstávají v platnosti.

[4] V platnosti zůstává zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, s tím, že jeho přílohu tvoří usnesení IV všeodborového sjezdu se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference z roku 1965. Tato příloha je připojena k 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 nabytí účinností dnem 1. července 1968 a zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabytí účinností dnem 1. ledna 1970.

Dr. Hanes v. r.

PŘEHLED ZÁKONÍKU PRÁCE**Základní zásady****Čl. I—X****ČÁST PRVNÍ****VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ**

Působnost zákonníku práce	§ 1— 7
Účastníci pracovněprávních vztahů	§ 8— 17
Účast pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace	§ 18— 23
Zabezpečení práva na práci a práce ve prospěch společnosti	§ 24— 28

ČÁST DRUHÁ**PRACOVNÍ POMĚŘ**

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	§ 27— 35
Změny pracovního poměru	§ 36— 41
Skončení pracovního poměru	§ 42— 60
Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru	§ 61— 64
Volba a jmenování	§ 65— 68
Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost	§ 69— 71
Pracovní kázeň a pracovní řád	§ 72— 82
Pracovní doba a přestávky v práci	§ 83— 95
Práce přesčas a noční práce	§ 96— 99a
Dovolená na zotavenou	§ 100—110
Mzda	§ 111—123
Náhrada mzdy při překážkách v práci	§ 124—130
Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce	§ 131
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	§ 132—138
Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky	§ 139—145
Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce	§ 146—148

Pracovní podmínky žen	§ 149—152
Pracovní podmínky těhotných žen a matek	§ 153—162
Pracovní podmínky mládežtých	§ 163—169
Předcházení škodám	§ 170—171
Odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů v přímé souvislosti s ním	§ 172—188
Odpovědnost organizace	§ 187—200
Pracovní spory	§ 207—216

ČÁST TŘETÍ**UČEBNÍ POMĚŘ**

(§ 217—231)

ČÁST ČTVRTÁ**DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚŘ**

(§ 232—239)

ČÁST PÁTÁ**SPOLEČNÁ USTANOVENÍ**

Právní úkony	§ 240—245
Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 246—248
Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 249—251
Zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 252—260
Lhůty pro uplatnění nároků a počítání času	§ 261—266a

ČÁST ŠESTÁ**ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

(§ 267—280)