

Ročník 1989

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 14

Vydána dne 25. května 1989

OBSAH:

52. Zákoník práce (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)
53. Redakční sdělení o opravě chyby
Oznámení o vydání obecně závazných právních předpisů

52

PŘEDSEDNICTVO FEDERÁLNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ

vyhlašuje

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

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, vytyčuje 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 jednatelce dospět k plnění 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 pracovníkům pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovníkům je zajištěna bezplatná preventivní a léčebná péče, jakož i právo na hmotné zabezpečení při neschopnosti k práci, ve stáří a v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Pracovníkům se změněnou pracovní schopností se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim uplatnit a rozvíjet jejich schopnosti k práci s ohledem na jejich zdravotní stav. Pracovněprávní vztahy jsou v době neschopnosti pracovníků k práci z důvodů nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství chráněny zákonem ve zvýšené míře. Socialistické organizace projednávají s pracovníky před vznikem nároku na starobní důchod jejich případnou další pracovní aktivitu.

Článek X

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

Č Á S T P R V N Í

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

H L A V A P R V N Í

PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

§ 1

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

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

§ 2

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, k níž byli občané povoláni pracujícími 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

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

§ 4

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

§ 5

Pracovníprávní vztahy příslušníků sborů požární ochrany, učitelů vysokých škol, vědeckých (uměleckých) aspirantů, členů sdružení advokátů a členů posádek československých námořních lodí se řídí zákoníkem práce, pokud zákon nestanoví jinak.

§ 6

(1) Pracovníprávní vztahy mezi pracovníky a cizozemskými organizacemi na území Českoslo-

venské socialistické republiky, jakož i mezi cizinci pracujícími na území Československé socialistické republiky a tuzemskými organizacemi se řídí zákoníkem práce, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.

(2) Pracovníprávní vztahy pracovníků mezinárodních organizací se sídlem na území Československé socialistické republiky, zřízených mezinárodními smlouvami, se řídí zákoníkem práce, pokud tyto smlouvy nebo jiné mezinárodní smlouvy nestanoví jinak.

(3) Pracovníprávní vztahy pracovníků podniků se zahraniční majetkovou účastí²⁾ a organizací s mezinárodním prvkem³⁾ se sídlem na území Československé socialistické republiky se řídí zákoníkem práce, pokud tito pracovníci neppracují a nemají bydliště na území téhož cizího státu; v tomto případě se pracovníprávní vztahy řídí právem rozhodným podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém.

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

§ 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.

H L A V A D R U H Á

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Socialistické organizace

§ 8

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

(2) Organizace vystupují v pracovníprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních

¹⁾ Zákon č. 90/1988 Sb., o zemědělském družstevnictví.

²⁾ Zákon č. 94/1988 Sb., o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví.

³⁾ Zákon č. 173/1988 Sb., o podniku se zahraniční majetkovou účastí.

⁴⁾ Zákon č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem v Československé socialistické republice.

jednotkách organizací, stanoví-li to zvláštní předpisy, popřípadě stanovy společenských organizací: je-li však účastníkem pracovněprávního vztahu organizace, nemůže jím být současně její organizační jednotka a naopak.

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

§ 9

(1) Právní úkony v pracovněprávních 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 pracovněprávních 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 stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

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

§ 10

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

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

Pracovníci

§ 11

(1) Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (pracovněprávní způsobilost) vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy občan dosáhne 15 let věku; or-

ganizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku.

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

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

(4) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením

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

§ 12

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

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

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

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

§ 13

Pracovník může před rozhodčí komisí 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

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

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 písemně 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) Zemřel-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. Za těchto podmínek může soud ustanovit opatrovníka i tehdy, jestliže je to třeba z jiného vážného důvodu.

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

HLAVA TŘETÍ

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, na zvyšování kvalifikace a na zabezpečování sociálního rozvoje.

(2) Pracovníci organizace se podílejí na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace prostřednictvím socialistické samosprávy pracovního kolektivu a účastní se na nich prostřednictvím společenských organizací sdružených v Národní frontě a působících v organizaci, zejména Revolučního odborového hnutí a Socialistického svazu mládeže.

(3) K účinnému využívání tvůrčích sil pracovních kolektivů při zabezpečování růstu produktivity práce, hospodárnosti, kvality a efektivnosti výroby a urychleného využívání výsledků vědeckotechnického pokroku se v organizacích uplatňují zejména kolektivní formy organizace práce a odměňování.

§ 19

(1) Vedoucí pracovníci jsou povinni soustavně vytvářet podmínky pro rozšiřování účasti pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, zejména pro organizování výrobních porad, rozvíjení socialistického soutěžení, rozvoj vynálezcetví a zlepšovatelství, kolektivních forem organizace práce a odměňování a dalších forem tvůrčí iniciativy, a využívat zkušeností, připomínek a návrhů pracovníků, odborových orgánů a dalších společenských organizací působících v organizaci.

(2) Vedoucí pracovníci jsou povinni plnit vůči příslušným odborovým orgánům stanovené povinnosti.

§ 20

Kolektivní smlouvy

(1) K zabezpečování sociálně ekonomického rozvoje organizace, oprávněných zájmů a potřeb pracovníků, ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků včetně podmínek pro využívání volného času a k upevňování vztahů soudružské spolupráce uzavírá jménem pracovníků odborový orgán a jménem organizace její vedoucí kolektivní smlouvu.

(2) V kolektivní smlouvě mohou být v souladu s pracovněprávními předpisy upraveny též některé mzdové a další pracovněprávní nároky; jiné závazky mohou být v kolektivní smlouvě upraveny, jen pokud nejsou v rozporu s právními předpisy.

(3) Kolektivní smlouva, její změny a doplňky se uzavírají písemně a před podpisem musí být schváleny příslušným odborovým orgánem, jinak jsou neplatné. Kolektivní smlouva se uzavírá na období jednoho roku až pěti let. Právní účinnost závazků obsažených v kolektivní smlouvě začíná prvním dnem období, na které byla smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(4) Za zabezpečování podmínek pro včasné uzavření kolektivní smlouvy, za plnění závazků přijatých organizací v kolektivní smlouvě a za včasnou kontrolu jejich plnění odpovídají podle tohoto zákoníku organizace, vedoucí organizace, ostatní vedoucí pracovníci v rozsahu svých funkcí a další pracovníci jmenovitě uvedení v kolektivní smlouvě. Zaviněné neplnění těchto povinností se posuzuje jako porušení pracovních povinností a vyvozují se z něj důsledky podle příslušných ustanovení tohoto zákoníku. Za plnění závazků přijatých příslušnými odborovými orgány odpovídají tyto orgány podle stanov.

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

(6) Spory mezi příslušným odborovým orgánem a organizací o plnění závazků, z nichž nevyznikají nároky jednotlivým pracovníkům, řeší příslušný vyšší odborový orgán s orgánem nadřízeným organizaci; jejich společné rozhodnutí je pro obě strany kolektivní smlouvy závazné.

(7) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví nařízením podmínky pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, popřípadě pro rozhodování sporů podle předchozího odstavce.

§ 21

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

§ 22

(1) Revoluční odborové hnutí svou činností vede pracující v souladu s celospolečenskými zájmy k jednotnému uplatňování a dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „pracovněprávní předpisy“).

(2) V souladu s cíli činnosti Revolučního odborového hnutí podle předchozího odstavce organizují jeho orgány účast pracujících na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů, popřípadě příslušných závazků z kolektivních smluv, a k odstraňování nedostatků vzniklých z jejich porušování navrhnou, 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.

(3) Orgány Revolučního odborového hnutí určené Ústřední radou odborů vykonávají v organizacích společenskou kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Přitom jsou oprávněny zejména

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

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

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

§ 23

(1) Pokud federální ministerstvo práce a sociálních věcí vydává na základě tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy, činí tak v dohodě s Ústřední radou odborů, a jde-li o pracovněprávní předpisy pro pracovníky aparátů společenských organizací, též v dohodě s ústředním výborem Národní fronty Československé socialistické republiky. Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí a ministerstva financí, cen a mezd republik vydávají tyto pracovněprávní

ní předpisy v dohodě s Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou.

(2) Federální ústřední orgány, které vydávají na základě tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovníprávní předpisy pro jednotlivá odvětví, činí tak v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušným odborovým orgánem. Ústřední orgány republik tak činí v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky, a jde-li o mzdové předpisy, v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky, a s příslušným odborovým orgánem. K vydání právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba též dohody s příslušným orgánem státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

(3) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkající se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, zdravotních, kulturních a sociálních podmínek, projednávají federální ústřední orgány s Ústřední radou odborů; ústřední orgány České socialistické republiky projednávají tyto návrhy s Českou odborovou radou, ústřední orgány Slovenské socialistické republiky se Slovenskou odborovou radou.

§ 23a

Pokud ústřední orgány vydávají na základě tohoto zákoníku právní předpisy týkající se pracovních vztahů členů a pracovníprávních vztahů pracovníků jednotných zemědělských družstev, činí tak v dohodě se Svazem družstevních rolníků.

HLAVA ČTVRTÁ

ZABEZPEČENÍ PRÁVA 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 za podmínek stanovených zákonem.

§ 25

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

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

a) vedlejším (§ 70),

b) sjednaném za trvání dosavadního pracovního

poměru, který byl sjednán na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,

c) jestliže pracovník byl organizací, k níž je v pracovním nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce v jiné organizaci,

d) jestliže platnost rozvázání dosavadního pracovního poměru pracovníka je předmětem soudního sporu; nový pracovní poměr lze však sjednat pouze na dobu určitou, začínající nejdříve dnem následujícím po dni, kdy měl dosavadní pracovní poměr skončit, a nejdéle na dobu do pravomocného ukončení sporu,

e) sjednaném v jiné organizaci na dobu, kdy pracovník čerpá souvisle v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů dovolenou na zotavenou v organizaci, u níž je zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu, s výjimkou mladistvých pracovníků a pracovníků, kteří pracují za podmínek, při nichž vzniká nárok na dodatkovou nebo zvláštní dodatkovou dovolenou, popřípadě mají povinnost zúčastnit se rekondičního pobytu.

(3) Vláda Československé socialistické republiky stanoví nařízením, ve kterých případech se zaznamenává vznik a skončení pracovního poměru, popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu do osobních dokladů pracovníka (člena družstva); současně může též stanovit, které další skutečnosti týkající se těchto poměrů se zaznamenávají obdobným způsobem. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou vydanou v dohodě s federálním ministerstvem vnitřní administrace o provádění těchto záznamů.

§ 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 odborovou radou a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou mohou uložit organizacím, popřípadě i občanům, povinnosti nezbytné ke splnění těchto úkolů, zejména povinnost hlásit národnímu výboru potřebné skutečnosti.

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

(3) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou fede-

rální ministerstvo práce a sociálních věcí hmotně zabezpečení občanů před nástupem do zaměstnání.

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 usnesením ústředních orgánů společenských organizací.

(4) Jmenováním může být založen pracovní poměr jen u vedoucích pracovníků jmenovaných podle zvláštních předpisů, popřípadě podle stanov společenských organizací, do funkce orgánem nadřízeným organizaci, v níž má pracovník svou funkci vykonávat, a u vedoucích pracovníků, které do funkce jmenuje vedoucí organizace. Okruh vedoucích funkcí, do nichž pracovníky jmenuje vedoucí organizace, stanoví nařízením vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů; to neplatí u vedoucích pracovníků aparátů společenských organizací.

Oddíl první

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

§ 28

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

§ 29

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

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

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

§ 30

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

(2) Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat, popřípadě dohodou účastníků prodloužit, nejdéle na tři roky. Opětovně lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat pouze za podmínek stanovených v právním předpisu. Tato omezení se netýkají pracovního poměru na dobu určitou, který vznikl na základě rámcové pracovní smlouvy (§ 34), a vedlejšího pracovního poměru na dobu určitou (§ 70b odst. 2).

(3) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, v kterých případech pracovní poměr na dobu určitou

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

§ 31

(1) V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba, která činí, pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, tři měsíce. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodloužována.

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

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

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

§ 32

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

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

Vznik pracovního poměru

§ 33

(1) Pracovní poměr na základě pracovní

smlouvy vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

(2) Jestliže pracovník ve sjednaný den nenačká 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 vzniká 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 společensky prospěšné práce žáků a odborně společenské praxe studentů.

(2) Rámcovou pracovní smlouvu uzavírá organizace, pro kterou mají být práce provedeny, se společenskou organizací nebo jinou organizací, která organizuje účast na těchto pracích.

(3) Pracovní poměr na základě rámcové pracovní smlouvy vzniká mezi organizací, pro kterou mají být konány práce, a pracovníkem dnem jeho nástupu 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, 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 právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

(3) Organizace je povinna předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech, 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 dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,⁵⁾
- b) koná-li těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,
- c) je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,
- d) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo pravomocného kárného opatření.

(2) Organizace může převést pracovníka na jinou práci,

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

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

né práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

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

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

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

§ 38

Pracovní cesta a přeložení

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

(2) Vysílá-li organizace pracovníka na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (do jiné organizace), může pověřit jiného vedoucího pracovníka (jinou organizaci), aby pracovníku dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval (§ 9 odst. 3 a § 10 odst. 2); v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle předchozí věty musí být pracovník seznámen. Vedoucí pracovníci jiné organizace však nemohou pracovníku ukládat kárná opatření a činit jménem vysílající organizace právní úkony.

(3) Přeložit pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze v rámci organizace, a

jen když to nezbytně vyžaduje její provozní potřeba. Organizace je povinna s pracovníkem předem projednat důvod a dobu přeložení a přihlídnout k jeho oprávněným zájmům. Pracovní úkoly přeloženému pracovníku ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí pracovník organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl pracovník přeložen.

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

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

§ 39

Převedení pracovníka na původní pracovní místo

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

§ 40

Převedení a přeložení na žádost pracovníka

Požádá-li pracovník o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, poněvadž podle lékařského posudku není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, nebo z jiných vážných důvodů, je organizace povinna mu

vyhovět, jakmile to dovolí její provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které pracovníka převádí, byly pro něho vhodné.

§ 41

Účast odborových orgánů při převádění a překládání

(1) Pokud organizace podle ustanovení § 37 a § 38 odst. 4 výjimečně převádí pracovníka na jinou práci nebo ho překládá do jiného místa, než odpovídají pracovní smlouvě, a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace provést takové opatření jen s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a jde-li o člena závodního výboru Revolučního odborového hnutí, popřípadě nižšího odborového orgánu, na který je přenesena pravomoc spolurozhodovat s organizací, podnikového výboru Revolučního odborového hnutí nebo člena rozhodčí komise v době jejich funkčního období a v době dvou let po jeho skončení, též s předchozím souhlasem příslušného vyššího odborového orgánu. Souhlasu není třeba, pokud nepřesáhla celková doba převedení 22 pracovních dnů, nebo celková doba přeložení 30 kalendářních dnů v kalendářním roce, ani k převedení pracovníka na jinou práci podle pravomocného kárného opatření.

(2) Jde-li o mladistvého pracovníka nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba souhlasu podle předchozího odstavce ke každému převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, pokud mají tato opatření trvat delší dobu než je stanoveno v předchozím odstavci.

(3) Pokud je k převedení pracovníka na jinou práci nebo k jeho přeložení do jiného místa třeba souhlasu podle předchozích odstavců, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně.

Oddíl třetí

Skončení pracovního poměru

§ 42

(1) Pracovní poměr může být rozvázán:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

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

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

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na

území Československé socialistické republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,

- b) dnem, kterým nabyl právní mocí rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území Československé socialistické republiky.

§ 43

Dohoda

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

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

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

§ 44

Výpověď

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

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

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

§ 45

Výpovědní doby

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro organizaci i pracovníka a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak.

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

Výpověď daná organizací

§ 46

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

- a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,
- b) zaniká-li organizace nebo převádí-li se část organizace do jiné organizace a přijímající or-

organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle pracovní smlouvy,

- c) stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejich úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,
- e) nespĺňuje-li pracovník předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění organizace požadavky nezbytné pro řádný výkon této práce: spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl organizací v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a pracovník je v přiměřené době neodstranil,
- f) jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro méně závažné porušení pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, jestliže se jej dopustil v době před zahlazením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně.

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

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí přípravě,
- b) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídla v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí přípravě pro tuto jinou práci,
- c) při výpovědi dávané pracovníku pro nesplňování stanovených předpokladů nebo nezbytných požadavků pro výkon sjednané práce, mu nemůže nabídnout volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při těchto nedostatcích mohl zastávat.

(3) Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr,

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

(4) Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozím odstavci jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu národního výboru nebo vyžaduje-li si organizace k výpovědi souhlas příslušného vyššího odborového orgánu podle § 59 odst. 4, 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 organizací doručeno rozhodnutí příslušného vyššího odborového orgánu.

§ 47

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

(2) Při výpovědi dané těhotné pracovníci, pracovníci na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), osamělé pečující nebo osamělému pracovníku trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c), při výpovědi dané pracovníku proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby, je organizace povinna zajistit těmto pracovníkům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splní, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak.

(3) Povinnost účinně pomáhat pracovníku k získání nového vhodného zaměstnání, popřípadě mu je zajistit, organizace nemá, jestliže pracovník nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace před výpovědí nabídla. Tyto povinnosti organizace zanikají, jestliže pracovník odmítne bez vážného důvodu nové vhodné zaměstnání, do kterého mohl nastoupit.

Zákaz výpovědi

§ 48

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

- a) v době, kdy je pracovník uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal, nebo 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 nebo kdy pracovnice nebo osamělý pracovník trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky.

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

§ 49

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou pracovníku

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

§ 50

Pracovníku se změněnou pracovní schopností nebo účastníku odboje může dát organizace výpověď jen s předchozím souhlasem národního výboru, jinak je výpověď neplatná. Souhlas národního výboru se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou pracovníku staršímu než 65 let.

§ 51

Výpověď daná pracovníkem

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

§ 52

[zrušen]

Okamžitě zrušení

§ 53

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

- a) byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejvýše šesti měsíců,
- b) porušil-li pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem nebo pro opětovné závažné porušení pracovní kázně (§ 77 odst. 3 věta druhá),
- c) ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

(2) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení souhlas příslušného vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 4), nepočítá se do měsíční lhůty 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 pracovníci ani s pracovníci nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou pracovnice na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

§ 54

(1) Pracovník může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a organizace jej nepřevedla v době 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 výdělků za výpovědní dobu.

§ 55

Okamžitě zrušení pracovního poměru musí organizace i pracovník provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej

nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu

§ 56

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

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

§ 57

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

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

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

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

§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a jde-li o člena závodního výboru Revolučního odborového hnutí, popřípadě nižšího odborového orgánu, na který je přenesena pravomoc spolurozhodovat s organizací, podnikového výboru Revolučního odborového hnutí nebo člena rozhodčí komise v době jejich funkčního období nebo v době dvou let po jeho skončení, též s předchozím souhlasem příslušného vyššího odborového orgánu. Bez předchozího souhlasu těchto odborových orgánů je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Organizace může použít souhlasu podle předchozí věty jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení; totéž platí o souhlasu vyššího odborového orgánu podle odstavce 4.

(2) Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady odborů stanovit nařízením působnost odborových orgánů

při opatřeních podle předchozího odstavce pro některé skupiny pracovníků odchylně.

(3) Jiné případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole.

(4) Odmítl-li příslušný odborový orgán 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 příslušného odborového orgánu s rozvázáním pracovního poměru je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo příslušného odborového orgánu; to platí také u funkcionářů uvedených v odstavci 1.

§ 60

Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

(1) Organizace je povinna podat jiné organizaci, u níž se pracovník uchází o zaměstnání, na její žádost ve lhůtě 15 dnů posudek o pracovní činnosti pracovníka (pracovní posudek). Totéž platí, požádá-li o vydání pracovního posudku pracovník; organizace však není povinna vydat mu jej dříve než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem nejsou zprávy nebo posudky o pracovníku vyžadované státními orgány pro účely řízení před nimi.

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

(3) Podává-li organizace jiné organizaci pracovní posudek, je povinna pracovníka seznámit s jeho obsahem a na požádání mu vydat opis.

(4) Nesouhlasí-li pracovník s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u rozhodčí komise, aby organizací 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 výdělků ode dne, kdy oznámil organizaci, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu organizace umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

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

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

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

§ 62

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

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

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

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

§ 63

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

§ 64

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

Oddíl pátý

Volba a jmenování

§ 65

(1) Pracovní poměr založený volbou 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 předem projednat s příslušným vyšším odborovým orgánem a jde-li o vedoucího pracovníka, kterého jmenuje a odvolává vedoucí organizace, s příslušným odborovým orgánem. Organizace projedná s pracovníkem odvolaným z funkce jeho další pracovní zařazení v organizaci a nedohodnou-li se jinak, převede ho i bez jeho souhlasu na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. K tomuto převedení není třeba souhlasu odborového orgánu.

§ 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

Byl-li do funkce vedoucího pracovníka organizace zvolen nebo jmenován pracovník, který už k ní byl v této době v pracovním poměru, uplynutím volebního období, odvoláním z funkce, ani vzdáním se funkce jeho pracovní poměr nekončí. Organizace s ním projedná další pracovní zařazení v organizaci a nedohodnou-li se jinak, převede ho i bez jeho souhlasu na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. K tomuto převedení není třeba

souhlasu odborového orgánu. Jmenování i odvolání z funkce, do níž byl pracovník jmenován, je třeba předem projednat i v těchto případech s příslušným vyšším odborovým orgánem a jde-li o vedoucího pracovníka, kterého jmenuje a odvolává vedoucí organizace, s příslušným odborovým orgánem.

§ 68

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

Oddíl šestý

Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost

§ 69

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

Vedlejší pracovní poměr

§ 70

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

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

(3) Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit nařízením

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

§ 70a

(1) Pracovník je povinen sjednání vedlejšího pracovního poměru oznámit bez zbytečného odkladu organizaci, u níž je zaměstnán v hlavním pracovním poměru. Oznámení musí být písemné a musí v něm být uveden název a sídlo organizace, která pracovníka přijala, doba trvání vedlejšího pracovního poměru, druh práce a rozsah sjednané týdenní pracovní doby. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, ve kterých případech není oznámení třeba.

(2) Organizace, u níž je pracovník zaměst-

nán v hlavním pracovním poměru, může pracovníku dát příkaz, aby rozvázal vedlejší pracovní poměr, jakmile zjistí, že nebyla splněna oznamovací povinnost podle předchozího odstavce nebo že výkon práce ve vedlejším pracovním poměru brání pracovníku řádně plnit povinnosti vyplývající pro něj z hlavního pracovního poměru, nebo je podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení na újmu jeho zdraví anebo je jinak v rozporu s právními předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané. Příkaz musí být písemný a musí v něm být uveden některý z důvodů stanovených v tomto odstavci, jinak je příkaz neplatný.

(3) Pracovník může ve lhůtě 15 dnů od doručení příkazu podat návrh soudu na určení, že důvod k jeho vydání nebyl dán. Ode dne podání návrhu až do pravomocného rozhodnutí soudu nesmí pracovník vykonávat práci ve vedlejším pracovním poměru. Pravomocným rozhodnutím soudu, jímž byl návrh pracovníka zamítnut, vedlejší pracovní poměr končí.

(4) Nevyužije-li pracovník oprávnění podle předchozího odstavce, je povinen bez zbytečného odkladu vedlejší pracovní poměr ukončit.

§ 70b

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

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

(3) Souhlasí-li s tím pracovník, může mu organizace ve vedlejším pracovním poměru rozvrhnout pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně na delší období než týden, nejdéle však na období 12 měsíců, za podmínek stanovených pro rozvržení jinak vhodně upravené pracovní doby (§ 86 odst. 2 a 3). Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby se posuzuje dodržení sjednaného rozsahu pracovní doby za celou dobu, na kterou byl vedlejší pracovní poměr sjednán, nejdéle však za období 12 měsíců.

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

(5) Jako vedlejší se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem výrobního družstva nebo jednotného zemědělského družstva, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

§ 71

Vedlejší činnost

Vedlejší činností je činnost, kterou vykonává pracovník v organizaci, u níž je v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento

pracovní poměr a která záleží v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru (§ 69 a § 70 odst. 1) nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

HLAVA DRUHÁ PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ ŘÁD

§ 72

Socialistická pracovní kázeň

Základním předpokladem úspěšného plnění úkolů organizace je socialistická pracovní kázeň. Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědoměném 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 uvědoměném poměru k práci. Z něho vyplývá i rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování 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

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

§ 74

Základní povinnosti vedoucích pracovníků

[1] Vedoucí pracovníci jsou dále povinni zejména

- a) řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,
- b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- d) zabezpečovat odměňování pracovníků důsledně podle mzdových předpisů a v souladu s nimi podle vnitřních mzdových předpisů nebo kolektivních smluv a diferencovat mzdu pracovníků podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,
- 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 odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
- g) zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést pracovníky k pracovní kázní, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností, a vyvozovat důsledky z porušení pracovních povinností, včetně ukládání kárných opatření v rámci své kárné pravomoci (§ 78 odst. 1 a 2),
- h) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví a oznamovat příslušným státním orgánům podezření z trestné činnosti pracovníků spáchané při výkonu práce nebo v souvislosti s ním.

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

§ 75

Hodnocení pracovních výsledků

[1] Vedoucí pracovníci spolu s příslušnými odborovými orgány 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 za vynikající pracovní výsledky, pracovní iniciativu a výsledky v socialistickém soutěžení.

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

§ 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) Dopustí-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

Kárná opatření

(1) Při závažném nebo opětovném méně závažném porušení pracovní kázně (§ 73 a 74) se pracovníku uloží jako výchovný prostředek některé z těchto kárných opatření:

- a) důtka,
- b) veřejná důtka,
- c) snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměny nebo jiné složky mzdy vyjadřující osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců,
- d) snížení základní (tarifní) mzdy až o 15 % na dobu až tří měsíců,
- e) převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců.

(2) Při opětovném závažném porušení pracovní kázně lze kárná opatření uvedená v předchozím odstavci písm. c) až e) ukládat na dobu až šesti měsíců.

(3) Opětovným méně závažným porušením pracovní kázně se rozumí méně závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době tří měsíců od předchozího méně závažného porušení pracovní kázně. Opětovným závažným porušením pracovní kázně se rozumí závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době před zahlazením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně (§ 79a).

(4) Požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných omamných prostředků na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště se považuje vždy za závažné porušení pracovní kázně a uloží se za ně některé z kárných opatření uvedených v odstavci 1 písm. c) až e) nebo podle odstavce 2, popřípadě podle § 82 odst. 6.

Ukládání kárných opatření

§ 78

(1) Kárná opatření ukládá vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník. Kárné opatření uvedené v § 77 odst. 1 písm. a) ukládá také bezprostředně nadřízený 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 ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, a jde-li o případy uvedené v § 78 odst. 2, ode dne, kdy se o něm dověděl orgán jí nadřízený. Porušil-li pracovník pracující v zahraničí pracovní kázeň za svého pobytu v cizině, lze mu za takové porušení pracovní kázně uložit kárné opatření ještě do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. Stane-li se v průběhu lhůty pro uložení kárného opatření porušení pracovní kázně předmětem šetření jiného orgánu, lze uložit kárné opatření ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření, a v případech uvedených v § 78 odst. 2 ode dne, kdy se o něm dověděl orgán jí nadřízený.

(2) Kárné opatření lze uložit nejpozději ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil a lze je vykonat nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy rozhodnutí o uložení kárného opatření nabylo právní moci.

(3) Uložením kárného opatření není pracovník zbaven povinnosti nahradit škodu, kterou způsobil porušením pracovní kázně.

(4) Rozhodnutí o kárném opatření se vydává písemně a doručuje se pracovníku; bylo-li kárné opatření uloženo mladistvému, doručuje se též jeho zákonnému zástupci.

§ 79a

Zahlazení kárného opatření

(1) Nedopustil-li se pracovník v době 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.

(2) Dosahuje-li pracovník mimořádných pracovních výsledků, může vedoucí pracovník, který

kárné opatření uložil, i před uplynutím jednoho roku, nejdříve však po uplynutí doby tří měsíců od pravomocného uložení kárného opatření rozhodnout, že se pracovník posuzuje, jako by mu kárné opatření nebylo uloženo; učiní-li tak, je povinen mu to písemně sdělit.

§ 80

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

(2) Za jedno porušení pracovní kázně se uloží pracovníku jen jedno kárné opatření. Kárné opatření nelze uložit za porušení pracovní kázně, bylo-li pracovníku za ně pravomocně uloženo opatření jiným orgánem než orgánem organizace nebo byl-li pro ně pravomocně odsouzen. Kárné opatření se neuloží, jestliže organizace při porušení pracovní kázně postupuje podle § 46 odst. 1 písm. f) nebo § 53.

§ 81

(1) Nesouhlasí-li pracovník s rozhodnutím, kterým mu bylo uloženo některé z kárných opatření, může ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení podat návrh na jeho zrušení rozhodčí komisi. Podání návrhu má odkladný účinek s výjimkou návrhu na zrušení kárných opatření uvedených v § 77 odst. 1 písm. a) a c).

(2) Písemný návrh na zrušení kárného opatření je podán včas také jeho odevzdáním posledního dne lhůty poště nebo orgánu, který má podle právního předpisu povinnost jej doručit. Návrh se posuzuje jako včas podaný, byl-li podán po uplynutí 15 dnů proto, že se pracovník řídil nesprávným poučením o možnosti podat tento návrh. Neobsahuje-li rozhodnutí o uložení kárného opatření poučení o možnosti podat návrh na jeho zrušení nebo obsahuje-li nesprávné poučení o tom, že takový návrh není přípustný, lze jej podat ve lhůtě tří měsíců od doručení rozhodnutí.

(3) Rozhodčí komise návrh projedná a rozhodnutí o uložení kárného opatření potvrdí nebo zruší. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření přezkoumá soud (§ 208 a 212). Účastníky řízení jsou organizace, jejíž vedoucí pracovník kárné opatření uložil, a pracovník, jemuž bylo kárné opatření uloženo.

(4) Vedoucí pracovník, který kárné opatření uložil, může vydat nové rozhodnutí, kterým návrhu na zrušení kárného opatření zcela vyhová, dokud rozhodčí komise nebo soud o tomto návrhu nerozhodne; ustanovení § 79 odst. 4 platí i zde.

(5) Nabude-li rozhodnutí rozhodčí komise, jímž rozhodnutí o uložení kárného opatření bylo zrušeno, právní moci, může vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník uložit

nové kárné opatření jen ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy rozhodnutí o zrušení nabylo právní moci; přitom je vázán právním názorem rozhodčí komise. 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 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 je organizace povinna vydat, pokud orgán nadřízený organizaci nevydal pracovní řád pro organizace jím řízené. Orgán nadřízený organizaci a organizace vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

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

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

(6) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oboru dopravy vydají v dohodě s příslušnými odborovými orgány disciplinární řády, v nichž mohou stanovit jako další kárné opatření snížení osobní hodnosti a převedení na jinou práci až na dobu jednoho roku, a pokud jde o členy posádek československých námořních lodí, též odepření vycházky na pevninu na dobu nejdéle 5 dnů od příplutí do přístavu.

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první

Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

(1) Pracovní doba je nejvýše 43 hodiny týdně.

(2) Pracovníci mladší než 16 let mají pracovní dobu nejvýše 33 hodiny týdně. Mladiství pracovníci starší než 16 let, kteří podle právních předpisů smějí pracovat v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, poněvadž tyto práce jsou nezbytné pro jejich přípravu k povolání, mohou tyto práce vykonávat po dobu nejvýše 36 hodin týdně.

(3) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy (stanovená týdenní pracovní doba) a podmínky jejího zavádění a rozvržení.

(4) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený podle předchozího odstavce povoluje příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky v dohodě s příslušným odborovým orgánem za podmínek stanovených vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí (§ 83 odst. 3) vedoucí organizace po 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 rovnoměrně na jednotlivé týdny, může vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu rozvrhnout pracovní dobu podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem nerovnoměrně, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády [§ 92 odst. 3 písm. b)] určit odchýlně nepřetržitý odpočinek v týdnu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité organizační útvary nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem může vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu rozvrhnout nerovnoměrně pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu

kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády [§ 92 odst. 3 písm. b)] určit odchýlně nepřetržitý odpočinek v týdnu.

§ 85a

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

§ 85b

Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být pracovní doba rozvržena jinak než podle § 87 odst. 2 (pružná pracovní doba) a odchylky nezbytné k jejímu zavedení, zejména pokud jde o práci přesčas a překážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.

§ 85

Kratší pracovní doba a jiná úprava pracovní doby

(1) Organizace může s pracovníkem z provozních důvodů sjednat v pracovní smlouvě kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Může ji také s pracovníkem sjednat, popřípadě mu ji povolit, ze zdravotních nebo jiných vážných důvodů na straně pracovníka, jestliže to dovoluje provoz organizace. Organizace jsou povinny vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Kratší pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny. Pracovníku s kratší pracovní dobou náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

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

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

Začátek a konec pracovní doby

§ 87

(1) Při rozvržení pracovní doby je nutno usilovat o plné využití výrobních zařízení vše-

stranným 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 příslušného odborového orgánu.

(3) Pracovní dobu téže směny může vedoucí organizace s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v obchodě může být pracovní doba téže směny takto rozdělena i na více částí. Vedoucí organizace přitom přihlíží k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování 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 federálním ministerstvem práce a sociálních věcí stanovit pracovníprávním předpisem, jakou dobu z doby potřebné k osobní očiště po skončení práce lze započítat horníkům pracujícím pod zemí do pracovní doby.

§ 89

Přestávky v práci

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

(2) Organizace může s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na oběd.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu.

§ 90

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

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

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

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

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

(3) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, spojů a energetiky mohou pracovníprávním předpisem stanovit, ve kterých případech lze pracovníkům zkrátit odpočinek mezi dvěma směny až na šest hodin, popřípadě u kterých pracovníků s nepravidelným nástupem do práce a s nestejnou délkou směna lze tento odpočinek mezi směny 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 příslušného odborového orgánu.

(3) V den nepřetržitého 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 nepřetržitého odpo-

činku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů organizace.

§ 92

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

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

(3) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů pro organizace řízené federálními ústředními orgány, a vláda České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou pro organizace řízené ústředními orgány republik a národními výbory, mohou stanovit nařízením,

a) že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodiny u pracovníků s kratší pracovní dobou až na 18 hodin a u pracovníků ve spojích a u členů posádek československých námořních lodí i pod tyto hranice,

b) v kterých případech a za jakých podmínek může být pracovníkům v zemědělství a pracovníkům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně podle § 85, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.

§ 93

Při veškerých úpravách pracovní doby podle předchozích ustanovení je nutné brát zřetel na situaci v energetice a v dopravě; vedoucí organizace i musí proto dbát pokynů krajského národního výboru vydaných v dohodě s příslušným odborovým orgánem k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou.

§ 94

Abys pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu a se zřetelem na potřeby národního hospodářství může podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí, že se dny pracovního klidu přesunují v souvislosti se svátky na jiné dny tak, aby den nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovaly, popřípadě provést z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby.

§ 95

Pracovní pohotovost

(1) Pracovní pohotovost může organizace pracovníku naříditi pouze v případech, za podmí-

nek a v rozsahu stanoveném v pracovněprávním předpisu; v ostatních případech lze s pracovníkem pracovní pohotovost dohodnout.

(2) Ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, a pokud jde o ústřední orgán republiky, též v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky, mohou stanovit pracovněprávním předpisem, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu mohou organizace naříditi pracovníkům pracovní pohotovost, v jakém rozsahu se pracovní pohotovost započítává do pracovní doby a způsob jejího odměňování. Pro organizace a pracovníky více odvětví může takovou úpravu stanovit pracovněprávním předpisem federální ministerstvo práce a sociálních věcí.

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

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

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

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

§ 97

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

(2) Práce přesčas nesmí u pracovníka činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech. Toto

omezení se nevztahuje na dopravu, spoje a energetiku, na nepřetržitě provozované, na mimořádně nálehavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu, na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích, na práce zemědělské a na další práce, při nichž je třeba podstatně zvýšit stav pracovníků na přechodnou dobu nepřesahující pět měsíců v kalendářním roce. V nepřetržitých provozech nesmí však průměrná pracovní doba přesáhnout 53 hodin týdně.

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

(4) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí pro organizace řízené federálními ústředními orgány, a příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky pro organizace řízené ústředními orgány republik a národními výbory, mohou na návrh příslušného ústředního orgánu povolit po projednání s příslušným vyšším odborovým orgánem výkon dohodnuté práce přesčas z vážných důvodů na přechodnou dobu nad hranice stanovené v předchozích odstavcích.

(5) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, které druhy přesčasové práce se nezahrnují do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce.

§ 98

Celkový rozsah přesčasové práce pro organizaci, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Souhlas příslušného odborového orgánu je nutný také k případnému překročení stanoveného rozsahu.

§ 99

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

§ 99a

Vláda Československé socialistické republiky může po dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením pro některé skupiny pracovníků působnost příslušných odborových orgánů při hromadných úpravách pracovní doby odchýlně od ustanovení obsažených v této hlavě.

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Pracovníku vzniká za stanovených podmínek nárok na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,

- c) dodatkovou dovolenou,
- d) zvláštní dodatkovou dovolenou,
- e) další dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok

§ 101

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

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

§ 102

(1) Základní výměra dovolené činí tři týdny.

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

(3) Dovolená učitelů činí osm týdnů, dovolená učitelek mateřských škol, vychovatelů a mistrů odborné výchovy šest týdnů v kalendářním roce.

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

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

§ 103

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

- a) kdy žena nebo osamělý pracovník trvale pečovali o dítě ve věku do tří let,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Sboru nápravné výchovy,

- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství v jednotném zemědělském družstvu nebo ve výrobním družstvu,
- f) osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,⁶⁾ osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,
- g) přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů,⁷⁾
- h) po kterou byl pracovník veden v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání nebo pobíral invalidní důchod,
- i) vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, bylo-li trestní stíhání proti pracovníku zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byl i v pozdějším řízení, a trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

(2) Doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započitatelné doby strávené v cizině, se započítávají do doby rozhodné pro délku dovolené, jen jestliže se pracovník zdržoval na území Československé socialistické republiky s povolením příslušných státních orgánů.

(3) Z důvodů hodných zvláštního zřetele se jiné doby pracovníku pro účely dovolené započítou se souhlasem příslušného ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republiky daným po dohodě s Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou.

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

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

§ 104

Dovolená za odpracované dny

Pracovníku, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce v téže organizaci práci alespoň 69 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 101 odst. 1 věta druhá).

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

⁷⁾ § 116 vyhlášky č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

§ 105

Dodatková dovolená, zvláštní dodatková dovolená a další dovolená

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

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

(3) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou

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

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

Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

§ 106

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

(2) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně

navazující vznik nového pracovního poměru pracovníka k téže organizaci.

§ 107

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu.

§ 108

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

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

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

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

§ 109

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

(2) Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že organizace neurčila její čerpání nebo pro překážky v práci, je organizace povinna poskytnout ji pracovníku tak,

aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Organizace je však povinna určit pracovníku čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

§ 110

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

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

§ 110a

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

(2) Pracovník, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztrácí vůči ní nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok.

§ 110b

(1) Pracovníku přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků a případné naturální požitky.

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

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

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

[4] Učitelům a učitelkám mateřských škol, vychovatelům a mistrům odborné výchovy přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři týdny nevyčerpané dovolené.

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

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

§ 110c

Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje.

HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

M z d a

§ 111

Obecné zásady

[1] Pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda.

[2] Mzda se stanoví a poskytuje pracovníkům podle množství, jakosti a společenského významu práce tak, aby účinně podporovala jejich hmotný zájem na dosahování co nejlepších výsledků práce, zejména růstu produktivity práce, kvalitě výrobků a služeb a na zvyšování hospodárnosti a efektivnosti, a aby zvyšovala zájem pracovníků o růst jejich kvalifikace a její využívání. Organizace diferencují mzdu podle složitosti práce a podmínek, za kterých je vykonávána, předpokladů pro její výkon, osobních schopností pracovníků a jejich zásluh o dosažené výsledky pracovních kolektivů i organizace.

[3] Mzda má současně přispívat k vytváření souladu zájmů jednotlivých pracovníků a pracovních kolektivů se zájmy společnosti, posilovat socialistické pracovní vztahy, upevňovat vědomí pracovníků o tom, že základem jejich hmotného ocenění a sociálního postavení je míra jejich účasti na společenské práci, a v rozhodující míře zabezpečovat růst životní úrovně.

[4] Pro účinné působení mezd jsou organizace povinny vytvářet věcné, organizační a personální předpoklady.

[5] Zvláštní předpisy stanoví, které orgány řídí a provádějí mzdovou politiku, a upravují rozsah působnosti a odpovědnosti těchto orgánů.

§ 112

Mzdové složky a formy

[1] Mzdou se rozumí základní (tarifní) mzda (mzdový tarif, základní a osobní plat), mzdové příplatky, osobní ohodnocení, prémie, odměny, podíly na hospodářských výsledcích a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech.

[2] Při odměňování pracovníků organizace uplatňuje úkolovou, podílovou nebo časovou mzdu, popřípadě vedle nich další mzdové formy (zejména prémie a osobní ohodnocení) stanovené ve mzdových předpisech; je-li to účelné, lze mzdové formy a mzdové složky kombinovat. Organizace přitom vychází z konkrétních podmínek, zejména způsobu řízení práce a ukládání úkolů. Mzdová forma má být jednoduchá a pracovníkům srozumitelná, aby přispívala k co nejvyšší účinnosti mzdy.

[3] Organizace samostatně rozhoduje o uplatňování forem mzdy podle předchozího odstavce.

§ 113

[1] Organizace je povinna poskytovat pracovníkům mzdu podle mzdových předpisů a v souladu s nimi podle vnitřních mzdových předpisů a kolektivních smluv. Poskytování jiné mzdy není přípustné.

[2] Rozsah prostředků na jednotlivé složky mzdy hrazené z fondu odměn, pořadí a způsob stanoven. výše těchto složek pro případ nedostatku prostředků v tomto fondu se určuje v kolektivní smlouvě. Tyto složky může organizace poskytovat pracovníkům jen do výše použitelných prostředků ve fondu odměn.

[3] Organizace nesmí poskytovat pracovníkům v souvislosti s pracovním poměrem vedle mzdy jiná plnění peněžité hodnoty, pokud to zvláštní předpisy nedovolují. Naturální požitky smí pracovníkům poskytovat pouze tehdy, stanoví-li to mzdový nebo jiný právní předpis, a to jako součást mzdy nebo vedle mzdy.

[4] Pracovníkům se nezávisle na celkových výsledcích organizace zaručují nároky vzniklé na základní mzdu, mzdové příplatky, osobní ohodnocení, a pokud tak stanoví mzdový předpis, i nároky vzniklé na další mzdové složky.

[5] Organizace, která provozuje hospodářskou činnost, zřizuje za podmínek stanovených mzdovým předpisem osobní účet mzdy vedoucího organizace. Na osobní účet se převádějí mzdovým předpisem stanovené nadtarifní složky mzdy, na něž vznikl nárok. Mzdový předpis stanoví, po jaké době, popřípadě za jakých podmínek se příslušné částky, mzdy z osobního účtu vedoucímu organizace vyplatí, a ve kterých případech nárok na ně v závislosti na jeho dlouhodobých pracovních výsledcích nebo hospodářských výsledcích organizace zčásti nebo zcela zaniká.

§ 114

Normování práce

(1) Ekonomickou účinnost mezd zabezpečuje organizace uplatněním norem spotřeby práce a další soustavnou racionalizací práce.

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

(3) Při každé změně technických, organizačních, popřípadě ostatních podmínek vykonávané práce je třeba normy spotřeby práce prověřovat, a pokud tyto podmínky mají podstatný vliv na spotřebu práce a času, musí být normy spotřeby práce změněny. Změnu normy je nutno provést i tehdy, jestliže došlo při jejím stanovení k prokazatelné chybě nebo nesprávnosti. V jiných případech nelze normy změnit.

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

§ 115

Mzda při výkonu jiné práce

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

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

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

(4) Je-li pracovník převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti uvedené v § 37 odst. 2 písm. b), přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však pravomocně odsouzen pro úmyslný

trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku v socialistickém vlastnictví, přísluší pracovníku za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

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

(6) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, z důvodů karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči o zdraví lidu, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Vláda České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a vládou Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou mohou stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí národní výbor náklady na případný doplatek mzdy organizaci, která jej poskytl.

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

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

§ 116

Náhradní volno a mzda za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) poskytuje organizace vedle dosažené mzdy především náhradní volno. Pracovníkům, kteří vykonávají dělnická povolání, lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas jen v dohodě s nimi. Při poskytování náhradního volna je nutno dbát potřeb výroby, plánovaných úkolů a ostatních provozních potřeb a přihlížet k oprávněným zájmům pracovníků.

(2) Pracovníku, jemuž organizace neposkytne náhradní volno, přísluší za 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 % mzdového tarifu. Mzdový předpis mů-

že stanovit vyšší, popřípadě jednotný příplatek; jednotný příplatek nesmí být nižší než 33 % mzdového tarifu.

(3) Organizace je povinna poskytnout pracovníku náhradní volno nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Mzdový předpis může stanovit delší dobu, nejvýše však 12 kalendářních měsíců. Po uplynutí této doby lze poskytnout pracovníku náhradní volno jen v dohodě s ním. Nedojde-li k dohodě, přísluší pracovníku příplatek k dosažené mzdě podle předchozího odstavce; příplatek přísluší pracovníku i před uplynutím doby tří měsíců, jestliže organizace rozhodla, že mu neposkytne náhradní volno.

(4) Některým skupinám pracovníků, zejména konajícím práce řídicí nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze ve mzdových předpisech stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. Za práci přesčas konanou v noci nebo v den pracovního klidu jim však přísluší, s výjimkou vedoucího organizace, náhradní volno; ustanovení předchozího odstavce platí i zde.

(5) Ve mzdových předpisech lze stanovit, ve kterých dalších výjimečných případech přísluší pracovníkům uvedeným v předchozím odstavci náhradní volno, popřípadě kdy výjimečně přísluší pracovníkům místo náhradního volna příplatek k dosažené mzdě podle odstavce 2.

(6) Ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách lze stanovit, ve kterých případech lze za práci přesčas poskytovat přiměřenou paušální částku.

§ 117

Mzda a náhrada mzdy za svátky

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

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

(3) Pracovníku, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, při-

sluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy v této výši přísluší pracovníku také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

(4) Náhrada mzdy za svátek 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.

§ 118

Mzda při vadné práci

(1) Vyrobí-li pracovník zaviněně s ou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), 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, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže pracovník zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

(2) Organizace je povinna ve vnitřních mzdových předpisech vydávaných k uplatnění příslušných mzdových forem (zejména osobního ohodnocení, prémie a odměn) stanovit pracovníkům za vadné provedení jiných prací, než jsou uvedeny v předchozím odstavci, podmínky a míru postihu na mzdě. Postih provede organizace v období, v němž zjistila vadnou práci, nejpozději však ve lhůtě tří let od vadného provedení práce.

§ 119

Splatnost mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za měsíční období ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vyhláškou federálního ministerstva financí a předsedy Státní banky československé vydanou v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a Ústřední radou odborů po projednání s Federálním statistickým úřadem. Ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách lze stanovit, že některé složky mzdy (zejména prémie, odměny, podíly na hospodářských výsledcích) jsou splatné později.

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

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

§ 120

Výplaty mzdy a náhrady mzdy

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

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

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

(4) Pracovník může k přijetí mzdy (náhrady mzdy) písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze mzdu (náhradu mzdy) vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu (náhradu mzdy) jiné osobě než pracovníku, jen pokud to stanoví zákon.⁸⁾

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

§ 121

Srážky ze mzdy a z náhrady mzdy

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

- a) daň ze mzdy,
- b) zálohu na mzdu (její složku), kterou je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky),
- c) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo orgánem státní správy,
- d) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření a peněžitě tresty (pokuty), jakož i náhrady uložené pracovníku vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů,

e) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o nemocenském pojištění,

f) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o sociálním zabezpečení,

g) nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,

h) náborové a jiné příspěvky, jakož i náhrady stěhovacích výdajů, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a které je pracovník povinen podle pracovněprávních předpisů vrátit,

i) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž pracovník ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,

j) částky mateřského příspěvku, které je pracovníce (pracovník) povinna vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o mateřském příspěvku.

(2) Pořadí srážek ze mzdy (náhrady mzdy) stanoví nařízením vláda Československé socialistické republiky.

§ 122

Účast odborových orgánů při provádění mzdových opatření

(1) Uplatnění mzdových forem a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování mzdy podle příslušné mzdové formy, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy může organizace provádět jen s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, pokud vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů nestanoví nařízením účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně.

(2) Odmítli-li příslušný odborový orgán dát organizaci souhlas podle předchozího odstavce, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas příslušného odborového orgánu je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas místo příslušného odborového orgánu.

§ 123

(1) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví mzdovými a dalšími pracovněprávními předpisy federální ministerstvo práce a sociálních věcí:

- a) mzdové tarify, hodnocení a třídění prací;

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

- mzdové příplatky, odměny za pracovní pohotovost, popřípadě jiné mzdové složky,
- d) druhy mzdových forem,
- c) podmínky hmotné zainteresovanosti vedoucího organizace a podmínky pro převádění nadtarifních složek jeho mzdy na osobní účet mzdy (§ 113 odst. 5),
- d) tvorbu a čerpání mzdových prostředků,
- e) naturální požitky,
- f) náhrady výdajů spojených s výkonem práce včetně výše náhrady mzdy za čas strávený cestou v pracovní době na pracovní cestě a náhrady za používání vlastních vozidel, nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce,
- g) příspěvky, popřípadě postup organizací v souvislosti s nástupem do pracovního poměru a s jeho ukončením.

[2] Jestliže to je z hlediska řízení mezd účelné, mohou podle zásad vlády Československé socialistické republiky uvedených v předchozím odstavci ostatní federální ústřední orgány a ústřední orgány republik vydávat mzdové a další pracovněprávní předpisy podle předchozího odstavce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

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

[3] Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit nařízením, kdy při krátkodobém uvolnění pracovníka mu poskytne náhradu mzdy organizace, pro niž je v té době činný, nebo kdy tato organizace uhradí náhradu mzdy organizaci, která jej uvolnila.

[4] Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou fede-

rální ministerstvo práce a sociálních věcí jiné úkony v obecném zájmu, rozsah a podmínky poskytování pracovního volna.

§ 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 dobu prvních dvou týdnů této služby. Tato náhrada mzdy je splatná nejpozději tři dny před dnem stanoveným k nástupu vojenské služby.

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

[3] Při vojenském cvičení a dalších druhích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, přísluší pracovníku od organizace po dobu této služby náhrada mzdy ve výši stanovené nařízením vlády Československé socialistické republiky.

[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 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 Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, 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. Náhradu mzdy za dobu školení a cestovní náhrady po dobu školení a v souvislosti s ním poskytuje pracovníku společenská organizace; může se však s organizací dohodnout, že náhradu mzdy v dohodnuté výši bude

pracovníku po dobu školení poskytovat organizace a že společenská organizace jí vyplacené částky uhradí.

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

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

(4) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení pracovníků studujících při zaměstnání a pracovníků při účasti na školení uvedených v odstavci 2, popřípadě i výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení.

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

(1) Organizace omluví nepřítomnost pracovníka v práci po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, po dobu mateřské dovolené, 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), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu pracovníka. Po tuto dobu nepřísluší pracovníku náhrada mzdy; hmotné zabezpečení v těchto případech upravují právní předpisy o nemocenském pojištění.

(2) Organizace omluví též nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu poskytuje peněžité pomoci podle právních předpisů o nemocenském pojištění nebo příspěvek podle zákona o mateřském příspěvku; po tuto dobu mu nepřísluší náhrada mzdy.

§ 128

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky stanoví nařízením 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. 4 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, chybami pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a nebyl-li převeden na jinou práci (§ 37 odst. 4 písm. a) a § 115 odst. 2], přísluší mu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě v souladu s nimi kolektivními smlouvami.

§ 130

Ostatní překážky na straně organizace

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

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

Oddíl třetí

Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce

§ 131

Organizace poskytuje za podmínek a ve výši stanovené pracovními předpisy pracovníkům

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

HLAVA PÁTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 132

(1) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stálé 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 odměňování práce vycházejí organizace z jednoty ekonomických výsledků a časového stupně péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

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

§ 133

Úkoly organizace

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

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

(2) Organizace jsou povinny poskytovat pracovníkům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví občanů, podle pracovních předpisů k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čistící a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a ochrannou stravu; pracovníkům v prostředí, v němž oděv nebo

obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, poskytuje organizace jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Organizace je povinna udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání a zabezpečovat řádné hospodaření s nimi.

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

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

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

(6) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením další povinnosti organizací na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Federální ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem financí a s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky a ústřední orgány republik v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky stanoví pracovních předpisem pro organizace jimi řízené rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných nápojů a ochranné stravy stanoví pracovních předpisem příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí v dohodě s ministerstvem financí, cen a mezd republiky.

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

[3] Ustanovení předchozích odstavců se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím organizace zdržují na jejich pracovištích.

[4] Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik, v kterých případech a za jakých podmí-

nek jsou v zájmu předcházení vzniku nemocí z povolání pracovníci vykonávající vybraná povolání povinni zúčastnit se v době určené organizací rekondičních pobytů a v jakém rozsahu; přitom může stanovit též výši poskytované náhrady mzdy.

[5] Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů [odstavec 2 písm. b)].

§ 136

Společenská kontrola Revolučního odborového hnutí

[1] Příslušné orgány 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, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení organizací pro pracovníky a kontrolovat hospodaření organizací s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- b) kontrolovat, zda organizace řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- c) 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.

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

[3] Náklady vzniklé výkonem společenské kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v družstvech

Ve výrobních družstvech a v jednotlivých zemědělských družstvech zajišťují bezpečnost a ochra-

nu zdraví při práci představenstvo a vedle něho na úsecích své činnosti též ostatní orgány družstva, jakož i všichni členové, popřípadě pracovníci pověřeni organizováním, řízením a kontrolou práce.

§ 138

Státní odborný dozor

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

HLAVA ŠESTÁ

PÉČE O PRACOVNÍKY

Oddíl první

Pracovní a životní podmínky pracovníků a jejich odborný rozvoj

§ 139

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

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

(3) Organizace jsou povinny podle právních předpisů zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro pracovníky. Organizace jsou rovněž povinny zřizovat a udržovat zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy o péči o zdraví lidu.

(4) Organizace plánují sociální rozvoj pracovních kolektivů (sociální plánování) souběžně s plánováním hospodářských úkolů v rámci hospodářského a sociálního rozvoje. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik postup při usměrňování sociálního rozvoje a úkoly organizací v péči o pracovníky.

§ 140

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví nařízením organizací závodního stravování, podmínky

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

(3) 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.

(4) Organizace umožňují pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům účelné využití volného času. Za tím účelem zejména budují, vybavují, udržují a zlepšují kulturní, tělovýchovná, sportovní, turistická a rekreační zařízení a zajišťují jejich technický provoz. Organizace přitom úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména v Revolučním odborovým hnutím a Socialistickým svazem mládeže.

Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování

§ 141

(1) V souladu s potřebami dalšího rozvoje socialistické společnosti jsou organizace povinny pečovat o kvalifikaci pracovníků, o její prohlubování a zvyšování, pečovat o jejich další vzdělávání a zabezpečovat, aby byli zaměstnáváni pracemi odpovídajícími dosažené kvalifikaci. Za tím účelem organizace zejména

- a) zřizují vlastní vzdělávací zařízení,
- b) doporučují pracovníky pro studium, jakož i pro studium při zaměstnání, toto studium jim umožňují a poskytují jim hmotné zabezpečení pod právních předpisů,
- c) umožňují pracovníkům soudružskou výměnu zkušeností s pracovníky jiných organizací.

(2) Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republik vydávají právní předpisy k provedení odstavce 1, zejména o organizaci a zásadách výchovy a vzdělávání pracovníků v rámci výchovné soustavy navazující na výchovu a vzdělání poskytované ve školách a o dozoru nad prováděním výchovy a vzdělávání v organizacích.

§ 141a

Pracovník je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Organizace je oprávněna uložit pracovníku účast na školení k prohloubení kvalifikace.

§ 142

(1) Pracovníku, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečuje organizace získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením. Po

skončení zaškolení nebo zaučení vydá o tom organizace pracovníku osvědčení.

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

(3) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou podmínky, postup a povinnosti organizací při změnách kvalifikace pracovníků (rekvalifikace).

§ 142a

Pokud právní předpisy nestanoví jinak, federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s ministerstvy školství, mládeže a tělovýchovy republik, v kterých případech a za jakých podmínek jsou organizace oprávněny ověřovat způsobilost pracovníků k vykonávané práci (atestace); přitom zejména stanoví zásady výběru pracovních míst (funkcí) a postupu ověřování způsobilosti.

§ 142b

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

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

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

§ 143

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením nejvyšší částku nákladů, kterou je

pracovník povinen uhradit v závislosti na délce doby setrvání v pracovním poměru, nesplní-li svůj závazek. Současně může stanovit, že organizace je oprávněna uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují mimořádně vysoké částky, a výši této částky; v takovém případě nelze však prohloubení kvalifikace pracovníku uložit.

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

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

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a další mateřské dovolené. Nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

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

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

(7) Povinnost pracovníka k úhradě nákladů nevzniká, jestliže

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

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

§ 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 Československé socialistické republiky; může přitom stanovit odchylky od tohoto zákoníku, pokud jde o vznik, změnu a zánik pracovního poměru, který absolventi sjednávají pracovní smlouvu s organizacemi.

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

Organizace je povinna zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které pracovníci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich pracovníci používají k cestě do zaměstnání a zpět; za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažuje osobní automobil. Tato 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

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

§ 148

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

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

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

§ 148a

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

HLAVA SEDMÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH

Oddíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

(1) Organizace jsou povinny zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy a dbát o zřizování předškolních zařízení.

(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 odpovídali 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 praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

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

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

§ 151

Odpočinek mezi dvěma směnami

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

§ 152

Noční práce

{1} Noční práci mohou konat jen ženy starší než 18 let, jde-li

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

{2} Pokud to vyžaduje naléhavý zájem společnosti a jde-li o práce méně namáhavé, moliou dočasně povolovat noční práci žen starších než 18 let

- a) vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů pro organizace řízené federálními ústředními orgány,

- b) vláda České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou pro organizace řízené ústředními orgány republik a národními výbory.

{3} Organizace potřebuje k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas příslušného odborového orgánu a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas vyššího odborového orgánu. Tyto orgány mohou vázat udělení souhlasu a splnění podmínek.

Oddíl druhý

Pracovní podmínky těhotných žen a matek

§ 153

Převedení na jinou práci

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

{2} Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně o matkách do konce devátého měsíce po porodu.

{3} Dosahuje-li žena při práci, na 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 pojištění.

§ 154

Pracovní cesty a přeložení

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

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

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

§ 155

Rozvázání pracovního poměru

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

§ 156

Úprava pracovní doby

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

(2) Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je organizace povinna vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86), přitom organizace postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

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

Mateřská dovolená

§ 157

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

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

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

§ 158

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

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

§ 159

(1) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčeb-

ného ústavu a pracovnice zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská dovolená, nejdříve však po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu; její nevyčerpaná část se 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 tří let.

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

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

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

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

§ 160

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

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

§ 161

Přestávky ke kojení

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

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

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

§ 162

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

Oddíl třetí

Pracovní podmínky mladistvých

§ 163

Organizace jsou povinny vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých pracovníků též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých organizace úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Socialistickým svazem mládeže, a s rodiči mladistvých.

§ 164

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

(2) Výpověď daná mladistvému pracovníkovi i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým pracovníkem ze strany organizace musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý pracovník nebo má-li být jeho pracovní poměr rozváznán 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 prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.

(2) Organizace nesmí zaměstnávat mladistvé

mladší než 16 let prací v úkolu a užívat při jejich odměňování úkolové mzdy.

(3) Nesmí-li organizace zaměstnávat mladistvého prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zakázán nebo 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 Československé socialistické republiky a v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky v pracovních předpisech seznamy prací a pracovišť zakázaných mladistvým a zabezpečí, aby tyto seznamy byly doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky. V seznamech se též stanoví, zda a za jakých podmínek mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodů přípravy k povolání.

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

(4) Zákazy některých prací může vláda Československé socialistické republiky rozšířit zásadami podle odstavce 2 i na pracovníky ve věku blízkém věku mladistvých.

§ 168

Lékařské vyšetření

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

- a) před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky v dohodě s Českou odborovou radou nebo se Slovenskou odborovou radou nestanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření.

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

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

§ 169

{zrušen}

HLAVA OSMÁ

NÁHRADA ŠKODY

Oddíl první

Předcházení škodám

§ 170

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

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

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

§ 171

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

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

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

Oddíl druhý

Odpovědnost pracovníka za škodu

§ 172

Obecná odpovědnost

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

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

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

§ 173

{zrušen}

§ 174

{zrušen}

§ 175

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Na pracovníku, který vědomě ani neupozornil vedoucího pracovníka na hrozící škodu ani nezakročil proti hrozící škodě (§ 171), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může organizace požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak. Přitom se přihledne 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.

Odpovědnost 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 (společná hmotná odpovědnost).

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

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

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

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

§ 177

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

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

§ 178

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

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

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

Společná ustanovení o odpovědnosti pracovníka

§ 178a

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

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

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

§ 178b

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

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

Rozsah náhrady škody

§ 179

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

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

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

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

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

§ 180

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

§ 181

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

§ 182

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

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

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

§ 183

(1) Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, může organizace, rozhodčí komise 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 po zneužití jiných omamných prostředků nebo na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, anebo ztrá-

tou svěřených předmětů, může být náhrada škody takto snížena jen rozhodčí komisí nebo soudem. Výše náhrady musí však činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesahuje-li škoda trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka, nejméně částku rovnající se jeho průměrnému měsíčnímu výdělku.

(2) Při určení výše náhrady se přihlíží zejména k pracovníkovu poměru k práci 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 způsobil z nedbalosti organizací škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku), 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.

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

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

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

(5) Podle předchozích odstavců se posuzuje také povinnost pracovníka nahradit škodu způsobenou 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, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán.

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

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

(5) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1 000 Kčs, je organizace povinna projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobil-li škodu vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.

§ 186

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

Oddíl třetí

Odpovědnost organizace za škodu

§ 187

Obecná odpovědnost

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

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

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

§ 188

{zrušen}

§ 189

{zrušen}

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 190

(1) Došlo-li u pracovníka při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k po-

škození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou organizace, u níž byl pracovník v době úrazu v pracovním poměru.

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

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

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

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

§ 191

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

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

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

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

- a) postižený pracovník porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- b) jednou z příčin škody byla opilost postiženého pracovníka nebo zneužití jiných omamných prostředků postiženým pracovníkem,
- c) pracovníku vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem

ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

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

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

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

§ 192

Organizace se nemůže zprostít 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 výdělku,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu; ustanovení § 187 odst. 3 platí i zde.

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

§ 193a

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

§ 194

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku 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.

(2) Náhrada škody podle předchozího odstavce přislúší i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemocí z povolání; přitom se vychází z průměrného výdělku pracovníka před vznikem této další škody. Jestliže však pracovníku před vznikem této další škody přislúšela náhrada za ztrátu na výdělku po skončení

pracovní neschopnosti, poskytne se mu náhrada podle předchozího odstavce do výše částky, do které by mu příslušela náhrada podle § 195, kdyby nebyl neschopen práce; přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

§ 195

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

(2) Po uplynutí doby uvedené v předchozím odstavci náhrada za ztrátu na výdělek spolu s výdělkem postiženého pracovníka s případným důchodem uvedeným v předchozím odstavci nesmí přesáhnout částku 3 000 Kčs měsíčně; přitom se nepřihlíží k výdělku pracovníka, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím. U pracovníků, jejichž průměrný výdělek před vznikem škody byl vyšší než 3 000 Kčs, se tato částka zvyšuje o 75 % rozdílu mezi tímto výdělkem a částkou 3 000 Kčs. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně nebo výhradně porušením právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud je neporušil postižený pracovník. Z důvodů hodných zvláštního zřetele může rozhodčí komise nebo soud rozhodnout, že toto omezení neplatí též tehdy, byla-li škoda způsobena hrubou nedbalostí, pokud se jí nedopustil postižený pracovník.

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

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

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

§ 195a

Škodou podle tohoto zákoníku není případná ztráta na důchodu.

§ 196

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

§ 197

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

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

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

§ 198

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

§ 199

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

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

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

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

§ 200

(1) Jednorázové odškodnění přísluší manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti přísluší ve výši 8 000 Kčs, manželu ve výši 5 000 Kčs. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 5 000 Kčs poskytne též rodičům zemřelého.

(2) Náhrada věcné škody přísluší dědicům pracovníka.

§ 201

(zrušen)

§ 202

(1) 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.

(2) Vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, stanovit nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející pracovníkům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

§ 203

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

Odpovědnost ve zvláštních případech

§ 204

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

(1) Organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, odpovídá za škodu na věcech, které v této organizaci pracovník odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.

(2) Za věci, které do zaměstnání obvykle pracovníci nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které organizace nepřevzala do zvláštní úschovy, odpovídá organizace jen do částky 2 000 Kčs. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným pracovníkem organizace, nebo převzala-li organizace tyto věci do zvláštní úschovy, hradí organizace škodu bez omezení.

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

§ 205

Odpovědnost při odvracení škody

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

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

Společná ustanovení o odpovědnosti organizace

§ 205a

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

§ 205b

(1) Organizace je povinna nahradit pracovníku skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemocí z povolání (§ 187), platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech s tím omezením, že jednorázové odškodnění pozůstalým nepřisluší.

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

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

§ 205c

(1) Organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

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

§ 206

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

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

HLAVA DEVÁTÁ PRACOVNÍ SPORY

Pravomoc k projednávání pracovních sporů

§ 207

(1) Spory mezi organizací a pracovníkem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují v rozhodčím řízení rozhodčí komise (dále jen „komise“) a soudy.

(2) Komise ustavují a řídí odborové orgány.

§ 208

(1) Komise projednávají v rozhodčím řízení spory o obsah potvrzení o zaměstnání, pracovních posudků (§ 60 odst. 4) a o návrhu na zrušení kárného opatření (§ 81 odst. 1). Ostatní pracovní spory projednávají, je-li sporný nárok uplatněn u komise v době, kdy pracovní poměr ještě trvá, jakož i spory o nároky vzniklé organizací z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud alespoň jeden z nich je dosud v pracovním poměru k organizaci. Neprojednávají však pracovní spory o vznik a skončení pracovního poměru a o nároky z toho vyplývající, jakož i pracovní spory, jejichž účastníkem je vedoucí organizace nebo organizační jednotky, v níž jsou komise ustaveny, popřípadě jeho zástupce, a spory o náhradu škody způsobené organizací, jestliže za ni vedle pracovníka odpovídá také další osoba podle jiných než pracovněprávních předpisů.

(2) Pracovní spory, jejichž projednávání je v pravomoci komisí, projednávají soudy jen tehdy, bylo-li rozhodčí řízení bezvýsledné (§ 212 odst. 1) nebo není-li ustavena komise příslušná k projednání sporu.

(3) Komise projedná spor o náhradu škody způsobené pracovníkem organizací trestným činem, přečinem nebo přestupkem jen tehdy, jestliže již není o nároku na náhradu škody zahájeno řízení v souvislosti s řízením o takovém činu nebo jestliže v souvislosti s tímto řízením příslušný orgán již o nároku na náhradu škody nerozhodl. Zjistí-li komise, že o takovém nároku je zahájeno řízení před příslušným orgánem, vyčká jeho výsledku; pravomocné rozhodnutí, že tu jde o trestný čin, přečin nebo přestupek a kdo jej spáchal, je pro komisi závazné.

Rozhodčí řízení

§ 209

(1) Komise jedná a rozhoduje jako celek nebo v užších komisích, složených nejméně ze tří jejích členů.

(2) Komise usiluje především o urovnání sporu smírem. Dojde-li ke smíru, komise jej schválí, nedoporučuje-li právním předpisům.

(3) Nepodaří-li se dosáhnout smíru, popřípadě nebyl-li smír komisí schválen, komise po provedeném jednání o sporu rozhodne.

§ 210

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

(2) Komise si vyžádá 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 dostavit se k jednání, vypovídat pravdu a nic nezamlčovat.

(3) Je-li účastníkem sporu 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) Proti rozhodnutí komise může účastník sporu podat námítky ve lhůtě 15 dnů od doručení jeho písemného vyhotovení. Námítky jsou podány včas také tehdy, jsou-li v patnáctidenní lhůtě podány u soudu, v jehož obvodu má komise své sídlo, nebo odevzdány poště nebo orgánu, který má podle právního předpisu povinnost je doručit, nebo jestliže jsou podány po uplynutí patnáctidenní lhůty proto, že účastník sporu se řídil nesprávným poučením o námítkách. Neobsahuje-li rozhodnutí poučení o námítkách nebo obsahuje-li nesprávné poučení o tom, že námítky nejsou přípustné, lze podat námítky ve lhůtě tří měsíců od doručení.

(2) Komise promine zmeškání lhůty k podání námitek, jestliže účastník sporu nebo jeho zástupce ji zmeškal z omluvitelného důvodu a námítky byly podány ve lhůtě patnácti dnů od odpadnutí překážky. Námítky podané proti rozhodnutí komise, kterým byla žádost o prominutí zmeškání lhůty zamítnuta, mají účinky uvedené v § 212 odst. 2.

(3) Smír schválený komisí a rozhodnutí komise, proti němuž nebyly ve stanovené lhůtě podány námítky, nabývají právní moci a jsou závazné pro účastníky sporu i pro všechny orgány.

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

§ 212

(1) Rozhodčí řízení je bezvýsledné, jestliže proti rozhodnutí komise byly podány ve stanovené lhůtě námítky nebo jestliže účastník sporu navrhl,

aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu, protože ve lhůtě 30 dnů od podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení nebyl v něm ani schválen smír ani nebylo vydáno rozhodnutí.

(2) Při bezvýsledném řízení je komise povinna postoupit bezodkladně spor k dalšímu projednávání soudu, v jehož obvodu má sídlo; řízení u soudu je zahájeno dnem, kdy postoupená věc došla soudu. Nespíná-li komise tuto povinnost, může se navrhovatel obrátit přímo na soud.

§ 213

(1) Pravomocné rozhodnutí komise a schválení smíru komisí může být zrušeno soudem, jestliže je v rozporu s právními předpisy; dojde-li ke zrušení, rozhodne soud také ve věci samé.

(2) Návrh na zrušení může podat účastník sporu nejpozději ve lhůtě tří let od právní moci schváleného smíru nebo rozhodnutí; v téže lhůtě může návrh podat také příslušný vyšší odborový orgán, prokurátor nebo národní výbor, má-li za to, že to vyžaduje zájem společnosti.

§ 214

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

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

(3) Zamítne-li komise návrh jako bezdůvodný, může účastník proti tomuto rozhodnutí podat námitky podle § 211 odst. 1; pro řízení o námitkách platí ustanovení § 212 odst. 2.

§ 215

Náklady řízení

(1) Skončí-li rozhodčí řízení schválením smíru, nemá žádný z účastníků sporu právo na náhradu nákladů řízení, pokud ve smíru nebylo o náhradě nákladů ujednáno něco jiného.

(2) Neskončí-li rozhodčí řízení schválením smíru, má pracovník, který měl ve sporu úspěch, vůči organizaci nárok na náhradu nákladů účelně vynaložených k uplatňování svého práva, včetně případných nákladů na zastoupení a náhrady mzdy. Má-li úspěch pouze částečný, má nárok na náhradu poměrné části těchto nákladů; komise mu však může přiznat plnou náhradu nákladů řízení, měl-li neúspěch jen v poměrně nepatrné části nebo záviselo-li rozhodnutí o výši plnění na znaleckém posudku. Povinnost k náhradě a výši náhrady stanoví komise v rozhodnutí o sporu.

(3) Organizace, která je účastníkem sporu, je povinna uhradit osobám, které byly přizvány k jednání a nebyly účastníky sporu, výdaje, které jim vznikly účastí na řízení, a poskytnout jim náhradu mzdy, popřípadě znalečné.

§ 216

Ústřední rada odborů v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, federálním ministerstvem financí a ministerstvy spravedlnosti republik stanoví vyhláškou, kde a jakým způsobem se komise ustavují, a podrobnosti o provádění rozhodčího řízení.

ČÁST TŘETÍ

§ 217 až 226

{zrušeny}

§ 227

Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), je organizace, pro kterou se žák připravoval na povolání, povinna uzavřít se žákem středního odborného učiliště (zvláštního odborného učiliště) pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu pracovníků další odborný růst. Sjednaný druh práce musí odpovídat kvalifikaci získané v učebním nebo studijním oboru. Uzavření pracovní smlouvy může organizace odmítnout jen se souhlasem příslušného odborového orgánu, jestliže nemá pro žáka vhodnou práci, protože se mění její úkoly nebo pro zdravotní nezpůsobilost žáka. Pracovní smlouvu může organizace se žákem uzavřít i před skončením studia (přípravy), nejdříve však v den, kdy dovrší 15 let věku (§ 11 odst. 1).

§ 227a

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

(2) Vznikne-li pracovníku v době, po kterou se zavázal setrvat v pracovním poměru podle předchozího odstavce, pracovní poměr, členský poměr k výrobnímu družstvu nebo jednotnému zemědělskému družstvu nebo služební poměr k jiné organizaci, je tato organizace povinna uhradit předchozí organizaci poměrnou část přiměřených nákladů na jeho výchovu v učebním nebo studijním

oboru. Totéž platí, jestliže pracovníku vznikne v této době některý z uvedených pracovních vztahů v další organizaci (v dalších organizacích).

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

(4) Povinnost organizace uhradit náklady nevzniká, jestliže

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

§ 228 až 231

{zrušeny}

ČÁST ČTVRTÁ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 232

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

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

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

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

§ 233

(1) Na základě uzavřených dohod jsou pracovníci povinni zejména

- a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,
- b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,
- c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni,
- d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek 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, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky,
- b) seznámit pracovníky s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,
- d) poskytnout pracovníkům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovníprávním předpisem,
- e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě; případně další sjednané nároky pracovníka nebo jiná plnění v jeho prospěch však nelze dohodnout pro pracovníka příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

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

§ 234

(1) Pracovník odpovídá organizaci, s níž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako pracovník v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalostí přesáhnout třetinu skutečné škody a

nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů podle § 176 až 178.

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

§ 235

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

§ 236

Dohoda o provedení práce

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

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

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

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

(5) Zemřel-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.

Dohoda o pracovní činnosti

§ 237

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

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

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

§ 238

(1) Dohodu o pracovní činnosti je organizace povinna uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je organizace povinna vydat pracovníku.

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

§ 239

(1) Pracovník je povinen uzavření dohody o pracovní činnosti oznámit bez zbytečného odkladu organizaci, u níž je zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu. Oznámení musí být písemné a musí v něm být uveden název a sídlo organizace, která pracovníka přijala, doba trvání dohody, druh práce, rozsah sjednané týdenní pracovní doby. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, ve kterých případech není oznámení třeba.

(2) Organizace, u níž je pracovník zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu, může pracovníku dát příkaz, aby zrušil

dohodu o pracovní činnosti, jakmile zjistí, že nebyla splněna oznamovací povinnost podle předchozího odstavce, nebo že výkon práce podle této dohody brání pracovníku řádně plnit povinnosti vyplývající pro něj z tohoto pracovního poměru, nebo je podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení na újmu jeho zdraví, anebo je jinak v rozporu s právními předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané. Příkaz musí být písemný a musí v něm být uveden některý z důvodů stanovených v tomto odstavci, jinak je příkaz neplatný.

(3) Pracovník může ve lhůtě 15 dnů od doručení příkazu podat návrh soudu na určení, že důvod k jeho vydání nebyl dán. Od dne podání návrhu až do pravomocného rozhodnutí soudu nesmí pracovník vykonávat práci na základě této dohody o pracovní činnosti. Pravomocným rozhodnutím soudu, jímž byl návrh pracovníka zamítnut, dohoda o pracovní činnosti končí.

(4) Nevyužije-li pracovník oprávnění podle předchozího odstavce, je povinen bez zbytečného odkladu dohodu o pracovní činnosti ukončit.

§ 239a

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

§ 239b

Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí odměňování prací prováděných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Č Á S T P Á T Ā

SPOLEČNĀ USTANOVENĪ

HLAVA PRVNĪ

PRÁVNĪ 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

ba úředního zápisu nebo zápisu opatřeného potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů příslušného odborového orgánu o tom, že právní úkon odpovídá projevené vůli.

(3) Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům 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, způsobí-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch.

Neplatnost

§ 242

(1) Neplatný je právní úkon,

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

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

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

§ 243

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

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

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

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

§ 243a

(1) Získá-li vědomým porušením zákona pracovník na úkor organizace nebo organizace na úkor pracovníka plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu neoprávněný majetkový prospěch, může soud na návrh prokurátora vyslovit, že hodnota takto přijatého plnění připadá zcela nebo zčásti státu; současně soud uloží vydat případlou hodnotu státu. Ustanovení § 243 tím není dotčeno.

(2) Prokurátor může pod návrh podle předchozího odstavce ve lhůtě tří let ode dne, kdy pracovník nebo organizace přijali plnění bez právního důvodu nebo plnění z neplatného právního úkonu.

(3) Při rozhodování o výši hodnoty, která připadne státu, přihlíží soud zejména k míře zavinění, k okolnostem, za nichž byl neoprávněný majetkový prospěch získán, k dosavadnímu postojí pracovníka k práci a k majetku v socialistickém vlastnictví, jakož i k majetkovým a ostatním poměrům pracovníka.

Smlouvy (dohody)

§ 244

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

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

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

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

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

§ 245

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

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

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

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

HLAVA DRUHÁ

ZAJIŠTĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 246

(1) Uspokojení nároku organizace lze zajistit dohodou mezi ní a pracovníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.¹⁰⁾ Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

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

§ 247

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

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

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

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

§ 248

(1) Nárok na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, a nárok na náhradu škody, kterou pracovník způsobil organizaci úmyslně, může organizace zajistit též písemnou smlouvou uzavřenou s pracovníkem, kterou pracovník bere na sebe povinnost, že nepřevede svou nemovitost bez souhlasu organizace

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

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 nemovitostí při výkonu rozhodnutí upravuje občanský soudní řád.

(5) Zánikem nároku omezení převodu nemovitostí zanikne.

HLAVA TŘETÍ

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 249

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

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

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

§ 250

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

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

§ 251

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

HLAVA ČTVRTÁ

ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Uspokojení nároku

§ 252

(1) Uspokojením nárok zanikne.

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

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

§ 257

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

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

§ 258

Uplynutí doby

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

§ 259

Dohoda o sporných nárocích

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

§ 260

Smrt pracovníka

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

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

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

HLAVA PÁTÁ

LHŮTY A DOBY

§ 261

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

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

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

(4) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3 a 4, § 53 odst. 2, § 59 odst. 1, § 60 odst. 4, § 64, § 70a odst. 3, § 79 odst. 1 a 2, § 81 odst. 1 a 5, § 102 odst. 4, § 118 odst. 2, § 204 odst. 3, § 239 odst. 3, § 243a odst. 2, § 270a odst. 4 a § 270b odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlídně rozhodčí komise nebo soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

§ 262

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

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

§ 263

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

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

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

[3] Lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody činí dva roky; počne běžet ode dne, kdy se poškozený doví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn ve lhůtě tří let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, deseti let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

§ 264

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

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

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

§ 265

[1] Nárok byl uplatněn včas i tehdy, byl-li ve stanovené lhůtě uplatněn u soudu, ač měl být uplatněn u rozhodčí komise 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 sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

[4] Návrh rozhodčí komisi nebo soudu a písemný projev vůle druhému účastníku je nutno ve

stanovené lhůtě doručit, pokud tento zákoník nebo pracovněprávní předpis vydaný k jeho provedení nestanoví jinak.

[5] Ustanovení předchozích odstavců se netýkájí doby, na kterou byly omezeny práva nebo povinnosti (§ 258), ani doby, jejímž uplynutím je podmíněn vznik práva nebo povinnosti; tyto doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.

§ 266a

Doručování

[1] Písemnosti organizace, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností pracovníka vyplývajících z pracovní smlouvy, jakož i rozhodnutí o uložení kárného opatření musí být doručeny pracovníku do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti doručuje organizace pracovníku na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv 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 odesílající organizaci jako nedoručitelná a pracovník svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže pracovník přijetí písemnosti odmítne.

ČÁST ŠESTÁ

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zvláštní úprava pracovního poměru některých pracovníků

§ 267

[1] Pokud to vyžaduje účinná ochrana státních zájmů nebo důležité hospodářské zájmy, může vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovit nařízením odchylky od ustanovení tohoto zákoníku pro pracovníky vysílané do ciziny, pokud jde o

- přeložení na pracoviště v cizině a odvolání z něho,
- délku stanovené týdenní pracovní doby, její rozvržení a práci ve dnech pracovního klidu v cizině a její odměňování,
- uzavírání vedlejších pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

[2] Pracovní poměry pracovníků, kteří nepracují na pracovištích organizace, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro ni vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (dále jen „domáční pracovníci“), se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

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

[3] Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením další odchylky pro domácké pracovníky, pokud to budou vyžadovat jejich odlišné pracovní podmínky, popřípadě stanovit, že při některých důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy.

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

[5] Vláda České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a Slovenskou odborovou radou může stanovit nařízením pro pracovníky ve zvláštním zapojení nezbytné odchylky od tohoto zákoníku, pokud jde o

- a) postup při stanovení a výplatě mzdy,
- b) prostoje a jejich odměňování,
- c) důležité osobní překážky v práci a náhradu mzdy za ně,
- d) práci přesčas, příplatky za práci přesčas a příplatky za práci ve svátek,

jakož i podrobnosti o jejich pracovních podmínkách.

§ 267a

(zrušen)

§ 268

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

§ 269

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

- a) sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,
- b) výpověď lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, popřípadě bez uvedení důvodu, přičemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní doba činí vždy jeden měsíc,
- c) za porušení pracovní kázně nelze ukládat kárná opatření; poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru zvláště hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající a na druhém účastníku nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, může tento účastník zrušit pracovní poměr okamžitě,
- d) pro náhradu škody zaviněné pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neplatí omezení do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; soud však může i v těchto případech z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit povinnost k náhradě škody až do výše průměrného měsíčního výdělku pracovníka,
- e) občan, který sjednal pracovní poměr s jiným občanem, odpovídá tomuto pracovníku za škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud neprokáže, že škodu nezavinil; odpovědnost občana se poměrně omezí, prokáže-li, že škodu zavinil také poškozený pracovník,
- f) spory z těchto pracovních poměrů rozhodují jen soudy,
- g) na tyto pracovní poměry se nevztahují ustanovení, která ukládají organizaci povinnost projednat s příslušnými odborovými orgány opatření týkající se pracovních poměrů nebo vyžádat si k nim jejich předchozí souhlas.

[2] Mezi občany lze sjednat pracovní poměr nebo uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k pomoci občanům, kteří poskytují služby na základě povolení vydaného podle právních předpisů příslušným orgánem státní správy¹²⁾ a v dalších případech stanovených právními předpisy. Tyto pracovní právní vztahy se řídí ustanoveními tohoto zákoníku; vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením potřebné odchylky. Do doby vydání nařízení vlády Československé socialistické republiky lze mezi občany k výkonu prací podle tohoto odstavce sjednat pouze pracovní poměr; přitom platí odchylky uvedené v odstavci 1.

¹²⁾ Nařízení vlády ČSR č. 1/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru.

Nařízení vlády SSR č. 2/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru.

§ 270

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

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

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

Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů

§ 270a

(1) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí je oprávněno provádět na základě plánu kontrolní činnosti kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů v orgánech a organizacích patřících do působnosti federace. Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republik jsou oprávněna provádět kontrolní činnost podle předchozí věty v orgánech, organizacích a organizačních jednotkách na území příslušné republiky s výjimkou kontroly dodržování mzdových předpisů; příslušná ministerstva financí, cen a mezd republik jsou oprávněna provádět kontrolu dodržování mzdových předpisů v orgánech, organizacích a organizačních jednotkách na území republiky. Kontrolu dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci provádějí výlučně orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

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

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

(4) Pracovníkům organizace, kteří v určené lhůtě nesplní povinnost, která jim je uložena podle odstavců 2 a 3, může pracovník pověřený provedením kontroly uložit pořádkovou pokutu až do částky 1 000 Kčs, a to i opětovně, nebyla-li uložena povinnost splněna ani v nově určené lhůtě. Pořá-

dkovou pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy k nesplnění povinnosti došlo.

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

(6) Kontrolní činnosti podle odstavce 1 nejsou dotčeny povinnosti orgánů podle § 26 odst. 2 ani kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních předpisů.

§ 270b

(1) Národní výbor je oprávněn uložit organizaci za zaviněné porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a právních předpisů o rozmístování pracovních sil pokutu až do částky 100 000 Kčs a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, pokutu až do částky 500 000 Kčs. Pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy se národní výbor dověděl o porušení těchto povinností, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je organizace porušila. Za stejných podmínek jsou oprávněny uložit pokutu za porušení pracovněprávních předpisů na základě svých kontrolních zjištění také ústřední orgány uvedené v § 270a odst. 1.

(2) Pokutu nelze uložit, byla-li organizací za totéž porušení pracovněprávních předpisů nebo právních předpisů o rozmístování pracovních sil uložena již pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštních předpisů.

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

Výklad některých pojmů

§ 271

U organizací přímo řízených národními výbory plní úkoly ústředních orgánů podle tohoto zákoníku krajské národní výbory s výjimkou vydávaní pracovněprávních předpisů.

§ 272

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

(2) Pokud jde o vydávání pracovněprávních předpisů, rozumějí se ústředními orgány uvedenými

mi v tomto zákoníku ústřední orgány státní správy.

(3) Za ostatní federální ústřední orgány a organizace vydává pracovněprávní předpisy federální ministerstvo práce a sociálních věcí. Za ostatní ústřední orgány republik a organizace vydává pracovněprávní předpisy příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky s výjimkou pracovněprávních předpisů uvedených v § 123 odst. 1 písm. a) až f); tyto předpisy vydává příslušné ministerstvo financí, cen a mezd republiky. Při vydávání pracovněprávních předpisů uvedených v § 123 odst. 1 postupují ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí a ministerstva financí, cen a mezd republik podle odstavce 2 téhož ustanovení. Pracovněprávní předpisy týkající se členů výrobních družstev vydávají ústřední orgány státní správy uvedené v tomto odstavci též v dohodě s příslušným svazem družstev.

(4) Tam, kde podle příslušných ustanovení tohoto zákoníku ústřední orgány státní správy vydávají pracovněprávní předpisy podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů, je třeba projednat tyto zásady též se Svazem družstevních rolníků, pokud se pracovněprávní předpisy podle nich vydané týkají také pracovněprávních vztahů pracovníků jednotných zemědělských družstev nebo pracovních vztahů členů těchto družstev.

(5) Nejde-li o vydávání právních předpisů, vykonávají působnost orgánů nadřízených organizací podle tohoto zákoníku u bytových, spotřebních a výrobních družstev příslušné svazy družstev a u organizací zřízených společenskými organizacemi příslušné ústřední orgány společenských organizací.

§ 273

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

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

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

§ 274

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

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

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

§ 275

Průměrný výdělek

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

a) podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou zjišťování a používání průměrného výdělku,

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

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

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 skončení pracovního poměru učiněné před 1. lednem 1966 a jejich právní účinky, i když nastanou po tomto dni; platnost vzniku pracovního poměru sjednávaného pracovní smlouvou se však posuzuje vždy podle tohoto zákoníku.

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

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

§ 277

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

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

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

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

§ 278

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

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

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

§ 279

Zrušovací ustanovení

(1) Zrušují se

1. XXVI. hlava obecného zákoníku občanského vynášeného 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 námořních parnicích obchodního loďstva;
6. nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zínkovnách;
7. zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících);
8. nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům;
9. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní;
10. nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o osmihodinové době pracovní;
11. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí;
12. zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, ve znění vládního nařízení č. 44/1951 Sb.;
13. nařízení č. 499/1921 Sb., o úpravě pracovní doby v lékárnách;
14. zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku, ve znění zákona č. 217/1924 Sb.;
15. zákon č. 137/1924 Sb., jímž se vydávají předpisy o ochraně života a zdraví osob zaměstnaných v živnostech natěračských, lakýrnických a malířských;
16. živnostenský zákon pro území Slovenska č. 259/1924 Sb., ve znění 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 vy-

- dávají 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. 1., o úpravě pracovních otázek v souvislosti s prováděním opatření k urychlení nakládky a vykládky vozů a plavidel;
 30. zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy;
 31. zákon č. 177/1946 Sb., o úpravě pracovní doby v pekárnách;
 32. vyhláška č. 184/1946 Sb., o vydávání pracovních průkazů a přihláškách k nemocenskému pojištění, ve znění vyhlášky č. 198/1948 Sb.;
 33. zákon č. 16/1947 Sb., o umístění a jiném zaopatření zaměstnanců na zkonfiskovaném zemědělském majetku a jejich rodinných příslušníků;
 34. zákon č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví;
 35. zákon č. 103/1947 Sb., kterým se živnost foukače technického skla prohlašuje za řemeslnou;
 36. zákon č. 110/1947 Sb., kterým se živnost vulkanizéřská prohlašuje za živnost řemeslnou;
 37. zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice;
 38. vyhláška č. 1153/1948 Ú. 1., 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 služb. v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 43/1956 Sb.;
 44. zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
 45. zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon);
 46. ustanovení § 6 odst. 3 a 4 a § 17, 18, 20, 23, 25 a 26 vládního nařízení č. 68/1950 Sb., kterým se vydává platový řád pro správní zaměstnance, a doplňující vládní nařízení č. 38/1953 Sb.;
 47. vládní nařízení č. 102/1950 Sb., kterým se stanoví počátek účinnosti zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů;
 48. vládní nařízení č. 115/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech a o penzijním zabezpečení bývalých pragmatikálních zaměstnanců převzatých do služeb národních nebo komunálních podniků, pokud upravuje pracovní a platové poměry;
 49. vládní nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb.;
 50. ustanovení § 4 až 8 vládního nařízení č. 131/1950 Sb., jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob 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 elektřinou, plynem a topnou parou, ve znění vládního nařízení č. 30/1959 Sb.;
 53. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech;
 54. vládní nařízení č. 39/1952 Sb., o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání, kteří nemají řádně rozvázan předchozí pracovní poměr;
 55. ustanovení § 3, 16, 19, 20 a 21 vládního nařízení č. 17/1954 Sb., o platových poměrech zaměstnanců státního aparátu, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
 56. ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 vládního nařízení č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy;
 57. vyhláška č. 77/1954 Ú. 1., o náhradě výděleku

- zaměstnanců za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě pracovních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;
 59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázání některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
 60. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru ministerstva spoju;
 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 rozvazování 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. 23/1960 Sb., o dodatkové dovolené zaměstnanců;
 76. vyhláška č. 135/1960 Sb., kterou se vydávají za účelem dodatkové dovolené zaměstnanců seznamy některých druhů prací a pracovišť;
 77. vyhláška č. 13/1960 Sb., kterou se vydávají směrnice o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech státních zaměstnanců;
 78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
 79. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení;
 80. vyhláška č. 98/1962 Sb., o pracovních poměrech, výkonu služby a kárné odpovědnosti příslušníků veřejných požárních útvarů;
 81. ustanovení § 1 a § 9 až 13 zákona č. 53/1964 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 nabyt účinnosti dnem 1. července 1968, zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1970, zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1971, zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1975, zákon č. 72/1982 Sb., kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1982, zákon č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5

zákoníku práce, nabyt účinností dnem 1. ledna 1985, zákon č. 22/1985 Sb., kterým se mění a doplňuje § 92 a 105 zákoníku práce, nabyt účinností dnem vyhlášení, zákon č. 52/1987 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku prá-

ce, nabyt účinností dnem 1. července 1987, zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, nabyt účinností dnem 1. ledna 1988, zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinností dnem 1. ledna 1989.

Indra v. r.

Přehled zákoníku práce

Základní zásady

Čl. I—X

ČÁST PRVNÍ
VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Hlava první: Působnost zákoníku práce	§ 1—7
Hlava druhá: Účastníci pracovně právních vztahů	§ 8—17
Hlava třetí: Účast pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace	§ 18—23a
Hlava čtvrtá: Zabezpečení práva na práci a práce ve prospěch společnosti	§ 24—28

ČÁST DRUHÁ
PRACOVNÍ POMĚR

Hlava první: Vznik, změny a skončení pracovního poměru	§ 27—71
Oddíl první: Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	§ 28—35
Oddíl druhý: Změny pracovního poměru	§ 36—41
Oddíl třetí: Skončení pracovního poměru	§ 42—51 (§ 52 zrušen) § 53—60
Oddíl čtvrtý: Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru	§ 61—64
Oddíl pátý: Volba a jmenování	§ 65—68
Oddíl šestý: Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost	§ 69—71
Hlava druhá: Pracovní kázeň a pracovní řád	§ 72—82
Hlava třetí: Pracovní doba a doba odpočinku	§ 83—110c
Oddíl první: Pracovní doba a přestávky v práci	§ 83—95

Oddíl druhý: Práce přesčas a noční práce	§ 96—99a
Oddíl třetí: Dovolená na zotavenou	§ 100—110c

Hlava čtvrtá: Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů	§ 111—131
Oddíl první: Mzda	§ 111—123
Oddíl druhý: Náhrada mzdy při překážkách v práci	§ 124—130
Oddíl třetí: Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce	§ 131

Hlava pátá: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	§ 132—138
--	-----------

Hlava šestá: Péče o pracovníky	§ 139—148a
Oddíl první: Pracovní a životní podmínky pracovníků a jejich odborný rozvoj	§ 139—145
Oddíl druhý: Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce	§ 146—148a

Hlava sedmá: Pracovní podmínky žen a mladistvých	§ 149—168
Oddíl první: Pracovní podmínky žen	§ 149—152
Oddíl druhý: Pracovní podmínky těhotných žen a matek	§ 153—162
Oddíl třetí: Pracovní podmínky mladistvých	§ 163—168 (§ 169 zrušen)

Hlava osmá: Náhrada škody	§ 170—208
Oddíl první: Předcházení škodám	§ 170 a 171
Oddíl druhý: Odpovědnost pracovníka za škodu	§ 172 (§ 173 a 174 zrušen) § 175—188

Oddíl třetí:	
Odpovědnost organizace za škodu	§ 187
	(§ 188 a 189 zrušen)
	§ 190—200
	(§ 201 zrušen)
	§ 202—206
Hlava devátá:	
Pracovní spory	§ 207—216

ČÁST TŘETÍ

(§ 217—226 zrušeny)
§ 227—227a
(§ 228—231 zrušeny)

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

§ 232—239b

**ČÁST PÁTÁ
SPOLEČNÁ USTANOVENÍ**

Hlava první:	
Právní úkony	§ 240—245
Hlava druhá:	
Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 246—248
Hlava třetí:	
Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 249—251
Hlava čtvrtá:	
Zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů	§ 252—260
Hlava pátá:	
Lhůty a doby	§ 261—266a

**ČÁST ŠESTÁ
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

§ 267
(§ 267a zrušen)
§ 268—280

53**REDAKČNÍ SDĚLENÍ****o opravě chyby**

v zákonu č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, v slovenském vydání

V § 73 písm. c) text za středníkem má správně znít:
„dodržiavať ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, pokiaľ boli s nimi riadne oboznámení.“

Redakce

OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNĚ ZÁVAZNÝCH PŘÁVNÍCH PŘEDPISŮ**Federální ministerstvo dopravy a spojů**

vydalo podle § 85a, § 90 odst. 3 a § 96 odst. 3 zákoníku práce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků železniční, letecké a vodní dopravy **výnos** ze dne 6. května 1989 č. j. 9 630/1989-0320 **o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby některých pracovníků železniční dopravy.**

Výnos upravuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby některých pracovníků železniční dopravy. Pro pracovníky s pravidelným nástupem práce stanoví závazné vzory turnusů uvedené v příloze k tomuto výnosu. Dále specificky upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a práci přesčas.

Výnos nabývá účinnosti dnem oznámení ve Sbírce zákonů a lze do něj nahlédnout na federálním ministerstvu dopravy a spojů — odboru ekonomiky. Zároveň se zrušují dosavadní směrnice federálního ministerstva dopravy o úpravě pracovní doby turnusových pracovníků železniční dopravy ze dne 23. října 1978 č. j. 23 000/1978-03, ve znění pozdějších novel.

Federální ministerstvo dopravy a spojů

vydalo podle § 123 odst. 2 zákoníku práce a podle § 26 odst. 2 písm. b) zákona č. 61/1952 Sb., o námořní plavbě, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, federálním ministerstvem financí, federálním ministerstvem zahraničního obchodu a ústředními výbory Odborového svazu pracovníků železniční, letecké a vodní dopravy a Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu **výnos** ze dne 27. dubna 1989 č. j. 19.404/1988-0320 **o odměňování členů posádek československých námořních lodí.**

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. května 1989. Lze do něj nahlédnout na federálním ministerstvu dopravy a spojů (odbor ekonomiky).

Zrušuje se výnos federálního ministerstva dopravy ze dne 2. března 1981 č. j. 6.400/1981-03 o odměňování členů posádek československých námořních lodí a směrnice ze dne 2. března 1981 č. j. 8.978/1981-03 o poskytování naložovacího příplatku členům posádek československých námořních lodí (reg. v části 16/1981 Sb.).