

Ročník 1975

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 15

Vydána dne 9. června 1975

Cena

OB SA H:

54. Nařízení vlády Československé socialistické republiky, kterým se provádí zákoník práce
O z n á m e n í o v y d á n í o b e c n ý c h p r á v n í c h p ř e d p í s ů

54

NAŘÍZENÍ VLÁDY

Československé socialistické republiky

ze dne 23. dubna 1975,

kterým se provádí zákoník práce

Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů nařizuje k provedení zákoníku práce (dále jen „zákoník“):

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

Záznamy o pracovních vztazích v občanských průkazech

§ 1

[¹] Vznik a skončení pracovního (učebního) poměru se zaznamenávají v občanském průkazu.

[²] Záznam se neprovádí, jde-li o vznik nebo skončení pracovního poměru

- a) vedlejšího (§ 70 zákoníku),
- b) sjednaného na dobu přechodné potřeby nepřesahující šest pracovních dnů,
- c) sjednaného k výpomoci organizované národním výborem nebo společenskou organizací pro ze-

mědělské špičkové nebo podobné krátkodobé práce,

- d) sjednaného pracovníkem, kterého organizace dočasně uvolnila pro výkon práce v jiné organizaci,
- e) sjednaného na určitou dobu pracovníkem, který je poživitelem starobního důchodu,
- f) sjednaného studentem v denním studiu,
- g) sjednaného mezi občany.

[³] Souběžné pracovní poměry, s výjimkou vedlejšího pracovního poměru, se zaznamenávají v občanském průkazu, pokud je pracovník uzavřel s různými organizacemi.

§ 2

V občanském průkazu se zaznamenává také vznik a skončení členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu.

§ 3

Záznamy o vzniku a skončení pracovního (učebního), popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu, jsou povinny provádět organizace. Pracovník (člen) je povinen předložit organizaci svůj občanský průkaz k provedení těchto záznamů.

§ 4

Při vstupu do pracovního (učebního) poměru, popřípadě do členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu, prokazuje pracovník (člen), pokud byl již dříve v některém z těchto pracovních vztahů činný, jeho skončení (§ 25 zákoníku) záznamem v občanském průkazu; výjimečně lze je prokázat i jiným způsobem.

§ 5

Přeložení

Prokurátoři, vyšetřovatelé prokuratury, učitelé, vychovatelé, pracovníci zajišťující provoz dopravy a spojů a zdravotničtí pracovníci, pokud se organizace s nimi nedohodne jinak, mohou být přeloženi do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, v rámci téže organizace i na dobu přesahující 90 dnů v kalendářním roce, nejdéle však na jeden rok, vyžaduje-li to zabezpečení zájmů obyvatelstva. Opětovně mohou být přeloženi, pokud se s nimi organizace nedohodne jinak, nejdříve po uplynutí jednoho roku od doby, kdy skončilo jejich dřívější přeložení.

§ 6

Potvrzení o zaměstnání

V potvrzení o zaměstnání vydaném organizací pracovníkovi při skončení pracovního poměru (členovi družstva při skončení členského poměru) je třeba kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci ještě také uvést

- a) jaká doba byla pracovníku započtena pro účely dovolené na zotavenou, kolik pracovních dnů pracovník vyčerpal ze své dovolené za běžný kalendářní rok, popřípadě za kolik dnů dostal náhradu za nevyčerpanou dovolenou nebo o kolik pracovních dnů mu byla dovolená zkrácena a z jakého důvodu,
- b) důvod skončení pracovního poměru (členského poměru člena výrobního družstva), pokud má vliv na dovolenou na zotavenou a na náhradu mzdy při překážkách v práci (§ 100 odst. 2 a § 125 odst. 3 zákoníku),
- c) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,
- d) zda z pracovníkovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je

výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

- e) pokud byla s pracovníkem uzavřena dohoda o setrvání v organizaci v pracovním poměru po určitou dobu po vykonání závěrečné učňovské zkoušky, popřípadě po uplynutí učební doby, a tato doba dosud neskončila, údaje o této dohodě a o tom, kdy tato doba skončí (§ 227a zákoníku).

Pracovní kázeň

§ 7

Postup při ukládání kárných opatření

(1) Vedoucí organizace nebo jím zmocněný vedoucí pracovník postupuje při ukládání kárných opatření tak, aby výchovného účelu sledovaného kárným opatřením bylo dosaženo co nejúčinněji a nejrychleji.

(2) Před uložením kárného opatření je třeba vyslechnout pracovníka a celý případ podrobně objasnit výsledkem dalších osob, písemnými podklady apod.

(3) V rozhodnutí o kárném opatření musí být uvedeno, o jaké porušení pracovní kázně jde, kdy k němu došlo a jaké kárné opatření se za ně ukládá. Rozhodnutí o kárném opatření musí obsahovat i poučení o možnosti požádat o jeho přezkoumání podle § 81 zákoníku; rozhodnutí, jímž se ukládá veřejná důtka, musí obsahovat též údaj o tom, jak bude zveřejněno.

§ 8

Do doby výkonu kárných opatření se nezapočítává doba, po kterou pracovník z jakéhokoli důvodu nepracoval.

§ 9

Evidence kárných opatření

(1) Rozhodnutí o kárných opatřeních, která nabyla právní moci, se zakládají do osobního spisu pracovníka.

(2) Rozhodnutí o kárném opatření se vyřadí z osobního spisu pracovníka, jakmile se pracovník posuzuje, jako by mu kárné opatření nebylo uloženo (§ 79 odst. 2 a 3 zákoníku). Od tohoto dne se nesmí v žádných dokladech ani posudcích týkajících se pracovníka uvádět, že mu bylo uloženo kárné opatření.

Pracovní doba a doba odpočinku

§ 10

Přestávky v práci a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

(1) Pracovní přestávky na jídlo a oddech se započítávají do pracovní doby v rozsahu 15 minut za směnu.

(²) Pracovníku, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině a nepoužil lůžkového (lehátkového) vozu, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce po dobu 8 hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby pracovníka, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 11

Dny pracovního klidu

(¹) Není-li z provozních důvodů možné poskytnout pracovníku organizace podřízené federálnímu ústřednímu orgánu nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 32 hodiny (§ 92 zákoníku), může vedoucí organizace rozvrhnout pracovní dobu tak, že doba tohoto odpočinku bude činit nejméně 24 hodiny

- a) při sezónních a kampaňových pracích,
- b) při pracích v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v nepřetržitých provozech s podmínkou, že na jednotlivé pracovníky případně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 32 hodiny nejméně jednou za tři týdny.

(²) Ve spojích může být nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen na poštách bez turnusového provozu, při doručování tiskovin a řidičům kursovních jízd až na 18 hodin.

(³) Při pracích, u nichž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena na období celého kalendářního roku, a v zemědělství může vedoucí organizace rozvrhnout na základě směrnic ústředního orgánu (§ 85 odst. 2 zákoníku) pracovní dobu tak, že nepřetržitý odpočinek v trvání nejméně 32 hodiny případně na jednotlivé pracovníky jednou za dva týdny.

§ 12

Práce přesčas

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které pracovník dostal náhradní volno nebo které konal

- a) při naléhavých opravných pracích,
- b) při pracích pomocných, které nutně předcházejí výrobě nebo po ní následují,
- c) při pracích nutných v souvislosti s předáváním práce další směně v nepřetržitém provozu až do osmi hodin týdně,
- d) v souvislosti se střežením závodu až do osmi hodin týdně,
- e) hrozilo-li nebezpečí pro život nebo zdraví.

Dovolená na zotavenou

§ 13

Za pracovníky, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se považují pracovníci, kteří

- a) trvale pracují ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy, a v Bangových izolátech,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy,
- c) jsou při práci vystaveni ve významné míře nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotníci pracovníci pracují ve zdravotnické službě sborů nápravné výchovy,
- f) pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech,
- g) konají mimořádně namáhavé práce, při nichž jsou vystaveni působení škodlivých fyzikálních nebo chemických vlivů v takovém rozsahu, že mohou ve významné míře působit nepříznivě na zdraví pracovníka.

§ 14

(¹) Pracovník, který za podmínek uvedených v § 13 pracuje celý kalendářní rok, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho kalendářního týdne. Pracuje-li pracovník za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i když nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou (§ 100 zákoníku).

(²) Tato dodatková dovolená přísluší pracovníku při splnění stanovených podmínek, i když má nárok na dodatkovou dovolenou podle § 105 odst. 1 zákoníku.

(³) Pracovník, který dovršil jeden rok nepřetržitě práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má nárok na dodatkovou dovolenou již za tento rok.

§ 15

(¹) Poměrná část dovolené na zotavenou se určí tak, že se poskytne za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina dovolené. To platí, i když pracovník v kalendářním měsíci změnil zaměstnání; v tom případě mu náleží poměrná část dovolené od organizace, u níž byl v pracovním poměru déle než polovinu měsíce. Změnil-li pracovník zaměstnání v polovině měsíce, poskytne mu poměrnou část dovolené za tento měsíc nová organizace. Jako změna v polovině měsíce se posuzuje též, jestliže na skončení zaměstnání před polovinou měsíce bezprostředně navazují dny pracovního klidu a na ně nástup nového zaměstnání po polovině měsíce.

{2} Byl-li pracovník dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, poskytne mu dovolenou (její poměrnou část) organizace, pro kterou je uvolněn funkcionář činný; tato organizace mu poskytne též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před nástupem veřejné funkce. Nevyčerpal-li pracovník dovolenou (její poměrnou část) před skončením funkčního období, poskytne mu ji organizace, u níž je v pracovním poměru.

{3} Byl-li pracovník dočasně uvolněn k výkonu prací pro jinou organizaci, poskytne mu za dobu tohoto uvolnění dovolenou (její poměrnou část), kterou nevyčerpal před uvolněním, organizace, pro níž byl uvolněn, i když u ní nesplňuje podmínky pro vznik nároku na dovolenou; za dobu uvolnění mu nenáleží dovolená v organizaci, která ho uvolnila.

§ 16

{1} Nepracoval-li pracovník před vyčerpaním dovolené v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro výkon základní (náhradní) vojenské služby, pro pracovní neschopnost, pro jiné důležité osobní překážky, než jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení, nebo pracovnice pro další mateřskou dovolenou (§ 157 odst. 2 zákoníku), krátí se mu dovolená za prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 25 takto zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu však nelze krátí za dny pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které odpovídá organizace.

{2} Za každou zameškanou směnu (pracovní den) nebo její převážnou část, kdy organizace v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí (dále jen „závodní výbor“) neomluví nepřítomnost pracovníka v práci, krátí mu dovolenou o jeden až tři dny. Neomluvená zameškaní kratších částí jednotlivých směn lze sčítat a stejným způsobem krátí pracovníku dovolenou, přesahují-li tato zameškaní pracovní doby vcelku polovinu průměrné délky směny.

{3} Při krácení dovolené podle předchozích odstavců musí být pracovníku, jestliže jeho pracovní poměr v téže organizaci trval po celý kalendářní rok, vždy poskytnuta dovolená aspoň v délce jednoho týdne, a jde-li o mladistvého pracovníka, v délce dvou týdnů. Dosahuje-li pracovník mimořádných pracovních výsledků, může mu organizace se souhlasem závodního výboru krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci prominout.

{4} Pracovníku, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 25 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení pracovníka.

{5} Jestliže pracovník dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, je organizace po-

vinna pro zameškaní práce z důvodů uvedených v odstavcích 2 a 4 krátí mu dovolenou způsobem uvedeným v těchto odstavcích v příštím kalendářním roce. Nemůže-li krácení převést na příští rok pro skončení pracovního poměru, je pracovník povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy připadající na část dovolené, o kterou mu měla být dovolená zkrácena. Organizace je oprávněna srazit si příslušnou částku při výplatě pracovníkovy mzdy.

§ 17

{1} Organizace může v dohodě se závodním výborem určit, že její pracovníci nastoupí hromadnou závodní dovolenou, je-li tato dovolená nutná z provozních důvodů a slučitelná se zájmem společnosti, zejména neohrozí-li ani neztíží-li se tím plnění plánovaných úkolů. Hromadná závodní dovolená nesmí činit více než dva kalendářní týdny; u uměleckých souborů z povolání může trvat čtyři kalendářní týdny.

{2} Organizace je povinna zajistit pracovníku, jenž v době hromadné závodní dovolené nepřísluší nárok na dovolenou nebo kterému přísluší nárok na kratší dovolenou, než je hromadná závodní dovolená, náhradní práci přiměřenou jeho kvalifikaci. Za tuto práci mu přísluší mzda podle vykonané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku; nebyla-li mu náhradní práce přidělena, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Vznikne-li pracovníku dodatečně v kalendářním roce nárok na dovolenou, započte se mu do ní doba hromadné závodní dovolené, po kterou mu byla poskytnuta náhrada mzdy, ačkoliv nekonal práci.

§ 18

{1} Pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na období celého kalendářního roku, případně dalším pracovníkům, pokud jejich práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, náleží za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce stanoveném příslušným ústředním orgánem v dohodě s příslušným odborovým orgánem další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden.

{2} Pracovníku přijatému na sezónní nebo kampanové práce přísluší po skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 odpracovaných dnů náhrada mzdy za jednu dvanáctinu dovolené, která by mu příslušela, kdyby splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Začátek dne pracovního klidu

§ 19

V organizacích s nočními směny začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu té směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů

§ 20

Pořadí srážek ze mzdy

[1] Ze mzdy se srazí nejprve daň ze mzdy. Bylo-li pracovníku uloženo nápravné opatření, srazí se před provedením ostatních srážek částka propadající státu.

[2] Ostatní srážky ze mzdy dovolené zákoníkem lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy. Podle těchto ustanovení se řídí u pohledávek, pro které byl soudem nebo správním orgánem nařízen výkon rozhodnutí, způsob provádění srážek i pořadí jednotlivých pohledávek.

[3] U peněžitých trestů (pokut) a náhrad uložených vykonatelnými rozhodnutími příslušných orgánů a u přeplátek na dávkách nemocenského pojištění, sociálního zabezpečení a mateřského příspěvku se řídí pořadí dnem, kdy organizaci bylo doručeno vykonatelné rozhodnutí příslušného orgánu.

[4] U srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s organizací se řídí pořadí dnem, kdy byla dohoda uzavřena; u srážek prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s jinou organizací nebo s občanem se řídí pořadí dnem, kdy organizaci, u níž je pracovník v pracovním poměru, byla tato dohoda doručena.

[5] U nevyúčtovaných záloh na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, u náborového příspěvku a ostatních příspěvků, které byly pracovníku vyplaceny v náboru, u náhrady mzdy za dovolenou a u záloh na mzdu (její složku), které je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro jejich přiznání, se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

[6] Jestliže pracovník nastoupí do pracovního poměru u jiné organizace, zůstává pořadí, které získaly pohledávky podle odstavců 2 a 3, zachováno i u nového plátce mzdy. Povinnost provádět srážky vzniká novému plátcovi již dnem, kdy se od pracovníka nebo od dosavadního plátce mzdy dozví, že byly prováděny srážky ze mzdy a pro jaké pohledávky. Totéž platí i o provádění srážek ze mzdy podle odstavce 4, pokud v dohodě o srážkách ze mzdy nebyl tento účinek výslovně vyloučen.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

§ 21

[1] K výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu využívají pracovníci především svého volného času. Pokud je ve výjimečných případech třeba vykonávat tyto funkce, povinnosti nebo úkony v pracovní době, poskytne organizace pracovníku k tomuto účelu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

[2] Výkonem veřejné funkce se rozumí například výkon povinností vyplývajících z funkce poslance Federálního shromáždění, České národní rady a Slovenské národní rady nebo národního výboru, člena komise národního výboru, člena nebo spolupracovníka orgánu lidové kontroly, soudce, člena orgánu společenských a družstevních organizací nebo delegáta na jejich sjezdy a konference.

[3] O výkon občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu jde zejména u svědků, tlumočnicků a jiných osob předvolaných k jednání u národního výboru nebo jeho zařízení, soudu nebo jiného státního orgánu, u dárců krve, při poskytnutí první pomoci, při povinných lékařských prohlídkách, při opatřeních proti přenosným nemocem, při jiných naléhavých opatřeních léčebně preventivní péče, při izolaci z důvodů veterinárně ochranných opatření a při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, živelních událostech nebo v jiných obdobných mimořádných případech.

[4] Vznikne-li pochybnost, zda jde o veřejnou funkci, o občanskou povinnost, popřípadě o jiný úkon v obecném zájmu, rozhodne okresní národní výbor v dohodě s okresní odborovou radou.

§ 22

Svědkovi a tlumočnickovi poskytne náhradu mzdy přímo národní výbor, soud nebo jiný státní orgán, který jej povolal k jednání.

§ 23

[1] Pokud z povahy věci nebo z dokladů předložených pracovníkem organizací nevyplývá, že k výkonu veřejné funkce, občanské povinnosti nebo jiného úkonu v obecném zájmu muselo dojít v pracovní době, vyžádá si o tom organizace potvrzení od orgánu, z jehož podnětu nebo v jehož zájmu bylo pracovníku pracovní volno poskytnuto.

[2] Za dobu zameškanou účastí na jednání národního výboru, soudu nebo jiného státního orgánu nepřísluší pracovníku náhrada mzdy ani od organizace, ani od státního orgánu, šlo-li o jednání výhradně v jeho osobním zájmu nebo dal-li k němu pracovník sám podnět svým zaviněním.

Služba v ozbrojených silách

§ 24

Je-li pracovník povinen dostavit se osobně v souvislosti s plněním branné povinnosti k orgánu vojenské správy nebo k vyšetření, je organizace povinná poskytnout mu pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 25

[1] Pracovníku povolánému ke službě v ozbrojených silách poskytne organizace v posledním týdnu před dnem stanoveným k nástupu této služby potřebné pracovní volno tak, aby si mohl vyřídit

své osobní a rodinné věci a včas se dostavit na stanovené místo, nejvýše však jeden den.

[2] Má-li pracovník nastoupit službu v ozbrojených silách v místě tak vzdáleném od svého bydliště, že cesta dopravními prostředky, kterých je oprávněn použít, trvá více než šest hodin, má nárok na jeden cestovní den, a vyžaduje-li taková cesta více než 18 hodin, na dva cestovní dny. Pracuje-li pracovník v místě tak vzdáleném od místa bydliště své rodiny, že cesta z jeho pracoviště do místa jeho bydliště trvá více než šest hodin, přísluší mu další cestovní den.

[3] Na cestu z místa, kde byl propuštěn ze služby v ozbrojených silách, do místa bydliště, popřípadě pracoviště, přísluší pracovníku cestovní dny za podmínek a v rozsahu uvedeném v předchozím odstavci.

[4] Za dobu pracovního volna a za cestovní dny poskytnuté podle předchozích odstavců přísluší pracovníku, jemuž tím ujde výdělek, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, jestliže má nárok na náhradu mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách.

[5] Po skončení služby v ozbrojených silách je pracovník povinen nastoupit práci ve svém zaměstnání nejpozději do tří dnů. Uvedená lhůta se prodlužuje o případné cestovní dny podle odstavce 3.

§ 26

[1] Náhrada mzdy při vojenském cvičení a dalších druzích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, přísluší pracovníku po dobu této služby za podmínek stanovených v § 125 zákoníku ve výši

- a) 50 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který nepečuje o žádnou osobu;
- b) 65 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o jednu osobu;
- c) 90 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o dvě osoby;
- d) 95 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o tři nebo více osob.

[2] Při přiznávání náhrady mzdy se přihlíží jen k osobám, které se uznávají pro účely daně ze mzdy za osoby vyživované pracovníkem, a to bez ohledu na to, zda je mu na ně přiznáváno snížení daně ze mzdy; přihlíží se však též k dětem, na které náleží přídavky na děti nebo výchovné, i když nejsou pro účely snížení daně ze mzdy považovány za osoby vyživované.¹⁾

Důležité osobní překážky v práci

§ 27

Pracovní volno

[1] Jestliže pracovník nemůže konat práci z důvodů uvedených v příloze k tomuto nařízení, je

organizace povinna poskytnout mu pracovní volno v rozsahu stanoveném v téže příloze.

[2] Organizace může poskytnout pracovníku z těchto důvodů v odůvodněných případech další pracovní volno, popřípadě mu může poskytnout pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu. V těchto případech se neposkytuje náhrada mzdy. Pracovník se může s organizací dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje.

§ 28

Náhrada mzdy

[1] Organizace poskytne pracovníku náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu zameškanou pro důležitou osobní překážku v práci uvedenou v příloze k tomuto nařízení v rozsahu a za podmínek stanovených v téže příloze; domácími pracovníkům ji poskytne jen v případech uvedených pod č. 4, 5 a 6 této přílohy.

[2] Náhrada mzdy přísluší pracovníku, jestliže byl před poskytnutím pracovního volna v pracovním poměru alespoň tři bezprostředně předcházející měsíce. Pracovníku, který vstoupil poprvé do pracovního poměru po absolvování školy nebo po skončení učebního poměru, přísluší náhrada mzdy, i když nesplňuje tuto podmínku; jejího splnění není také třeba v případech, kdy se nevyžaduje splnění podmínky čekací doby pro účely dovolené na zotavenou (§ 100 odst. 2 zákoníku).

[3] Náhrada mzdy pracovníku nepřislouí, jestliže neomluveně zameškal směnu nebo její převážnou část v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně pracovníka.

§ 29

[1] Je-li překážka v práci pracovníku předem známa, je povinen včas požádat organizaci o poskytnutí pracovního volna. Jinak je pracovník povinen uvědomit organizaci o překážce a o předpokládaném jejím trvání bez zbytečného průtahu.

[2] Překážku v práci a její trvání je pracovník povinen organizaci prokázat. Organizace smí poskytnout pracovní volno a náhradu mzdy jen v nezbytně nutném rozsahu.

[3] Náhrada mzdy za dobu zameškanou pro překážky v práci se vyplácí ve výplatních termínech určených pro výplatu mzdy. Náhrada mzdy za první dva týdny vojenské základní nebo náhradní služby

¹⁾ § 1 odst. 1 vyhl. č. 96/1968 Sb., o některých opatřeních na úseku daní placených obyvatelstvem.

se vyplácí nejpozději tři dny přede dnem stanoveným k nástupu této služby.

(¹) O tom, zda jde o neomluvené zameškání směny nebo její části, rozhoduje organizace v dohodě se závodním výborem.

Průměrný výdělek

§ 30

Zjišťování průměrného výdělku

(¹) Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubého výdělku (§ 31) zúčtovaného k výplatě v rozhodném období (§ 32) a z doby odpracované v tomto období.

(²) Průměrný výdělek, který byl poprvé zjištěn v běžném kalendářním roce, se používá do konce tohoto roku, pokud se dále nestanoví jinak.

§ 31

Hrubý výdělek

(¹) Do hrubého výdělku se zahrnuje mzda,²⁾ která byla pracovníku v rozhodném období zúčtována v organizaci k výplatě a podléhá dani ze mzdy s výjimkami stanovenými v odstavci 3 a 4. Do hrubého výdělku se zahrnuje také mzda, jestliže se z ní neprovádí srážka daně ze mzdy jen proto, že výdělek nedosahuje zdanitelné výše. Mzda, popřípadě odměna za vedlejší činnost (§ 71 zákoníku) se posuzuje samostatně.

(²) Do hrubého výdělku se nezahrnují druhy mzdy, které jsou od daně ze mzdy zcela nebo zčásti osvobozeny,³⁾ a dále tyto druhy mezd:

- a) stabilizační odměny za odpracovaná léta a stabilizační náborové odměny,⁴⁾
- b) podíly na hospodářských výsledcích,⁵⁾
- c) roční odměny vedoucím pracovníkům,⁶⁾
- d) naturální požitky a jiná obdobná plnění, která pracovníku náleží i za dobu nepřítomnosti v práci.

(³) Do hrubého výdělku se však zahrnují, i když jsou osvobozeny od daně ze mzdy,

- a) mzdy a odměny nevidomým pracovníkům,

b) odměny členům záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro riziková pracoviště a

c) mzdy, z nichž se daň ze mzdy nesráží podle mezinárodních ujednání o zamezení dvojího zdanění.

(⁴) U poslanců národních výborů, kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni ze svého dosavadního zaměstnání, se do hrubého výdělku zahrnuje celá odměna, která jim náleží za výkon jejich funkce.⁷⁾

(⁵) Do hrubého výdělku se nezahrnují doplňkové odměny členů výrobních družstev.

(⁶) Při zjišťování průměrného výdělku pro poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci kratších než jedna směna se do hrubého výdělku nezahrnuje u pracovníků odměňovaných hodinovou mzdou mzda za práci přesčas včetně příplatků za tuto práci; u pracovníků odměňovaných měsíční mzdou se při těchto překážkách v práci poskytuje náhrada mzdy ve výši poměrné části základní měsíční mzdy.

§ 32

Rozhodné období

(¹) Pokud se v dalších ustanoveních nestanoví jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok. Průměrný výdělek se zjišťuje k 1. lednu běžného kalendářního roku.

(²) Při vzniku pracovního poměru v průběhu předchozího kalendářního roku je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního poměru do konce předchozího kalendářního roku.

(³) Neodpracoval-li k 1. lednu běžného kalendářního roku v rozhodném období podle předchozích odstavců pracovník s týdenní pracovní dobou rozvrženou na 5 pracovních dnů alespoň 70 dnů anebo pracovník s týdenní pracovní dobou rozvrženou na více než 5 pracovních dnů 80 dnů, prodlužuje se rozhodné období do konce zúčtovacího období předcházejícího dni, k němuž je třeba průměrný výdělek zjistit.

²⁾ § 113 zákoníku práce.

³⁾ Čl. 4 vyhlášky č. 24/1967 Sb., kterou se provádí zákon o dani ze mzdy.

⁴⁾ Např.

— Výnos Ústřední správy spojů ze dne 17. 6. 1968 čj. 11611/1968 PaM o poskytování náborové stabilizační odměny pracovníkům spojů (reg. částka č. 34/1968 Sb.);

— Výnos federálního ministerstva dopravy ze dne 1. února 1973 čj. 27 238/72-03, o poskytování stabilizačních odměn pracovníkům železniční, vodní a letecké dopravy (reg. částka č. 12/1973 Sb.);

— Výnos ministerstva dopravy ze dne 20. července 1968 čj. 7887/68-21 o poskytování náborových stabilizačních odměn některým pracovníkům železniční dopravy (reg. částka č. 35/1968 Sb.).

⁵⁾ Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 158/1970 Sb., o usměrňování mzdového vývoje a o zásadách odměňování práce, ve znění vyhlášky č. 165/1971 Sb. (§ 27)

⁶⁾ Výnos federálního ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 24. 2. 1971, čj. II/3-262/71-7313/Ko o hmotné zainteresovanosti vedoucích hospodářských pracovníků (reg. částka č. 6/1971 Sb.).

⁷⁾ Vládní nařízení č. 12/1968 Sb., o úpravě odměn a náhrad a některých dalších poměrů poslanců národních výborů a členů komisí a aktivů národních výborů, ve znění nařízení vlády ČSR č. 127/1971 Sb. a nařízení vlády SSR č. 128/1971 Sb.

[4] Při vzniku pracovního poměru v běžném kalendářním roce je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního poměru do konce účtovacího období předcházejícího dni, k němuž je třeba průměrný výdělek zjistit.

[5] Stejně rozhodné období jako při vzniku pracovního poměru je při

- a) nástupu do práce po skončení soustavné přípravy na budoucí povolání,
- b) změně způsobu odměňování, spočívající v tom, že pracovník, který byl dosud odměňován hodinovou mzdou, je odměňován mzdou měsíční nebo naopak,
- c) opětném nástupu do práce po skončení výkonu veřejné funkce, který trval aspoň jeden rok, po skončení základní (náhradní) vojenské služby, další mateřské dovolené a výkonu trestu odnětí svobody.

[6] Do rozhodného období se nezahrnují kalendářní měsíce, za které se pracovníci poskytli vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství⁸⁾ a za které bylo pracovníku poskytováno mzdové vyrovnání.⁹⁾

[7] Při trvalé změně základní mzdy se zjišťuje průměrný výdělek

- a) pracovníků s měsíční mzdou z nové základní mzdy a odděleně z ostatních složek mzdy,
- b) pracovníků s hodinovou mzdou z průměru nového běžně měsíčně účtovaného výdělku a odděleně z ostatních složek mzdy.

Pro zjištění průměru nového měsíčně běžně účtovaného výdělku pracovníků s hodinovou mzdou začíná rozhodné období od trvalé změny základní mzdy a končí stejně jako rozhodné období podle předchozích odstavců. Pro zjištění průměru ostatních složek mzdy uvedených pod písm. a) a b) je rozhodným obdobím doba stanovená v předchozích odstavcích bez ohledu na trvalou změnu základní mzdy.

§ 33

Pravděpodobný výdělek

[1] Pravděpodobného výdělku se používá místo průměrného výdělku zjišťovaného podle § 30 až 32, jestliže v rozhodném období pracovník s týdenní pracovní dobou rozvrženou na 5 pracovních dnů neodpracoval aspoň 70 dnů anebo pracovník s týdenní pracovní dobou rozvrženou na více než 5 pracovních dnů 80 dnů.

[2] Pravděpodobný výdělek se zjišťuje ke dni, kdy vznikla potřeba jej zjistit. Vznikne-li tato potřeba opět v dalším účtovacím období, zjišťuje se znovu.

[3] Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z výdělku, kterého pracovník dosáhl, popřípadě upraveného podle průměrného výdělku zjištěného u pracovníků vykonávajících v organizaci stejnou nebo obdobnou práci; pravděpodobný výdělek se úměrně krátí pro neomluvenou nepřítomnost v práci.

§ 34

Průměrný výdělek používaný v některých zvláštních případech

[1] Průměrným výdělkem pracovníka pro určení náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a pro účely náhrady škody je, pokud není dále stanoveno jinak, průměrný výdělek zjištěný podle předchozích ustanovení s tou odchylkou, že se do základu pro jeho výpočet zahrnují i ty druhy mezd, které se jinak podle § 31 odst. 2 písm. b) a c) a § 31 odst. 5 ze zápočtu vylučují; pokud nebyly účtovány, zahrnou se do základu pro výpočet průměrného výdělku ve skutečně dosažené, popřípadě v pravděpodobné výši.

[2] Při zjišťování výše náhrady za ztrátu na výdělku se vychází z průměrného, popřípadě pravděpodobného výdělku přepočteného na jeden měsíc po odečtení daně ze mzdy podle sazby příslušné pro pracovníka ve mzdovém období, v němž vznikl nárok na náhradu; stejně se postupuje, vychází-li se z průměrných výdělků spolupracovníků.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

§ 35

V zájmu zajišťování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou organizace zejména povinny

- a) zajišťovat plánem v souladu s rozvojem výroby zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zlepšování pracovního prostředí,
- b) zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení a provádět technická a organizační opatření podle předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle nových poznatků vědy a techniky,
- c) nahrazovat fyzicky namáhavé práce a práce ve ztížených pracovních podmínkách novými pracovními postupy a použitím mechanizace, automatizace, hermetizace apod.,
- d) soustavně seznamovat s 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

⁸⁾ Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění.

⁹⁾ Vyhláška č. 74/1970 Sb., kterou se upravuje uvolňování, umísťování a hmotné zabezpečení pracovníků v souvislosti s prováděním racionalizačních a organizačních opatření.

a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich do-
držování,

- e) zařazovat pracovníky na práci (funkci) a pra-
coviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdra-
votní stav a nepřipustit, aby pracovník konal
práce, jejichž výkon by byl v rozporu s před-
pisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví
při práci nebo s lékařským posudkem, včetně
práce přesčas nebo v noci,
- f) přejímat a uvádět do provozu jen provozní
prostory, stroje a zařízení a zavádět jen tech-
nologické postupy, které odpovídají předpisům
k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při
práci, a odstraňovat zjištěné závady,
- g) uplatňovat požadavky bezpečnosti a ochrany
zdraví při práci také při sjednávání dovozu
strojů, zařízení a nástrojů,
- h) soustavně kontrolovat úroveň péče o bezpeč-
nost 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 tech-
nických zařízení,
- ch) bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny
pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést je-
jich evidenci, oznamovat je příslušným orgá-
nům a provádět opatření potřebná k nápravě,
- 1) organizovat nejméně jednou v roce prověrky
bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech
pracovištích a zařízeních organizace v dohodě
se závodním výborem a za jeho účasti; zjištěné
nedostatky odstraňovat a potřebná opatření
investičního charakteru zahrnout do plánu a do
kolektivních smluv.

§ 36

[1] K zajištění bezpečnosti a bezporuchovosti
provozu je organizace povinna provádět pravidelné
kontroly a revize stavu technických zařízení, pravi-
delné měření hluku na pracovištích a škodlivin
v pracovním ovzduší a plnit další úkoly stanovené
předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví
při práci jako nedílnou součást preventivní údržby.

[2] K plnění těchto povinností si vedoucí orga-
nizace ustanovuje v případech stanovených zvlášť-
ními předpisy nebo podle potřeby kvalifikované
pracovníky (např. revizní techniky, bezpečnostní
techniky, protiprašné techniky, odborné referenty).
Tito pracovníci současně pomáhají vedoucím pra-
covníkům při plnění všech povinností souvisejících
se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při
práci, upozorňují je na zjištěné nedostatky a po-
dávají jim návrhy na jejich odstranění.

[3] Ustanoví-li vedoucí organizace takové pra-
covníky, aby mu pomáhali při plnění úkolů souvi-
sících s bezpečností a ochranou zdraví při práci,
není tím dotčena jeho vlastní odpovědnost ani odpo-

vědnost ostatních vedoucích pracovníků při zajiš-
ťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 37

[1] Projektanti, konstruktéři a tvůrci nových
technologických postupů odpovídají za to, že pro-
jekty, konstrukční díla a technologické postupy
vyhovují zásadám bezpečnosti a ochrany zdraví
v předpokládaných pracovních podmínkách.

[2] Organizace jsou povinny zajišťovat bezpeč-
nost a ochranu zdraví při práci při vývoji a vý-
zkumu a odpovídají za to, že projekty a projektová
dokumentace splňují požadavky bezpečnosti a
ochrany zdraví při práci v souladu s novými po-
znatky vědy a techniky.

§ 38

Výrobní organizace jsou povinny zabezpečit,
aby stroje, zařízení a nástroje jimi vyráběné odpo-
ovídaly předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany
zdraví při práci.

§ 39

[1] Vedoucí nadřízených organizací jsou též
odpovědní za koordinování a řízení péče o bezpeč-
nost a ochranu zdraví při práci v podřízených orga-
nizacích a za pravidelné provádění kontroly, jak
podřízené organizace plní úkoly na tomto úseku.

[2] Vedoucí ústředních orgánů jsou také povin-
ni zabezpečovat, aby se výzkum a vývoj zaměřoval
i na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 40

Osobní ochranné pracovní prostředky

[1] 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.

[2] Organizace je povinna udržovat osobní
ochranné pracovní prostředky v použitelném sta-
vu a kontrolovat jejich používání.

Náhrada škody

§ 41

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

[1] Plněním pracovních úkolů je výkon pracov-
ních povinností vyplývajících z pracovního poměru,
jiná činnost vykonávaná na příkaz organizace a
činnost, která je předmětem pracovní cesty.

[2] Plněním pracovních úkolů je též činnost
konaná pro organizaci na podnět společenské orga-
nizace nebo spolupracovníků, popřípadě i činnost
konaná pro organizaci z vlastní iniciativy, pokud
k ní pracovník nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo

ji nekoná proti výslovnému zákazu organizace. Za plnění pracovních úkolů se nepovažuje činnost související s individuálním obhospodařováním záhumenku.

[3] V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení. Nepatří sem však stravování ani ošetření, popřípadě vyšetření ve zdravotnickém zařízení, s výjimkou vyšetření prováděného na příkaz organizace nebo ošetření při první pomoci.

[4] V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je též činnost, která napomáhá k plnění politických, hospodářských a sociálních úkolů organizace. Za těchto podmínek se považuje za činnost v souvislosti s plněním pracovních úkolů též školení pracovníků organizace organizované vedením organizace nebo společenskou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným organizaci, a školení pro funkcionáře společenské organizace organizované vyšším orgánem této organizace, kterým se sleduje zvyšování politické a odborné připravenosti pracovníků.

[5] Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který pracovník utrpěl pro plnění pracovních úkolů.

§ 42

Cesta do zaměstnání

[1] Cestou do zaměstnání a zpět se rozumí cesta z místa pracovníkova bydliště (ubytování) do místa vstupu do závodu nebo na jiné místo určené k plnění pracovních úkolů a zpět; v zemědělských, lesních a stavebních závodech také cesta z bydliště na určené shromaždiště a zpět.

[2] Cesta z obce bydliště pracovníka na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty, pokud není současně obcí jeho pravidelného pracoviště, a zpět, se posuzuje jako nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení.

Odpovědnost organizace v některých zvláštních případech

§ 43

[1] Učňům odpovídá za škodu, která jim vznikla při výchově k povolání nebo v přímé souvislosti s ní, organizace, která výchovu učně prováděla v době, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla. Vznikla-li škoda v učňovské škole řízené a spravované národním výborem, odpovídá za ni tento národní výbor.

[2] Žákům a studentům odpovídá za škodu vzniklou úrazem při vyučování nebo při výchově v mimoškolních výchovných zařízeních nebo v přímé souvislosti s tím příslušný národní výbor a stu-

dentům vysokých škol vysoká škola. Došlo-li k úrazu při práci ve výrobě nebo při provozní praxi nebo v přímé souvislosti s nimi, odpovídá žákům a studentům organizace, u které tuto práci konali.

[3] Občanům plnícím veřejné funkce odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní organizace, pro kterou byli v době úrazu činní.

[4] Funkcionářům společenské organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní společenská organizace. Pokud však tyto funkcionáři napomáhají touto činností zároveň k plnění politických, hospodářských nebo sociálních úkolů organizace, u níž jsou v pracovním poměru, odpovídá jim tato organizace.

[5] Soudcům odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní příslušný soud. Členům krajských sdružení advokátů odpovídá příslušné krajské sdružení.

[6] Občanům se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava pro povolání (činnost) se provádí podle předpisů o sociálním zabezpečení, odpovídá za škodu vzniklou úrazem při této přípravě organizace, u níž se příprava pro povolání provádí.

§ 44

[1] Nárok na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají také příslušníci veřejných nebo závodních dobrovolných jednotek požární ochrany a příslušníci báňské záchranné služby, kteří utrpí úraz při výkonu služby. Totéž platí i o osobách, které na výzvu místního národního výboru nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně napomáhají při zásahu proti požáru nebo jiné živelní události nebo odstraňování jejich následků anebo při cvičení jednotky požární ochrany a přitom utrpí úraz. Příslušníkům závodních dobrovolných jednotek požární ochrany a báňské záchranné služby odpovídá v těchto případech organizace, u níž je jednotka nebo služba zřízena; příslušníkům ostatních dobrovolných jednotek požární ochrany a jiným uvedeným osobám odpovídá příslušný národní výbor.

[2] Nárok na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají občané, kteří dobrovolně v rámci akce organizované národním výborem nebo jinou organizací vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, např. občané, kteří dočasně vypomáhají při zvelebování obcí nebo v jednotném zemědělském družstvu nebo na státním statku nebo kteří vypomáhají při svépomocné družstevní bytové výstavbě v rozsahu výpomoci vymezené národním výborem v rozhodnutí o přípustnosti stavby, anebo při stavebních akcích prováděných ke zvelebování provozoven spotřebních družstev. Za škodu vzniklou pracovním úrazem odpovídá jim organizace, pro kterou v době pracovního úrazu pracovali. Dobrovolná výpomoc organizovaná v rámci patronátní

činnosti se však považuje za plnění pracovních úkolů; za škodu v tomto případě odpovídá organizace, u níž je postižený v pracovním poměru.

[3] Nárok na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají dále autoři vynálezu, zlepšovacího návrhu nebo průmyslového vzoru, kteří utrpí úraz při zkoušení, rozpracování nebo zavádění vynálezu, zlepšovacího návrhu nebo průmyslového vzoru pro organizaci nebo v dohodě s ní. Stejný nárok mají členové lidových spotřebních družstev, lidových bytových družstev a družstev vzájemné občanské pomoci, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při činnosti pro družstvo, zdravotníci Československého červeného kříže, dárci krve, členové Horské služby, jakož i občané, kteří na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby sociálního zabezpečení a jiní občané, kteří byli pověřeni organizací určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěli úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti. Za škodu jim odpovídá organizace, pro kterou byli v době úrazu činní.

Dohody o hmotné odpovědnosti

§ 45

[1] Nemůže-li organizace odstranit před uzavřením dohody o hmotné odpovědnosti nebo při převedení pracovníka, který uzavřel tuto dohodu, na jinou práci nebo na jiné pracoviště anebo při jeho přeložení závady v pracovních podmínkách (§ 170 zákoníku), na které pracovník upozorňuje, musí se organizace písemně zavázat, že závady odstraní v určené lhůtě.

[2] Jestliže vzniknou závady v pracovních podmínkách pracovníků společně odpovídajících za schodek v souvislosti s tím, že byl na jejich pracoviště zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě zástupce vedoucího nebo s tím, že některý z pracovníků od dohody o hmotné odpovědnosti odstoupil, je organizace povinna závady odstranit.

§ 46

[1] Inventarizace musí být provedena při uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, při jejím zániku, při převedení pracovníka na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru.

[2] Na pracovištích, kde pracují pracovníci, kteří odpovídají za schodek společně s ostatními, musí být inventarizace provedena při uzavření dohod o hmotné odpovědnosti se všemi společně odpovědnými pracovníky, při zániku všech těchto dohod, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných pracovníků, při změně ve funkci vedoucího nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoli ze společně

odpovědných pracovníků při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti.

[3] Jestliže pracovník, který odpovídá za schodek společně s ostatními a jehož pracovní poměr skončil nebo který byl převeden na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložen, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací na jeho dřívějším pracovišti. Jestliže pracovník, který je zařazován na pracoviště, kde pracují pracovníci odpovídající za schodek společně, nepožádá zároveň o provedení inventarizace, odpovídá, pokud od dohody o hmotné odpovědnosti neodstoupil, za případný schodek zjištěný nejbližší inventarizací.

§ 47

Při určování podílu náhrady jednotlivých pracovníků, kteří odpovídají za schodek společně, se vychází z jejich hrubých výdělků zúčtovaných za dobu od předchozí inventury do dne zjištění schodku. Přitom se započítává výdělek za celý kalendářní měsíc, v němž byla tato inventura provedena, a nepřihlíží se k výdělku za kalendářní měsíc, v němž byl zjištěn schodek. Jestliže však pracovník byl zařazen na pracoviště během tohoto období, započítává se mu hrubý výdělek dosažený ode dne, kdy byl na pracoviště zařazen, do dne zjištění schodku. Do hrubého výdělku se nezapočítává náhrada mzdy.

Náhrada za ztrátu na výdělku v některých zvláštních případech

§ 48

U pracovníka, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání (dále jen „pracovní úraz“) v několika pracovních poměrech nebo je činný též na základě dohody o pracovní činnosti, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. Došlo-li k poškození na zdraví v hlavním zaměstnání, poskytne organizace náhradu za ztrátu na výdělku dosahovaném ve vedlejších pracovních poměrech, popřípadě na základě dohody o pracovní činnosti, jen jestliže k této další činnosti pracovníka dala souhlas a nepožádala o její skončení. To platí obdobně, jestliže pracovník v době pracovního úrazu pracoval současně v družstvu.

§ 49

Pracovníkům, kteří utrpěli pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu nebo při výkonu prací na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na určitou dobu, náleží náhrada za ztrátu na výdělku vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době náleží náhrada za ztrátu na výdělku, jen lze-li podle okol-

ností důvodně předpokládat, že postižený by byl i dále trvale zaměstnán.

§ 50

[¹] Utrpěl-li pracovní úraz poživatel starobního nebo invalidního důchodu, náleží mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, pokud sám nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s jeho pracovním úrazem. Jestliže však důchodce dále nepracuje z důvodů, které souvisí s jeho pracovním úrazem, náleží mu náhrada po dobu, po niž by vzhledem k svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem mohl pracovat.

[²] Ode dne, kdy měla skončit školní docházka, výchova k povolání v učebním poměru nebo studium, náleží žákovi, uční a studentovi nárok na náhradu za ztrátu na výdělku jen

- a) po dobu, o kterou se následkem pracovního úrazu prodloužila jeho školní docházka, výchova k povolání v učebním poměru nebo studium,
- b) po dobu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz,
- c) jestliže se stal následkem pracovního úrazu invalidním,
- d) jestliže se stal následkem pracovního úrazu částečně invalidním nebo byl-li uznán občanem se změněnou pracovní schopností, pokud vlastní vinou nezameškává příležitost k výdělku vykonáváním práce pro něho vhodného.

Průměrný výdělek před vznikem škody způsobené pracovním úrazem

§ 51

Průměrný výdělek pracovníka před vznikem škody způsobené pracovním úrazem je průměrný výdělek zjištěný podle § 34 s výjimkou případů, kdy průměrný výdělek se zjišťuje pro náhradu za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§ 194 zákoníku), a případů, kdy je dále stanoveno jinak.

§ 52

U pracovníka, který byl pro ohrožení nemocí z povolání převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, vychází se při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, pokud je to pro pracovníka výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled přede dnem převedení na jinou práci. Totéž platí, byla-li na jinou práci převedena žena z důvodů těhotenství nebo mateřství (§ 153 zákoníku).

§ 53

U učně je průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem

- a) po dobu přípravného období odměna, která mu náleží podle příslušných předpisů, včetně hodnoty ubytování a stravování poskytnutých zcela nebo zčásti bezplatně,
- b) po dobu odborného rozvoje, kdy nemohl konat v rámci odborného výcviku produktivní práce, čistý výdělek, kterého v této době průměrně dosáhl v organizaci při výkonu produktivních prací ostatní učňové téhož učebního oboru,
- c) ode dne, kdy měla skončit jeho výchova k povolání v učebním poměru, průměrný výdělek pracovníků vykonávajících v organizaci práci toho druhu, pro kterou byl učen vychováván.

§ 54

U studenta a žáka je průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem průměrný výdělek, kterého dosahují kvalifikovaní pracovníci v povolání, pro které se připravoval. U žáka základní devítileté školy nebo gymnasia se přihlídně k jeho duševním a tělesným schopnostem před pracovním úrazem a určí se, v jakém povolání by se mohl po skončení školní docházky uplatnit.

§ 55

U občanů se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava pro povolání se provádí podle předpisů o sociálním zabezpečení, se rozumí průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem mzdový tarif stanovený pro odměňování za výkon povolání podle kvalifikace získané přípravou, a je-li mzdový tarif stanoven rozpětím, jeho spodní hranice, vždy však nejméně ve výši 1000,— Kčs měsíčně.

§ 56

[¹] U člena jednotného zemědělského družstva, které nepřešlo na peněžní odměňování, je základem pro zjištění průměrného výdělku před vznikem škody způsobené pracovním úrazem počet pracovních jednotek, které odpracoval v době, za kterou se průměrný výdělek vypočítává; nepracoval-li z vážných důvodů po část této doby, je základem počet pracovních jednotek, které by byl odpracoval se zřetelem ke svým osobním schopnostem a pracovním možnostem družstva. Odměna za pracovní jednotku se stanoví každý rok ve výši odpovídající výši odměny za pracovní jednotky ostatních členů družstva. Ode dne, kdy družstvo přestane své členy odměňovat v pracovních jednotkách, je průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem výdělek, kterého by poškozený pravděpodobně v té době dosáhl při peněžním odměňování. Náhrada za ztrátu na výdělku se vyplácí do výroční členské schůze družstva zálohově, vyúčtování se provede současně s vyúčtováním odměn ostatním členům družstva.

[2] Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně i u občana, který v družstvu trvale pracuje podle pracovních příkazů jeho orgánů a není do-
sud ani jeho členem, ani v pracovním poměru k družstvu.

§ 57

U osob povolaných ke službě v ozbrojených sí-
lách je průměrným výdělkem před vznikem škody
způsobené pracovním úrazem pravděpodobný vý-
dělek stanovený podle § 34 a § 51. Nebyly-li před
nástupem této služby z vážných důvodů v pracov-
ním poměru nebo v členském poměru k družstvu,
vychází se z výdělku, kterého by mohly dosáhnout
vzhledem ke své kvalifikaci.

§ 58

Ode dne, kdy se pracovník stal invalidním nebo
částečně invalidním následkem pracovního úrazu,
který utrpěl do pěti let po skončení učebního po-
měru nebo po skončení školní docházky nebo stu-
dia, je průměrným výdělkem před vznikem škody
způsobené pracovním úrazem průměrný výdělek
jeho spolupracovníků vykonávajících práci toho
druhu, pro kterou byl postižený pracovník vcho-
ván, pokud je to pro něj výhodnější.

§ 59

Výdělek po pracovním úrazu

[1] Jestliže organizace, která je povinna po-
skytovat náhradu, prokáže, že postižený dosahuje
ze své viny v zaměstnání po pracovním úrazu niž-
šího výdělku než jeho spolupracovníci vykonáva-
jící stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje
se za výdělek po pracovním úrazu průměrný vý-
dělek, kterého dosahují tito ostatní pracovníci.

[2] Ke snížení nebo zvýšení výdělku pracov-
níka po úrazu v důsledku změny výše daně ze
mzdy, k níž došlo z důvodů, které nesouvisí s jeho
zdravotním stavem následkem pracovního úrazu,
se při určení výše náhrady za ztrátu na výdělků
nepřihlíží.

[3] Náhradu za ztrátu na výdělků vyplácí or-
ganizace pravidelně jednou měsíčně.

§ 60

Náklady pohřbu a jednorázové odškodnění pozůstalých

[1] Náklady pohřbu jsou zejména náklady účto-
vané pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, ces-
tovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo
desky a úpravu hrobu a jedna třetina skutečných
nákladů na smuteční ošacení.

[2] Náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo
desky nesmí přesáhnout částku 5000 Kčs. Náklady
na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradí jen

nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti ze-
mřelého.

[3] Jednorázové odškodnění pozůstalých se po-
skytuje manželů na základě potvrzení o sňatku,
dětům na základě dokladu o přiznání sirotčího dů-
chodu.

Odchyly v působnosti závodních výborů

§ 61

Ustanovení zákoníku práce a usnesení IV. vše-
odborového sjezdu o závodních výborech základ-
ních organizací Revolučního odborového hnutí se
změnami a doplňky provedenými usnesením celo-
státní všeodborové konference v květnu 1965
o působnosti závodních výborů platí i pro závodní
výbory ve státních orgánech a ve společenských
organizacích, pokud není dále stanoveno jinak.

§ 62

[1] Závodní výbory v ministerstvech, v jiných
ústředních orgánech státní správy a v jiných stá-
tních orgánech při plnění svých úkolů nezasahují
do činnosti, kterou tyto orgány vykonávají jako
nositelé a vykonavatelé státní moci, popřípadě
správy, a tuto jejich činnost také nekontrolují.

[2] Je-li pracovník převáděn na jinou práci,
překládán do jiného místa nebo je-li s ním rozva-
zován pracovní poměr výpovědí nebo okamžitě
zrušen v souvislosti s odvoláním z funkce, které
provádí předsednictvo Federálního shromáždění,
předsednictvo Sněmovny lidu nebo předsednictvo
Sněmovny národů, prezident republiky, Česká ná-
rodní rada nebo její předsednictvo, Slovenská ná-
rodní rada nebo její předsednictvo, vláda Česko-
slovenské socialistické republiky, vláda České so-
cialistické republiky a vláda Slovenské socialistic-
ké republiky, popřípadě předsednictva těchto vlád,
nevyžaduje se k těmto úkonům součinnost orgánů
Revolučního odborového hnutí.

[3] K hromadným úpravám pracovní doby vy-
dáváním státními orgány pro jejich pracovníky se
vyžaduje předchozí projednání se závodním výbo-
rem.

[4] Závodní výbory ve státních orgánech
v oboru vojenské správy, Shoru národní bezpeč-
nosti a shorů nápravné výchovy se nevyjadřují ke
stanovení celkového počtu pracovníků, jeho složení
a rozmístění.

§ 63

[1] Závodní výbory ve společenských organi-
zacích nezasahují do činnosti, kterou tyto organi-
zace vykonávají podle svých stanov, a tuto jejich
činnost také nekontrolují.

[2] Závodní výbory ve společenských organi-
zacích se nevyjadřují ke stanovení celkového po-

čtu pracovníků, jeho složení a rozmístění, ani nekontrolují jejich přijímání do pracovního poměru a jejich pracovní a mzdové zařazení. Rozvazuje-li výpovědi nebo ruší-li okamžitě pracovní poměr společenská organizace, je k tomu třeba předchozího projednání se závodním výborem. K převedení na jinou práci a k přeložení do jiného místa se u politických pracovníků ustanovovaných do jejich funkcí orgány společenských organizací nevyžaduje součinnost orgánů Revolučního odborového hnutí. U jiných pracovníků je třeba toto opatření projednat se závodním výborem.

[³] Závodní výbory v zařízeních společenských organizací nekontrolují přijímání a pracovní a mzdové zařazení politických pracovníků, kteří jsou do své funkce ustanovováni orgány těchto organizací; k rozvázání pracovního poměru výpovědi nebo okamžitým zrušením s těmito pracovníky je třeba předchozího projednání se závodním výborem. K převedení těchto pracovníků na jinou práci a k jejich přeložení do jiného místa se součinnost orgánů Revolučního odborového hnutí nevyžaduje.

[⁴] K hromadným úpravám pracovní doby vydávaným orgány společenských organizací se vyžaduje předchozí projednání se závodním výborem.

Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

§ 64

[¹] Jako výkon práce se posuzuje doba

- a) kdy pracovník nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost pracovníka, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,
- b) dovolené na zotavenou,

c) kdy si pracovník vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,

d) kdy pracovník nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho měsíční mzda (plat) nekrátí.

[²] Pro účely dovolené na zotavenou se však jako výkon práce neposuzuje doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby, pracovní neschopnosti, doba zameškaná pro jiné důležité osobní překážky v práci, než jsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení, a doba další mateřské dovolené; pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které organizace odpovídá, se posuzuje jako výkon práce.

[³] Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku nároku na dovolenou, se posuzuje pracovník, který koná v týdnu práci po stanovenou pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval šest pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to neplatí u pracovníka, jemuž byla na jeho žádost povolena kratší pracovní doba.

§ 65

Zrušuje se vyhláška č. 84/1966 Sb., kterou se stanoví odchylky pro výpočet průměrného výdělku pro některé skupiny pracovníků.

§ 66

Při zjišťování průměrného výdělku platí pro nároky vzniklé do konce roku 1975 dosavadní předpisy.

§ 67

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. července 1975.

Dr. Štrougal v. r.

Příloha k nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb.

DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI, PŘI NICHŽ SE POSKYTUJE PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY

Pracovní volno s náhradou mzdy je organizace povinna poskytnout v těchto případech a v tomto rozsahu:

1. vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, pokud vyšetření

nebo ošetření nebylo možno provést mimo pracovní dobu;

2. narození dítěte manželce (družce) pracovníka

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na dobu nezbytně nutnou k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět;

3. doprovod rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení

- a) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne při náhlém onemocnění nebo úrazu rodinného příslušníka;
- b) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne při doprovodu k pravidelnému nebo předem stanovenému ošetření nebo léčení rodinného příslušníka.

Při překážkách v práci uvedených pod písm. a) a b) se poskytne pracovní volno jen jednomu z rodinných příslušníků. Má-li pracovník nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy;

4. úmrtí rodinných příslušníků

- a) pracovní volno s náhradou mzdy na tři dny se poskytne při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte;
- b) pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytne při úmrtí rodičů a sourozenců pracovníka, jakož i rodičů a sourozenců jeho manžela, a na dva dny, jestliže pracovník obstarává pohřeb těchto osob;
- c) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejdéle na jeden den, se poskytne při úmrtí prarodičů pracovníka nebo prarodičů jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila s pracovníkem v době úmrtí ve společné domácnosti, a na dva dny, jestliže pracovník obstarává pohřeb těchto osob;

5. vlastní svatba a svatba dětí

pracovní volno s náhradou mzdy se pracovníku poskytne nejvýše na dva dny na vlastní svatbu a rodičům na jeden den k účasti na svatbě dětí;

6. přestěhování pracovníka, který má svou vlastní domácnost (bytové zařízení)

- a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny, stěhuje-li se pracovník do jiné obce v důsledku přeložení provedeného v zájmu organizace;
- b) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, stěhuje-li se pracovník z jiného důvodu, a to při stěhování v téže obci nejvýše na jeden den a při stěhování do jiné obce nejvýše na dva dny. Náhrada mzdy se poskytne pouze jednou za kalendářní rok;

7. náhlé přerušení provozu hromadných dopravních prostředků (s výjimkou místní dopravy)

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, nebylo-li přerušeno oznámeno alespoň 24 hodiny předem a nemohl-li pracovník dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem;

8. nepředvídané zpoždění hromadných dopravních prostředků z povětrnostních důvodů (s výjimkou místní dopravy)

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, jestliže toto zpoždění spadá, včetně doby potřebné k cestě od dopravního prostředku na pracoviště, do pracovní doby;

9. delegace pracovníků na pohřeb spolupracovníka

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu členům delegace, které určí závodní výbor v dohodě s organizací;

10. vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru

pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní lhůtě (§ 45 odst. 2 zákoníku). Toto volno je možno ve výjimečných případech sloučit.

Poznámka: Náhrada mzdy přísluší, jen splňuje-li pracovník podmínky stanovené v § 28 odst. 2 nařízení. Pracovní volno přísluší však v rozsahu uvedeném v této příloze i pracovníku, který nemá nárok na náhradu mzdy.

Organizace může poskytnout pracovníku z důvodů uvedených v této příloze v odůvodněných případech další pracovní volno, popřípadě mu může poskytnout pracovní volno i z jiných vážných důvodů (§ 27 odst. 2). Náhrada mzdy se v těchto případech neposkytuje.

OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Ministerstvo kultury České socialistické republiky

vydalo **výnos** ze dne 17. dubna 1975, čj. 16.984/74 **o zřízení státní přírodní rezervace „Bayerova“** k ochraně přirozených smíšených lesních porostů na kulmských drobách. Výnos o zřízení státní přírodní rezervace spolu s podmínkami k její ochraně a mapou jsou uloženy u Okresního národního výboru v Blansku, u Krajského střediska státní památkové péče a ochrany přírody v Brně a ve Státním ústavu památkové péče a ochrany přírody v Praze.

Ústřední rada družstev

vydala podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, s ústředním výborem Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu, s Českým výborem odborového svazu pracovníků obchodu a Českým výborem odborového svazu pracovníků umění, kultury a společenských organizací **směrnici** ze dne 22. dubna 1975 č. j. 23-591/75, **kteřou se mění výše nástupních platů absolventů vysokých, středních odborných, odborných a středních všeobecně vzdělávacích škol po vstupu do pracovního poměru.**

Směrnice se vztahuje na absolventy uvedených škol, kteří poprvé vstupují do pracovního poměru a pracují v Ústřední radě družstev a v organizacích jí řízených, s výjimkou družstevních podniků pro zahraniční obchod.

Touto směrnicí se zrušují

- odstavec 1 přílohy č. 4 platového řádu pro pracovníky a funkcionáře Ústřední rady družstev ze dne 1. 7. 1969,
- odstavec 1 přílohy č. 3 směrnice Ústřední rady družstev ze dne 25. 3. 1971 o úpravě platových poměrů technickohospodářských pracovníků Svěpomoci, vydavatelského, nakladatelského a obchodního podniku Ústřední rady družstev,
- odstavec 1 přílohy č. 3 směrnice Ústřední rady družstev ze dne 26. 3. 1968 o úpravě platových poměrů technickohospodářských pracovníků v družstvech a podnicích Ústřední rady družstev.

Směrnice nabyla účinnosti dnem 1. května 1975 a lze do ní nahlédnout v Ústřední radě družstev a v organizacích jí řízených, na které se vztahuje.