

Ročník 1975

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

**ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA**

**SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA**

Částka 16

Vydána dne 18. června 1975

OBSAH:

**55. Zákoník práce (úplné znění zákoníku práce, jak vyplývá z pozdějších zákonných změn a doplňků)
Oznámení o vydání obecných právních předpisů**

55

PŘEDSEDNICTVO FEDERÁLNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ

vyhláší

**úplné znění zákoníku práce ze dne 18. června 1965 č. 65 Sb.,
jak vyplývá ze změn a doplnění provedených zákonem ze dne 27. června 1968 č. 88 Sb.,
zákonem ze dne 18. prosince 1969 č. 153 Sb.,
z úprav provedených zákonem ze dne 17. listopadu 1970 č. 100 Sb.,
a ze změn a doplnění provedených zákonem ze dne 28. března 1975 č. 20 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 naší 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 jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je proto přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana.

Článek II

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

Článek III

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

Článek IV

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

Článek V

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

Článek VI

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

Článek VII

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

Článek VIII

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

Článek IX

Socialistické organizace jsou povinny činit opatření v zájmu ochrany zdraví pracovníků při práci a odpovídají podle tohoto zákoníku za škody způsobené pracovním pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovníkům je zajištěna bezplatná preventivní a léčebná péče, jakož i právo na hmotné zabezpečení při neschopnosti k práci, ve stáří a v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Pracovníkům se změněnou pracovní schopností se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim uplatnit a rozvíjet jejich schopností k práci s ohledem na jejich zdravotní stav. Pracovníkům, kteří splnili podmínky pro nárok na starobní důchod, se vytvářejí předpoklady pro jejich další pracovní aktivitu. Pracovněprávní vztahy jsou v době neschopnosti pracovníků k práci z důvodů nemoci, úrazu, těhotenství nebo mateřství chráněny zákonem ve zvýšené míře.

Článek X

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

ČÁST PRVNÍ VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA PRVNÍ

PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

§ 1

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

§ 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 stanovy společenských organizací a usnesení vydaná podle nich ústředními orgány těchto organizací.

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

§ 3

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

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

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

(4) Zákoník práce se vztahuje také na učně jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.

§ 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

Na žáky a studenty při jejich práci ve výrobě a při provozní praxi, na vědecké (umělecké) aspiranty, na členy krajských sdružení advokátů a na

pracovníprávní vztahy členů; osádek československých námořních lodí se zákoník práce vztahuje, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak.

§ 6

(1) Pracovníprávní vztahy mezi občany a cizozemskými organizacemi, jakož i mezi cizinci pracujícími na území československé socialistické republiky a tuzemskými organizacemi se řídí zákoníkem práce, pokud předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.

(2) Pracovníprávní vztahy pracovníků mezinárodních organizací se sídlem v československé socialistické republice, zřízených mezistátními smlouvami nebo na jejich základě, se řídí zákoníkem práce, pokud tyto smlouvy nebo jiné mezistátní smlouvy nestanoví jinak.

§ 7

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

HLAVA DRUHÁ

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Socialistické organizace

§ 8

(1) Socialistickými organizacemi jsou 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.

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

§ 9

(1) Právní úkony v pracovníprávních 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 pracovníprávních vztazích jejím jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného pracovníka.

(3) Vedoucí pracovníci organizace, jímž se rozumí její orgány (odstavec 1), jakož i její další

pracovníci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení organizace, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

§ 10

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

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

Pracovníci

§ 11

(1) Způsobilost občana mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce nebo do učebního poměru den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku.

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

§ 12

(1) Způsobilosti 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 používání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů je schopen činit jen některé právní úkony.

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

(4) Soud zbavení nebo omezení způsobilosti změnil nebo zruší, změnil-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 jedná jménem zastoupeného a ze zastoupení vznikají práva a povinnosti přímo zastoupenému.

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

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

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

§ 15

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

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

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

§ 16

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

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

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

§ 17

(1) Zástupcem pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úko-

nům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena, je soudem ustanovený opatrovník.

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

{3} Dojde-li ke střetnutí zájmů opatrovníka se zájmy zastoupeného nebo ke střetnutí zájmů těch, kteří jsou zastoupeni týmž 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 neoddelitelným rysem socialistické demokracie a předpokladem úspěšné činnosti organizace; zaměřuje se především na zabezpečení rentability, technického rozvoje, zvyšování produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitní plnění úkolů organizace, na zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na upevňování pracovní kázně a na zvyšování kvalifikace, a tím přispívá ke zvyšování hmotné a kulturní úrovně pracovníků.

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

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

§ 19

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

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

§ 20

Kolektivní smlouvy

{1} K zabezpečování rozvoje organizace a ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a k upevňování vztahů soudružské spolupráce uzavírají jménem pracovníků orgány Revolučního odborového hnutí a jménem organizací jejich vedoucí kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy mohou uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány.

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

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

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

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

{6} Vláda Československé socialistické republiky a Ústřední rada odborů stanoví zásady pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv.

§ 21

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

§ 22

{1} Revoluční odborové hnutí svou výchovnou činností vede pracující v souladu s celospolečenskými zájmy k jednotnému uplňování a dodržo-

vání ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a předpisů o nábore pracovníků a jejich plánovitým rozmístění (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 navrhuji, 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) navrhopvat 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) Společenskou kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů ve výrobních družstvech, v jednotlivých zemědělských družstvech, v bytových družstvech a v družstvech vzájemné občanské pomoci vykonávají pověřené orgány těchto družstev.

(6) Právo kontroly náležející podle zvláštních předpisů jiným orgánům není ustanoveními odstavců 3 a 5 dotčeno.

§ 23

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

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

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 v souladu s potřebami rozvoje národního hospodářství za podmínek stanovených zvláštními předpisy.

§ 25

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

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

- a) vedlejším (§ 70),
- b) sjednáváním za trvání dosavadního pracovního poměru, který byl sjednán na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,
- c) jestliže pracovník byl organizací, k níž je v pracovním nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce v jiné organizaci,
- d) jestliže platnost rozvázání dosavadního pracovního poměru pracovníka je předmětem soudního sporu; uplatňuje-li však neplatnost rozvázání pracovního poměru organizace, lze sjednat nový pracovní poměr pouze na dobu do pravomocného ukončení sporu.

[3] Vláda Československé socialistické republiky stanoví, ve kterých případech se zaznamenává vznik a skončení pracovního (učebního) poměru, popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu do osobních dokladů pracovníka (učně, člena družstva). Vláda Československé socialistické republiky může též stanovit, které další skutečnosti týkající se těchto poměrů se zaznamenávají obdobným způsobem. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví v dohodě s federálním ministerstvem vnitra a po projednání s Ústřední radou odborů podrobnosti 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 dozrají, 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] Ústřední orgány a ostatní orgány nadřazené organizacím jsou povinny sledovat, jak organizace plní své povinnosti při vytváření pracovních vztahů a jejich rozvíjení (§ 8 odst. 3), zjišťovat příčiny porušování pracovních předpisů, vyvozovat z něho důsledky a soustavně vytvářet podmínky pro jejich dodržování.

[3] Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů upravit hmotné zabezpečení občanů před nástupem do práce.

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 jejich 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, po-

případě stanovami nebo usnesením ústředních orgánů společenských organizací.

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

Oddíl první

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

§ 28

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

§ 29

[1] V pracovní smlouvě je organizace povinna s pracovníkem dohodnout:

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

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

§ 30

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

§ 31

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

[2] Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je její sjednání neplatné.

§ 32

[1] Organizace je povinna uzavřít pracovní smlouvu písemně. Jde-li však o sjednání pracov-

ního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je povinna tak učinit, jen jestliže o to pracovník požádá nebo jde-li o pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

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

Vznik pracovního poměru

§ 33

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

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

§ 34

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

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

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

§ 35

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,

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

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

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

Oddíl druhý

Změny pracovního poměru

§ 36

Změna sjednaných pracovních podmínek

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

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

§ 37

Převedení na jinou práci

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

- a) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení trvale způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li ji konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- b) koná-li těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,
- c) je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,
- d) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo pravomocného kárného opatření,
- e) byla-li dána pracovníku výpověď proto, že nesplňuje stanovené předpoklady nebo požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, nebo pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, popřípadě z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě, a není-li ponechání pracov-

níka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty možné.

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

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

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

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

(5) Organizace je povinna předem projednat s pracovníkem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením pracovníka k její změně, je organizace povinna vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou případů uvedených v odstavci 3.

§ 38

Pracovní cesta a přeložení

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

(2) Přeložit pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze v rámci organizace, a jen když to nezbytně vyžaduje její provozní potřeba. Organizace je povinna s pracovníkem předem projednat důvod a dobu přeložení a přihlídnout k jeho oprávněným zájmům.

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

§ 39

Převedení pracovníka na původní pracovní místo

Odpadnou-li důvody, pro které byl pracovník podle předchozích ustanovení převeden na jinou práci nebo přeložen do jiného místa, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána nebo na kterou je možnost takové změny omezena tímto zákoníkem (§ 37 odst. 3 písm. c) a § 38 odst. 3], je organizace povinna zařadit pracovníka zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být pracovník převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na též pracovišti, kde pracoval dříve.

§ 40

Převedení a přeložení na žádost pracovníka

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

§ 41

Účast odborových orgánů při převádění a překládání

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

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

(3) Pokud je k převedení pracovníka na jinou práci nebo k jeho přeložení do jiného místa třeba předchozího souhlasu závodního výboru, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může však v dohodě s Ústřední radou odborů upravit 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 nabytí právní moci 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.

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

§ 44**Výpověď**

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

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

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

§ 45**Výpovědní lhůty**

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

(2) Výpovědní lhůty jsou stejné pro organizaci i pracovníka a činí

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

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

Výpověď daná organizací**§ 46**

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

- a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,
- b) zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy,
- c) stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejich úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám,
- d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru,
- e) nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění organizace požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže tyto nedostatky v přiměřené lhůtě neodstraní, ačkoliv byl k tomu v posledních 12 měsících organizací písemně vyzván,

f) jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr nebo porušil-li pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem; pro méně závažné porušení pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, bylo-li mu již předtím uloženo kárné opatření nebo byl-li na možnost výpovědi alespoň upozorněn při předchozím porušení pracovní kázně.

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

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- b) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídla v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci,
- c) při výpovědi dávané pracovníku pro nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho 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 zrušit pracovní poměr okamžitě, může dát organizace pracovníku výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistila, a pro porušení pracovní kázně v cizině do jednoho měsíce po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

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

§ 47

(1) Byla-li dána pracovníku výpověď pro organizační změny (§ 48 odst. 1 písm. a) až c)), nebo protože se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, je organizace povinna ve spolupráci s národním výborem účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

(2) Při výpovědi dané pro organizační změny těhotné pracovníci, pracovníci na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), osamělí pracovníci nebo osamělému pracovníku trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, je organizace povinna zajistit těmto osobám nové

vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní lhůta skončí teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splní, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak.

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

Zákaz výpovědi

§ 48

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

- a) v době, kdy je pracovník uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl 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 pracovníce těhotná nebo kdy pracovníce 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 lhůta měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní lhůty po skončení ochranné doby, ledaže pracovník prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 49

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou pracovníku

- a) pro organizační změny uvedené v § 48 odst. 1 písm. a) a b),
- b) z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě, 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 lhůta uplynula v době této mateřské dovolené, skončí výpovědní lhůta 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 okresního národního výboru, jinak je výpověď neplatná. Souhlas okresního národního výboru se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou pracovníku staršímu než 65 let.

Výpověď daná pracovníkem

§ 51

[¹] Pracovník může dát výpověď, jestliže

- a) uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem,
- b) má přejít na základě provedeného konkursu na funkci obsazovanou podle zvláštních předpisů tímto způsobem nebo má být přijat jako řádný vědecký (umělecký) aspirant, jako student na vysokou školu nebo jako žák na střední školu, s výjimkou studia při zaměstnání, nebo do učebního poměru,
- c) nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci nebo jestliže mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a žena také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě,
- d) organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemůže tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo není-li v posledních 12 měsících využíváno jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců,
- e) následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště.

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

[³] Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů rozšířit okruh důvodů uvedených v odstavci 1 nebo na přechodnou dobu vázat účinnost výpovědí dávajících podle odstavce 2 na některé podmínky.

§ 52

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

Okamžité zrušení

§ 53

[¹] Organizace může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy,

- a) byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok,
- b) porušil-li pracovník pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci,
- c) ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvávání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

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

[³] Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovníci nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou pracovníce 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 do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci,

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

§ 55

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

Skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu

§ 56

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

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

§ 57

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

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

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

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

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

§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez předchozího souhlasu závodního výboru je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady odborů upravit působnost odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně.

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

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

§ 60

Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudky

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

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

(3) Nesouhlasí-li pracovník s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo posudku o jeho pracovní činnosti, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u rozhodčí komise, aby organizaci bylo uloženo přiměřeně je upravit.

Oddíl čtvrtý

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

§ 61

(1) Dala-li organizace pracovníku neplatnou výpověď nebo zrušila-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li pracovník organizaci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, jeho pracovní poměr trvá i nadále a organizace je povinna poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší pracovníku ve výši průměrného 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; za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

(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 přihlédne zejména k tomu, zda byl pracovník mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoin.

(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 lhůty,

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

§ 62

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

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

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

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

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

§ 63

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování nároků pra-

covníka na náhradu ušlé mzdy obdobně jako při neplatné výpovědi dané pracovníku organizací (§ 61). Organizace nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

§ 64

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může jak pracovník tak i organizace uplatnit u soudu nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Oddíl pátý

Volba a jmenování

§ 65

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

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

§ 66

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

§ 67

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

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

§ 68

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

Oddíl šestý

Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost

§ 69

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

§ 70

Vedlejší pracovní poměr

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

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

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

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

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

§ 71

Vedlejší činnost

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

HLAVA DRUHÁ

PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ ŘÁD

§ 72

Socialistická pracovní kázeň

Základním předpokladem úspěšného plnění úkolů organizace je socialistická pracovní kázeň. Socialistická pracovní kázeň záleží v 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 ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci.

§ 73

Základní povinnosti pracovníků

Pracovníci jsou povinni zejména

- a) pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady soudružské spolupráce,
- b) plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací,
- c) dodržovat předpisy vztahující se k práci jiní vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ostatní pracovníprávní předpisy a předpisy o ochraně proti požárům,
- d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jinou 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) důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování za práci a zabezpečovat odměňování vynikajících pracovních zásluh jednotlivých pracovníků,
- e) zabezpečovat předpoklady pro tvůrčí iniciativu pracovníků a pro jejich aktivní účast na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace,
- f) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování ideologické a odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
- g) zabezpečovat dodržování pracovních právních i 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.

(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 nejúčinněji uplatňovány prostředky společenského působení a výchovy. Pokud jde o mladistvé pracovníky spolupracují též s jejich rodiči.

§ 75

Hodnocení pracovních výsledků

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

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

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

Kárná opatření a jejich ukládání

§ 76

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

(2) 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

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

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

§ 78

(1) Kárná opatření ukládá vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník.

(2) Vedoucímu organizace a jeho zástupci ukládá kárná opatření vedoucí orgánu, který je orgánem 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 pracovník musí být poskytnuta možnost se hájit.

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

§ 79

(1) Kárné opatření může být uloženo jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, 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 jednoho měsíce po jeho návratu z ciziny. Je-li porušení pracovní kázně předmětem šetření jiného orgánu, počíná jednoměsíční lhůta pro uložení kárného opatření dnem, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření, a v případech uvedených v § 78

odst. 2 dnem, kdy se o něm dověděl orgán jí nadřízený. Kárné opatření lze však uložit nejpozději vždy do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázně porušil.

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

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

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

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

§ 80

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

(2) Kárné opatření nelze uložit za porušení pracovní kázně, bylo-li pracovníku za ně pravomocně uloženo opatření jiným orgánem než orgánem organizace nebo byl-li pro ně pravomocně odsouzen.

§ 81

(1) Nesouhlasí-li pracovník s rozhodnutím, kterým mu bylo uloženo některé z kárných opatření, může do 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 písm. c).

(2) 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 pracovník kárné opatření uložil, a pracovník, jemuž bylo kárné opatření uloženo.

(3) Nabude-li rozhodnutí rozhodčí komise, jímž rozhodnutí o uložení kárného opatření bylo zrušeno, právní moci, může vedoucí organizace uložit nové kárné opatření jen do 15 dnů ode dne, kdy rozhodnutí o zrušení nabylo právní moci; přitom je vázán právním názorem 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, správné organizace práce a upevňování pracovní kázně vydávají v organizacích pracovní řády.

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

(3) Pracovní řád vydává organizace, pokud nadřízené orgány nevydaly pracovní řády pro organizace jimi řízené. Nadřízené orgány a organizace vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných orgánů Revolučního odborového hnutí, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

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

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

(6) 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 hodnoty a převedení na jinou práci až na dobu jednoho roku, a pokud jde o členy posádek československých námořních lodí, též odepření vcházky na nevinu na dobu nejdéle 5 dnů od připlutí do přístavu.

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první

Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

Délka pracovní doby

(1) Pracovní doba je nejvýše 46 hodin týdně.

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

(3) Rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a zásady pro jeho provádění stanoví po projednání s Ústřední radou odborů vláda Československé socialistické republiky. Vláda České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou rozhod-

nou o postupu při zavádění zkrácené pracovní doby a stanoví podrobnější podmínky, za nichž mohou organizace zkrácenou pracovní dobu zavést.

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

Rozvržení pracovní doby

§ 84

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

(2) Týdenní pracovní dobu se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nepřesáhla v jednotlivých dnech devět hodin. Při rozvržení pracovní doby přihlíží vedoucí organizace k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozdělení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících organizací.

§ 85

(1) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena podle předchozího ustanovení rovnoměrně na jednotlivé týdny, může vedoucí organizace rozvrhnout pracovní dobu odchýlně; podle směrnic vydaných ústředním orgánem v dohodě s příslušným odborovým orgánem průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité závody nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle směrnic vydaných ústředním orgánem v dohodě s příslušným odborovým orgánem mohou vedoucí organizace rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu

- a) v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce,
- b) v období sezóny nebo kampaně u prací sezónních nebo kampaňových.

(3) Pro pracovníky v dopravě a spojích mohou rozvrhnout pracovní dobu příslušné ústřední orgány v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

§ 86

Kratší pracovní doba

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

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

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

Začátek a konec pracovní doby

§ 87

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

(2) Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru.

(3) Pracovní dobu téže směny může vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, 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 příslušnými ministerstvy financí a plánovacími komisemi a s příslušnými odborovými orgány stanovit, jakou dobu z doby potřebné

k osobní očištění po skončení práce lze započítat pracovníkům pracujícím na pracovištích pod zemí do pracovní doby.

§ 89

Přestávky v práci

(1) Organizace je povinna poskytnout pracovníku nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být pracovníku i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo.

(2) Organizace může s předchozím souhlasem závodního výboru stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na oběd.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru.

§ 90

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

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

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

- a) v nepřetržitých provozech a v turnusové službě,
- b) v zemědělství,
- c) v závodech veřejného stravování a v kulturních zařízeních,
- d) u nálehavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví pracovníků,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

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

(3) Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací mohou v dohodě s příslušnými odborovými orgány stanovit, ve kterých případech lze pracovníkům zkrátit odpočinek mezi dvěma směnami až na šest hodin, popřípadě u kterých pracovníků s nepravidelným nástupem do práce a s nerovnoměrnou délkou směn lze tento odpočinek mezi směnami zkrátit i pod tuto hranici. Délka tohoto odpočinku se však musí rovnat nejméně délce předchozí směny, pokud tato směna byla kratší než šest hodin. Přerušování práce kratší než tři hodiny se za odpočinek nepovažuje.

Dny pracovního klidu

§ 91

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

(2) Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídít jen výjimečně, a to s předchozím souhlasem závodního výboru.

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

- a) nálehavé 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 odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení závodu.

§ 92

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

(2) Zokud 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,

- a) že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodin, 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 může být pracovníkům v zemědělství a pracovníkům, jejichž pracovní doba byla rozvržena nerovnoměrně podle § 85 odst. 2, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.

§ 93

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

§ 94

Aby pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu, i se zřetelem na potřeby národního hospodářství, může vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovit, 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. Vláda Slovenské socialistické republiky může stanovit po projednání se Slovenskou odborovou radou přesun pracovní doby v souvislosti se státním svátkem Slovenské socialistické republiky.

§ 95

Pracovní pohotovost

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

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

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

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

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

§ 97

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

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

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

(4) Vláda 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 - národními výbory, mohou povolit práci přesčas z vážných důvodů na přechodnou dobu i nad hranice stanovené v předchozích odstavcích.

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

§ 98

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

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

§ 99

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

§ 99a

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

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Nárok na dovolenou

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

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

- a) sjednal-li pracovník pracovní poměr na základě náboru pracovníků prováděného národními výbory nebo vstupuje-li do pracovního poměru po splnění závazku uzavřeného na základě takového náboru,
- b) změnil-li pracovník zaměstnání v důsledku organizačních změn [§ 46 odst. 1 písm. a) až c)],
- c) vstoupil-li pracovník do zaměstnání potom, když s ním organizace rozvázala pracovní poměr proto, že se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilým plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, změnil-li zaměstnání proto, že nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci, změnil-li zaměstnání těhotná pracovnice nebo změnil-li je pracovnice trvale pečující o dítě z důvodů této péče.

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

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

Délka dovolené

§ 101

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

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

- a) dovrší alespoň pět let pracovního poměru po 18. roce věku,
- b) nedosáhne 18 let věku,
- c) dosáhne 50 let věku.

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

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

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

§ 102

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

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

§ 103

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

- a) kdy žena trvale pečovala o dítě ve věku do tří let,
- b) výkon služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Sboru nápravné výchovy,
- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství v jednotném zemědělském družstvu nebo ve výrobním družstvu a doba, po kterou byl občan trvale pracovníně činný v jednotném zemědělském družstvu a nebyl ani jeho čle-

nem ani v pracovním poměru k družstvu, pokud tato činnost zakládala účast na sociálním zabezpečení družstevních rolníků,

- f) péče o invalidního rodinného příslušníka, který potřeboval stálou péči a nebyl umístěn v ústavu sociální péče, a doba přípravy pro povolání prováděné podle předpisů o sociálním zabezpečení.
- g) doba, po kterou pracovník pobíral příspěvek před umístěním, popřípadě před nástupem nového zaměstnání podle příslušných předpisů,
- h) doba vazby (doba výkonu trestu odnětí svobody), bylo-li trestní stíhání proti pracovníkovi zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byl i v pozdějším řízení, a doba výkonu trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

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

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

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

§ 104

Zápočet dob před 1. lednem 1966

Do doby trvání pracovního poměru se započítávají všechny doby pracovního poměru a doby uvedené v § 103 odst. 1 a 3, i když spadají do doby před 1. lednem 1966.

§ 105

Dodatková dovolená

(1) Pracovník, který pracuje v těžce organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, má též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho kalendářního týdne. Pracuje-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i když mu nevznikl nárok na dovolenou podle § 100.

(2) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví, kteří další pracovníci konající práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Fe-

derální ministerstvo práce a sociálních věcí vydá v dohodě s ministerstvy zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky, s ostatními zúčastněnými ústředními orgány a Ústřední radou odborů seznamy 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.

Nástup a přerušení dovolené

§ 106

(1) Nástup dovolené určuje organizace podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem závodního výboru tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla celku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům organizace a k oprávněným zájmům pracovníka. Poskytuje-li se pracovníku dovolená výjimečně v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně jeden týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu dovolené je organizace povinna oznámit pracovníku alespoň 14 dnů předem; tato lhůta může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas závodní výbor.

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

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

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

(5) Organizace nesmí určit nástup dovolené na dobu, kdy pracovník vykonává vojenskou činnou službu, kdy je uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je pracovníce na mateřské dovolené (§ 157). Na dobu ostatních překážek v práci na straně pracovníka smí organizace určit pracovníku nástup dovolené jen na jeho žádost. Požádá-li pracovníce organizaci o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), je organizace povinna její žádosti vyhovět.

§ 107

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

§ 108

**Vliv skončení pracovního poměru
na dovolenou**

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

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

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

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

§ 109

Náhrada mzdy za dovolenou

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

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

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

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

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

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

§ 110

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

- a) které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje,
- b) způsob krácení dovolené, jestliže pracovník nepracuje,
- c) podmínky pro poskytování dovolené sezónním a kampaňovým pracovníkům,
- d) která organizace poskytne dovolenou pracovníkům v zemědělství, kteří byli uvolněni k výkonu práce pro jinou organizaci pro období vegetačního klidu nebo jeho část,
- e) za jakých podmínek se prodlužuje dovolená až o jeden týden pracovníkům, jejichž pracovní doba byla rozvržena nerovnoměrně podle § 85 odst. 2, popřípadě dalším pracovníkům, pokud jejich práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, jestliže čerpají dovolenou v období, které je podle rozhodnutí příslušného ústředního orgánu obdobím s nižší potřebou práce.

(2) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a příslušnými odborovými orgány stanovit podmínky, za kterých mohou členové posádek čes-

koslovenských námořních lodí a pracovníci pracující v cizině čerpat dovolenou v tuzemsku až do konce příštího kalendářního roku, a podmínky poskytování dovolené v tuzemsku pracovníkům, kteří nastupují na pracoviště mimo území Československé socialistické republiky nebo se z takového pracoviště vracejí.

HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

Mzda

Obecné zásady

§ 111

(1) Pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda.

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

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

§ 112

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

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

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

§ 113

Mzdové soustavy

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

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

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

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

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

§ 114

Normování práce

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

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

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

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

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

§ 115

Mzda při převedení na jinou práci

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

(2) Je-li pracovník převeden na jinou práci pro prostoj (§ 129), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách se stanoví, v jaké výši přísluší pracovníku mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro 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. 3 písm. b) a c)], přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(4) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, z důvodů karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči o zdraví lidí, 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 vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou mohou stanovit, za kterých podmínek uhradí národní výbor náklady na případný doplatek mzdy organizaci, která jej poskytl.

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

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

§ 116

Mzda za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) se poskytuje zásadně náhradní volno. Pracovníkům, kteří jsou odměňováni podle soustavy dělnických mezd, lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas jen v do-

hodě s nimi. Při poskytování náhradního volna je nutno dbát potřeb výroby a plánovaných úkolů.

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

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

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

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

§ 117

Zvýhodnění práce v nočních směnách

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

§ 118

Mzda a náhrada mzdy za svátky

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

(2) Příplatek za práci ve svátek nepřísluší

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

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

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

(4) Náhrada mzdy za svátek nepřísluší pracovníku, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou organizací na svátek (§ 91 odst. 4), popřípadě část některé z těchto směn. O tom, zda jde o neomluvené zameškání směny nebo její části, rozhoduje organizace v dohodě se závodním výborem.

§ 119

Mzda při vadné práci

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

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

(3) Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

§ 120

Splatnost mzdy

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

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

§ 121

Výplata mzdy

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

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

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

(4) Pracovník může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než pracovníku, jen pokud to stanoví zákon.¹⁾

§ 122

Srážky ze mzdy

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

- a) daň ze mzdy,
- b) 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 národním výborem,
- 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 předpisů o nemocenském pojištění,
- f) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle předpisů o sociálním zabezpečení,
- g) nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,
- h) náborový příspěvek a ostatní příspěvky (jejich poměrnou část), jakož i náhradu stěhovacích výloh, které byly pracovníku vypláceny v náboru a které je pracovník povinen podle předpisů o tomto náboru vrátit proto, že v organizaci neodpracoval dobu, na kterou uzavřel pracovní smlouvu,

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

ch) při skončení pracovního poměru náhradu mzdy za dovolenou, na niž pracovník ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,

1) částky mateřského příspěvku, které je pracovnice povinna vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o mateřském příspěvku.

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

§ 123

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

Oddíl druhý

Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážky na straně pracovníka

§ 124

Překážky z důvodů obecného zájmu

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

(2) Krátkodobě volněnému 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, 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) Vláda České socialistické republiky po projednání s Česko-slovenskou odborovou radou a vláda Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou mohou

a) stanovit, kdy organizaci uhradí vyplacenou náhradu mzdy národní výbor,

b) upravit poskytování náhrady mzdy a její úhradu, pokud jde o pracovníky uvolňované pro společenské organizace s působností omezenou na území České socialistické republiky nebo Slovenské socialistické republiky.

§ 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 první dva týdny této služby. Tato náhrada mzdy je splatná nejpozději tři dny před dnem stanoveným k nástupu vojenské služby.

(2) Při vojenském cvičení a dalších družích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, přísluší pracovníku od organizace po dobu této služby náhrada mzdy ve výši stanovené vládou Československé socialistické republiky.

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

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

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

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

§ 128

Školení a studium při zaměstnání

(1) Organizace poskytne pracovníku, který je povolán na školení pořádané společenskými organizacemi, pracovní volno, pokud tomu nebrání důležité provozní důvody.

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

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

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

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

§ 128

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

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

Překážky na straně organizace

§ 129

Prostoje

Nemůže-li pracovník konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na stroj-

ním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoji) a nebyl-li převeden na jinou práci [§ 37 odst. 3 písm. a) a § 115 odst. 2], přísluší mu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě kolektivními smlouvami.

§ 130

Ostatní překážky na straně organizace

(1) Nemohl-li pracovník konat práci pro jiné překážky na straně organizace, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výděлку, 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 kolektivních smlouvách může však být stanoveno, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se poskytuje pracovníku náhrada mzdy.

Oddíl třetí**Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce**

§ 131

Organizace poskytuje za podmínek a ve výši stanovené zvláštními předpisy pracovníkům

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

HLAVA PÁTÁ**BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

§ 132

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

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

§ 133

Úkoly organizace

[1] Organizace, organizace jim nadřazené a ústřední orgány jsou povinny zjišťovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání a soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a pro předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, jakož i onemocněním vznikajícím vlivem pracovního prostředí.

[2] Organizace jsou povinny poskytovat pracovníkům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví občanů, k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky, včetně mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, a nápoje stanovené v hygienických předpisech. Rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků stanoví směrnice, které vydají ústřední orgány pro organizace jimi řízené v dohodě s příslušným ministerstvem financí a s příslušnými odborovými orgány na základě zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů.

[3] 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.

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

§ 134

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

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

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

§ 135

Účast pracovníků na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

[1] Pracovníci se aktivně účastní na řešení všech otázek souvisejících s péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tuto aktivní účast 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:

- dodržovat předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, jakož i zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy,
- používat při práci ochranných zařízení a ochranných pracovních prostředků,
- účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným zkouškám a lékařským prohlídkám,
- oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování,
- podrobit se vyšetření, které provádí organizace nebo příslušný orgán státní správy, aby zjistily, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků, pokud vykonávají činnost, při které by mohli ohrozit život nebo zdraví lidí, anebo majetek; okruh těchto činností a okruh osob a orgánů oprávněných dát pracovníku pokyn, aby se vyšetření podrobil, stanoví pracovní řády, popřípadě organizace v dohodě se závodním výborem.

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

§ 136

Společenská kontrola Revolučního odborového hnutí

[1] Orgány Revolučního odborového hnutí mají právo vykonávat společenskou kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v jednotlivých organizacích. Přitom mají zejména právo

- kontrolovat, jak organizace plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, a pravidelně prověřovat pracoviště a závodní zařízení pro pracující,

- b) kontrolovat, zda organizace řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- c) požadovat od organizace závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případech 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 Revolučnímu odborovému hnutí výkonem společenské kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v družstvech

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

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

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

(4) Organizaci a výkon společenské kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve výrobních družstvech, v jednotných zemědělských družstvech, v bytových družstvech a v družstvech vzájemné občanské pomoci upraví příslušné ústřední orgány podle zásad stanovených vládou České

socialistické republiky a vládou Slovenské socialistické republiky.

§ 138

Státní odborný dozor

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

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

HLAVA ŠESTA

PÉČE O PRACOVNÍKY

Oddíl první

Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky

§ 139

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

(2) Organizace proto pečují zejména o rozšiřování mechanizace a automatizace, o zdokonalování organizace práce, o snižování pracovní únavy a o vzhled a úpravu pracoviště, strojů a nástrojů a závodních zařízení pro pracovníky.

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

(4) Ústřední orgány mohou v dohodě s příslušným ministerstvem financí a příslušnými odborovými orgány vydat podle zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky a Ústřední radou odborů podrobnější předpisy o povinnostech organizací podle předchozích odstavců.

§ 140

(1) Organizace umožňují pracovníkům ve všech směrech závodní stravování odpovídající zásadám správné výživy a zabezpečují jim vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti.

kosti. Vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů upravit organizaci závodního stravování a podmínky pro jeho provádění a financování. Ústřední orgány řídí provádění závodního stravování a organizují jeho rozvoj v souladu s předpisy, které vydá ministerstvo obchodu České socialistické republiky v dohodě s Českou odborovou radou a ministerstvo obchodu Slovenské socialistické republiky v dohodě se Slovenskou odborovou radou.

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

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

Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování

§ 141

(1) V souladu s potřebami dalšího rozvoje socialistické společnosti jsou organizace povinny pečovat o kvalifikaci pracovníků, o její zvyšování a vhodné rozšiřování, pečovat o jejich další vzdělávání a zabezpečovat, aby byli zaměstnáváni pracemi odpovídajícími získané kvalifikaci. Organizace jsou povinny pečovat o soustavné a plánovité zvyšování kvalifikace zejména mladistvých pracovníků. Za tím účelem organizace zejména

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

(2) Ministerstvo školství a ministerstvo zdravotnictví České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a ministerstvo školství a ministerstvo zdravotnictví Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou vydají podrobnější předpisy k provedení odstavce 1, zejména též 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.

§ 142

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

(2) Organizace je povinna vytvořit mladistvým, kteří vstoupili po skončení povinné školní docházky přímo do pracovního poměru, podmínky pro úspěšné provádění jejich odborné výchovy a výcviku podle směrnic pro další vzdělávání pracovníků, popřípadě je vést i k přípravě na učňovské zkoušky ve vhodném oboru; směrnice vydají v dohodě s příslušnými ministerstvy práce a sociálních věcí ministerstvo školství České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a ministerstvo školství Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou. V učebních plánech pro tyto mladistvé stanoví ministerstva školství též náplň jejich činnosti a rozvržení jejich pracovní doby, jakož i zda a jaká doba školní přípravy se započítává do stanovené týdenní pracovní doby mladistvých a jak se pro tento účel posuzuje doba odpadlého školního vyučování.

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

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

§ 143

(1) Organizace může s pracovníkem uzavřít dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníku získání nebo zvýšení kvalifikace a pracovník se zavazuje setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit jí náklady spojené se získáním nebo zvýšením kvalifikace. Organizace se může s pracovníkem také dohodnout, že pracovník jí uhradí i náklady, které do skončení pracovního poměru vynaložila k získání nebo zvýšení jeho kvalifikace, jestliže pracovník dá výpověď před získáním předpokládané kvalifikace nebo před jejím zvýšením.

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

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

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

Jinak je dohoda neplatná.

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

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

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

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

§ 144

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

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

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

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

Oddíl druhý

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

§ 146

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

§ 147

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

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

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

§ 148

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

(²) Pro pracovníky se změněnou pracovní schopností, které nelze zaměstnat za obvyklých

pracovních podmínek, se v některých organizacích vyhrazují nebo zřizují zvláštní 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 předpisy o sociálním zabezpečení pracovníků.

HLAVA SEDMÁ

PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH

Oduíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

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

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

§ 150

Zákazy některých prací

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

- a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní práci při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

(2) Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání. Ústřední orgány vydají pro své obory podle zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky a v dohodě s ministerstvem zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a ústředními výbory odborových svazů seznamy prací a pracovišť zakázaných všem ženám a seznamy prací a pracovišť zakázaných těhotným

ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a zabezpečí, aby tyto seznamy byly průběžně doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky.

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

§ 151

Odpočinek mezi dvěma směnami

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

§ 152

Noční práce

(1) Noční práci mohou konat jen ženy starší než 18 let, jde-li

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

(2) Pokud to vyžaduje naléhavý zájem společnosti a jde-li o práce méně namáhavé, mohou 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 práci předchozí souhlas závodního výboru a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas ústředního výboru odborového svazu. Tyto orgány mohou vázat udělení souhlasu na splnění určitých podmínek.

Oddíl druhý**Pracovní podmínky těhotných žen
a matek****§ 153****Převedení na jinou práci**

(1) Koná-li těhotná žena práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je organizace povinná 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.

§ 155**Rozvázání pracovního poměru**

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

§ 56**Úprava pracovní doby**

(1) Organizace je povinná 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 povinná vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(3) Organizace nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, 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 26 týdnů; poskytuje se zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu.

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

(3) Po dobu 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) Žena může nastoupit mateřskou dovolenou také dříve než čtyři týdny před očekávaným dnem porodu, nejdříve však osm týdnů před tímto dnem. Vyčerpá-li takto z mateřské dovolené před porodem více než čtyři týdny, poskytuje se jí mateřská dovolená až do uplynutí 26 týdnů ode dne jejího nástupu.

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

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

§ 159

(1) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a pracovnice zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská dovolená, nejdříve však po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu; její nevyčerpaná část se pracovníci poskytne ode dne, kdy převzala dítě z ústavu opět do své péče, a přestala proto pracovat, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku dvou let.

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

(3) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží ženě mateřská dovolená po dobu 12 týdnů.

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

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 12 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 160

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

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

§ 161

Přestávky ke kojení

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

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

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

§ 162

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují i na ženy ve výrobních družstvech a v jednotlivých země-

dělských družstvech; pokud jde o členky výrobních družstev a jednotlivých zemědělských družstev, postupují družstva při skončení členského poměru v souladu s ustanovením § 155.

(2) Ustanovení této hlavy platí s výjimkou § 152 a 154 obdobně pro vojákyně z povolání. Podrobnosti stanoví federální ministerstvo národní obrany a federální ministerstvo 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 organizací úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Socialistickým svazem mládeže, a s rodiči mladistvých.

§ 164

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

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

§ 165

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

(2) Organizace zabezpečují ve spolupráci se společenskými organizacemi mladistvým účelně 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 ministerstvy zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a ústředními výbory odborových svazů seznamy prací a pracovišť zakázaných mladistvým a zabezpečí, aby tyto seznamy byly průběžně doplňovány a upravovány v souladu s nejnovějšími poznatky vědy a techniky. V seznamech se též stanoví, zda a za jakých podmínek mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodů přípravy k povolání.

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

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

§ 168

Lékařské vyšetření

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

a) před vstupem do pracovního (učebního) poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud ministerstva zdravotnictví v dohodě s Českou 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

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

HLAVA OSMÁ

NÁHRADA ŠKODY

Oddíl první

Předcházení škodám

§ 170

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

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

§ 171

(1) Pracovník je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k neoprávněnému majetkovému prospěchu na úkor společnosti nebo jednotlivce. Hrozí-li škoda, je povinen na ní 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 způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

Obecná odpovědnost

§ 172

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

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

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

§ 173

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

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

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

§ 174

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

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

§ 175

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Na pracovníku, který vědomě ani neupozornil vedoucího pracovníka na hrožící škodu ani nezakročil proti hrožící škodě (§ 171), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může organizace požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud jí není možno uhradit jinak. Přitom se přihlídně zejména k tomu, co bránílo splnění povinnosti a jaký je společenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům pracovníka, který povinnost nesplnil. Výše náhrady škody

nesmí však přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

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

§ 176

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

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

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

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

§ 177

(1) Pracovník, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci nebo zařazován na jiné pracoviště nebo překládán. Odpovídá-li pracovník za schodek společně s ostatními, může od dohody také odstoupit, jestliže na pracovišti je zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě zástupce vedoucího. Odstoupení musí být oznámeno organizaci písemně.

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

§ 178

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

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

(2) Této odpovědnosti se pracovník zproští, prokáže-li, že ztrátu nezavinil.

Rozsah náhrady škody

§ 179

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

(2) Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého pracovníka částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám přivodil.

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

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

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

§ 180

Při určení výše škody na věci se vychází z ceny v době poškození. Je-li stanovena maloobchodní cena, vychází se z této ceny a přihlíží se k případnému 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 hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

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

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

§ 183

(1) Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, může organizace, 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 na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů, může být náhrada

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

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

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

§ 184

(1) Pracovník, který je odměňován podle soustavy dělnických mezd a který způsobil z nedbalosti organizaci škodu vyrobením zmetku, je povinen nahradit jí náklady vynaložené na materiál a mzdy, popřípadě na nutné opravy zmetku i stroje, jestliže jej při výrobě zmetku poškodil, a to až do částky rovnající se polovině jeho průměrného měsíčního výdělku. Pracovník tuto povinnost nemá, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci nebo převzala-li technická kontrola výrobek jako vyhovující.

(2) Škody způsobené v jednom kalendářním měsíci se pro určení výše náhrady škody 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) 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 vyroběním zmetku nebo náhrady nepřesahující částku 500 Kčs, je organizace povinna projednat se závodním výborem. Způsobil-li škodu vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.

§ 186

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

Oddíl třetí

Odpovědnost organizace

§ 187

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

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

§ 188

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

§ 189

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

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

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání

§ 190

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

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

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

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

§ 191

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

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

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

- a) postižený pracovník porušil svým zaviněním předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- b) jednou z příčin škody byl opilost postiženého pracovníka,
- c) pracovníku vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ač neporušil předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem k své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání.

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

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

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

§ 192

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

§ 193

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

- a) ztrátu na výděлку, popřípadě na důchodu,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu.

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

§ 194

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

§ 195

(1) Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné (částečné) invalidity se 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 výděлку před vznikem škody. Ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost ani k jeho snížení podle předpisů o sociálním zabezpečení se nepřihlíží.

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

(3) Pracovníku, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, která mu byla zajištěna (§ 147), přísluší náhrada za ztrátu na výděлку podle předchozích odstavců pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovníku úrazem nebo nemocí z povolání a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna.

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

§ 195a

Náhrada za ztrátu na důchodu náleží v částce rovnající se rozdílu mezi výší důchodu, na který poškozenému vznikl nárok, a výší důchodu, na který by mu vznikl nárok, kdyby nedošlo ke snížení jeho výděлку následkem poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

§ 196

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

§ 197

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

- a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením,
- b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem,
- c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých,
- d) jednorázové odškodnění pozůstalých,
- e) náhradu věcné škody.

[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 náleží pozůstalým, kterým zemřelý výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat.

[²] Při výpočtu této náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by náležela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělku podle § 195 odst. 2. Při usmrcení způsobeném úmyslně může (rozhodčí komise nebo) soud přiznat náhradu i vyšší částkou, jestliže by její nepřiznání odporovalo pravidlům socialistického soužití.

[³] Náhrada nákladů náleží, pokud není uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytovanými z téhož důvodu.

§ 200

[¹] Jednorázové odškodnění náleží manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti náleží ve výši 5000 Kčs, manželu ve výši 3000 Kčs. V odůvodněných případech lze jednorázové odškodnění v úhrnné výši 3000 Kčs přiznat též rodičům zemřelého.

[²] Náhrada věcné škody náleží dědicům pracovníka.

§ 201

[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.

§ 202

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

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

§ 203

[¹] Vláda Československé socialistické republiky stanoví po projednání s Ústřední radou odborů odchylky potřebné pro určení rozsahu náhrady škody a způsob jejího poskytování u učňů, studentů, žáků, pracovníků ve věku blízkém věku mladistvých, pracujících důchodců a osob uvedených v § 206.

[²] Ministerstva zdravotnictví stanoví v dohodě s Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou a s ostatními zúčastněnými ústředními orgány výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a upraví určování výše náhrady v jednotlivých případech.

Odpovědnost ve zvláštních případech

§ 204

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

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

[²] Za věci, které do práce obvykle pracovníci nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které organizace nepřevzala do zvláštní úschovy, odpovídá organizace jen do částky 1000 Kčs. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným pracovníkem organizace, nebo převzala-li organizace tyto věci do zvláštní úschovy, hradí organizace škodu bez omezení.

[³] Nárok na náhradu škody zanikne, jestliže pracovník o ní neuvědomil organizaci bez zbytečného odkladu nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl.

§ 205

Odpovědnost při odvracení škody

(1) Pracovník, který při odvracení škody hrozící organizací 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.

§ 206

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

(2) Ustanovení § 190 až 203 se vztahují též na členy jednotných zemědělských družstev, na občany, kteří v družstvu soustavně pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, na příslušníky ozbrojených sil v činné službě; potřebné odchylky v oboru své působnosti může stanovit federální ministerstvo národní obrany a federální ministerstvo 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 (§ 60 odst. 1), o obsah posudků o pracovní činnosti (§ 60 odst. 2) 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 organizaci z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud aspoň 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.

(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, neodporuje-li právním předpisům.

(3) Nepodaří-li se dosáhnout smíru, popřípadě nebyl-li smír komisí schválen, komise po provedení 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 námitky do 15 dnů od doručení jeho písemného vyhotovení. Námitky jsou podány včas také tehdy, jestliže jsou podány po uplynutí patnáctidenní lhůty proto, že účastník sporu se řídil nesprávným poučením o námitkách. Neobsahuje-li rozhodnutí poučení o námitkách nebo obsahuje-li

nesprávné poučení o tom, že námitky nejsou přípustné, lze podat námitky do tří měsíců od doručení.

(2) Komise promíne zmeškání lhůty k podání námitek, jestliže účastník sporu nebo jeho zástupce ji zmeškal z omluvitelného důvodu a námitky byly podány do patnácti dnů od odpadnutí překážky. Námitky 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 námitky, 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 námitky nebo jestliže účastník sporu navrhl, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu, protože do 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. Nesplní-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 do tří let od právní moci schváleného smíru nebo rozhodnutí; v téže lhůtě může návrh podat také 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 do tří měsíců ode dne, kdy se dověděl o okolnostech odůvodňujících navrhovanou změnu, nejpozději však do tří let od právní moci schváleného smíru nebo rozhodnutí.

(3) Zamítnutí 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

(1) Ústřední rada odborů v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, federálním ministerstvem financí a ministerstvy spravedlnosti České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky stanoví, kde a jakým způsobem se komise ustavují, a podrobnosti o provádění rozhodčího řízení.

(2) Český svaz výrobních družstev a Slovenský svaz výrobních družstev určí, které orgány vykonávají působnost komisí při projednávání pracovních sporů ve výrobních družstvech, a podrobněji upraví provádění rozhodčího řízení těmito orgány.

ČÁST TŘETÍ

UČEBNÍ POMĚR

§ 217

(1) V učebním poměru se zabezpečuje výchova mládeže k povolání tak, aby pro socialistickou

společnost byli vychovávaní třídně uvědoměli, ideově vyspělí, odborně zdatní pracovníci, schopní ovládnout nejnovější techniku a pokrokové pracovní metody.

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

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

§ 218

Povinnosti organizace

Organizace je povinna zejména

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

§ 219

Povinnosti učně

(1) Učeň je povinen zejména

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

e) podrobit se předepsaným zkouškám.

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

§ 220

Učební smlouva a vznik učebního poměru

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

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

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

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

(4) Pro učební poměr nelze sjednat zkušební dobu.

§ 221

Změny učebního poměru

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

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

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

Skončení učebního poměru

§ 222

(1) Učební poměr končí

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

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

§ 223

(1) Organizace může dát učni výpověď.

- a) nemůže-li plnit nadále povinnosti vyplývající pro ni z učebního poměru vzhledem ke změně svých úkolů,
- b) porušuje-li učeň opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvláště hrubým způsobem a jeho setrvávání v učebním poměru by vážně narušilo výchovu ostatních učňů,
- c) je-li učeň trvale nezpůsobilý dále plnit povinnosti vyplývající z učebního poměru.

(2) Učeň může dát výpověď,

- a) porušuje-li organizace podstatnou povinnost, kterou má vůči němu podle učební smlouvy nebo právních předpisů, popřípadě ji nemůže plnit v důsledku organizačních změn,
- b) byl-li přijat jako žák na střední školu nebo jako student na vysokou školu, s výjimkou studia při zaměstnání,
- c) má-li pro to vážný zdravotní, rodinný nebo jiný důležitý důvod.

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

§ 224

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

§ 225

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

§ 226

Zápočet učební doby

Jestliže učeň po skončení učebního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo dohodou uzavře s jinou organizací učební smlouvu pro ten-
týž nebo příbuzný učební obor, započte se mu do učební doby doba trvání předchozího učebního

poměru. Obdobně se postupuje při změně učebního oboru, jde-li o příbuzný učební obor.

Povinnosti organizace při skončení učebního poměru

§ 227

(1) Po úspěšném vykonání závěrečné učňovské zkoušky, popřípadě po uplynutí učební doby, je organizace povinna uzavřít s učněm pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu ostatních pracovníků další odborný růst. Sjednaný druh práce musí odpovídat kvalifikaci získané v učebním poměru. Uzavření pracovní smlouvy může organizace odmítnout jen se souhlasem závodního výboru, jestliže nemá pro učně vhodnou práci, protože se mění její úkoly, nebo pro pracovní nezpůsobilost učně. Pracovní smlouvu může organizace s učněm uzavřít i před skončením učebního poměru, nejdříve však v druhém roce učebního poměru.

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

§ 227a

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

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

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

§ 228

Závěrečná učňovská zkouška

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

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

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

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

§ 229

Organizace výchovy

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

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

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

§ 230

Finanční a hmotné zabezpečení učňů

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

(2) Uční obdrží odměnu, která sleduje výchovné cíle, a hmotné zabezpečení podle zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů. Podrobnosti o výši odměny, o ubytování a stravo-

vání učňů a o rozsahu a podmínkách jejich příspěvku na ubytování a stravování stanoví ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a příslušnými odborovými orgány.

(3) Učňům učebních oborů, u nichž je to odůvodněno perspektivní potřebou kvalifikovaných pracovníků nebo komplexností jejich výchovy, jakož i učňům, u nichž je to odůvodněno sociálními zřeteli k jejich rodině, poskytuje organizace v přípravném období bezplatné ubytování a stravování. V období odborného rozvoje přispívají tito učňové na ubytování a stravování ze své odměny způsobem, který stanoví ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou.

§ 231

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

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

§ 232

(1) Organizace 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 (dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), jsou-li splněny podmínky uvedené v dalších ustanoveních této části.

(2) Dohody o pracovní činnosti lze uzavírat k provádění opětuující se pracovní činnosti, při níž průměrná doba skutečného výkonu práce nepřesahuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby, u prací sezónní povahy stanovenou týdenní pracovní dobu, a která je ve sjednaném rozsahu vykonávána buď

a) nepravidelně podle časových možností pracovníka, nebo

b) pravidelně, avšak za takových provozních podmínek, že z hlediska zájmů společnosti bylo by pro organizaci neúčelné a nevhodné, aby výkon této činnosti soustavně řídila, sledovala její provádění a kontrolovala dodržování stanovené pracovní doby.

(3) Dohody o provedení práce lze uzavírat jen k provedení ojedinelého určitého pracovního úkolu vymezeného výsledkem práce, který není možno

zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností z pracovního poměru buď proto, že tento úkol nevyplývá z běžné činnosti organizace, nebo proto, že to výjimečně vyžaduje povaha takového úkolu.

§ 233

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

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

§ 234

(1) Na základě uzavřených dohod jsou pracovníci povinni zejména

- a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,
- b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,
- c) konat práce v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou organizace povinny zejména

- a) vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce (např. potřebné základní prostředky, materiál, nářadí, podklady a drobné nebo krátkodobé předměty),
- b) seznámit pracovníky s předpisy vztahujícími se na výkon jejich práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,
- d) poskytnout pracovníkům sjednanou odměnu,
- e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě.

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

§ 235

(1) Pracovník odpovídá organizaci, s níž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako pracovníci v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobil jeho ro-

dinní příslušníci, kteří mu při této práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce.

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

§ 236

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

§ 237

(1) Dohodu o pracovní činnosti je organizace povinna uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny způsob odměňování a podmínky, které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce.

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

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

§ 238

(1) Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně. V pracovních řádech lze stanovit, ve kterých případech mohou pracovníci uzavřít dohodu o provedení práce s jinou organizací, než ke které jsou v pracovním poměru, se zřetelem na zájmy společnosti, plnění úkolů z pracovního poměru nebo na jejich zdravotní stav, jen s předchozím souhlasem organizace, ke které jsou v pracovním poměru.

(2) Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané lhůtě, jinak může organizace od dohody odstoupit. Pracovník může od dohody odstoupit, ne-

může-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky; organizace je povinna nahradit mu škodu, která mu tím vznikla.

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

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

§ 239

Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit zásady pro odměňování činností a prací prováděných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a popřípadě i další podmínky pro uzavírání těchto dohod. Na základě těchto zásad upraví odměňování těchto činností a prací příslušné ústřední orgány, a pokud jde o činnosti a práce vyskytující se ve více odvětvích, ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky.

ČÁST PÁTÁ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

HLAVA PRVNÍ

PRÁVNÍ ÚKONY

§ 240

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

(2) Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. K písemným právním úkonům těch, kteří nemohou psát nebo číst, je třeba úředního zápisu nebo zápisu opatřeného potvrzením dvou současně přítomných funkcionářů základní organizace Revolučního odborového hnutí o tom, že právní úkon odpovídá 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) Neoprávněným majetkovým prospěchem je prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu.

(3) Vrácení neprávem vyplacených částek může však organizace na pracovníku požadovat,

jen jestliže pracovník věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do jednoho roku ode dne, kdy zjistila, že částky byly nesprávně určeny nebo omylem vyplaceny, a nejdéle do tří let od jejich výplaty.

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

Smlouvy (dohody)

§ 244

(1) Smlouva (dohoda) je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.

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

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

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

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

§ 245

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

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

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

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

HLAVA DRUHÁ

ZAJIŠTĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 246

(1) Uspokojení nároku organizace lze zajistit dohodou mezi ní a pracovníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.²⁾ Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

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

§ 247

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

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

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

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

§ 248

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

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

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

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

(5) Zánikem nároku omezení převodu nemovitostí zanikne.

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

HLAVA TŘETÍ**PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ
Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ****§ 249**

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

§ 250

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

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

§ 251

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

HLAVA ČTVRTÁ**ZÁNIK 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.³⁾ 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.

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

§ 257

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

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

§ 258

Uplynutí doby

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

§ 259

Dohoda

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

§ 260

Smrt pracovníka

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

(2) Ostatní 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 PRO UPLATNĚNÍ NÁROKŮ
A POCÍTÁNÍ ČASU

Lhůty pro uplatnění nároků

§ 261

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

(2) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3, § 52, § 53 odst. 2, § 60 odst. 3, § 64, § 79 odst. 1, § 101 odst. 4 a § 204 odst. 3. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlídně rozhodčí komise i soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

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

§ 262

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

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

§ 263

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

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

(3) Jednorocní lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody počne běžet ode dne, kdy se poškozený doví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody se však promlčí, nebyl-li uplatněn do tří let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, uo ueseti let ode dne, kdy škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

§ 264

(1) Přísluší-li nárok na základě pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru, musí ten, jehož nárok má být uspokojen, požádat o výkon rozhodnutí do 10 let ode dne, kdy nárok měl být podle pravomocného rozhodnutí nebo schváleného smíru uspokojen. Bylo-li plnění rozloženo na splátky, počíná lhůta k požádání o výkon rozhodnutí u jednotlivých splátek běžet ode dne jejich splatnosti. Stane-li se neplněním některé ze splátek splatný celý nárok, počne běžet 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 jím 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, připadne 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) Výpovědní lhůty končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajících z ustanovení § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 písm. b) a § 237 odst. 2.

§ 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 se pracovníku doručují na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit poštou.

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

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

ČÁST ŠESTA

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 pro pracovníky vysílané do ciziny povolit odchylky od ustanovení zákoníku práce, pokud jde o

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

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

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

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

§ 267a

(1) Pro pracovní vztahy členů výrobních družstev platí ustanovení § 1, § 6 až 17, § 23, § 25,

§ 36 až 40, § 60 až 64, § 69 až 243, § 244 s výjimkou odstavce 2 poslední věty, § 245 s výjimkou odstavce 3, § 246 až 250, § 252 až 266a, § 267, § 270, § 272 až 275 s těmito odchylkami:

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

§ 268

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

§ 269

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

- a) sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,
- b) výpověď lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, přičemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní lhůta činí vždy jeden měsíc,
- c) za porušení pracovní kázně nelze ukládat kárná opatření; poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru tak hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající, že na druhém účastníku nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, může tento účastník zrušit pracovní poměr okamžitě,
- d) pro náhradu škody zaviněné pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neplatí omezení do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; soud však může i v těchto případech z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit povinnost k náhradě škody až do výše průměrného měsíčního výdělku pracovníka,
- e) občan, který sjednal pracovní poměr s jiným občanem, odpovídá tomuto občanu 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 orgány Revolučního odborového hnutí opatření týkající se pracovních poměrů nebo vyžádat si k nim jejich předchozí souhlas.

§ 270

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.

§ 270a

(1) Okresní národní výbor je oprávněn uložit organizaci za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů pokutu až do částky 100 000 Kčs a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, pokutu až do částky 500 000 Kčs. Pokutu lze uložit do jednoho roku ode dne, kdy se okresní národní výbor dověděl o porušení těchto povinností, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je organizace porušila. Pokuty plynou do příslušného státního rozpočtu.

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

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

Výklad některých pojmů

§ 271

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

§ 272

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

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

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

§ 273

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

§ 274

(1) Osamělými 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) Základem pro zjištění průměrného výdělku je hrubý výdělek pracovníka za předchozí kalendářní rok.

(2) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví způsob zjišťování průměrného výdělku, a které složky mzdy se započítávají do základu pro zjištění průměrného výdělku, popřípadě v jaké výši.

(3) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí po projednání s federálním ministerstvem financí a Ústřední radou odborů

- a) upraví podrobnosti o zjišťování průměrného výdělku,
- b) může v odůvodněných případech povolovat odchylky od obecně platné úpravy pro některé skupiny pracovníků v souvislosti se změnami v odměňování pracovníků nebo úpravami pracovní doby,
- c) na základě zásad stanovených vládou Československé socialistické republiky může takové odchylky povolovat, i pokud by to vyžadovaly jiné závažné okolnosti.

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 sjednáváného pracovní smlouvou se však posuzuje vždy podle tohoto zákoníku.

(3) U pracovníků, jejichž pracovní poměr se dosud řídil zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních

a platových poměrech státních zaměstnanců, se považuje napříště za sjednaný druh práce taková práce, která odpovídá pracovní náplni funkce, do které byli trvale ustanoveni přede dnem 1. ledna 1966; totéž platí i o místu výkonu práce.

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

§ 277

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

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

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

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

§ 278

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

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

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

§ 279

Zrušovací ustanovení

(1) Zrušují se:

1. XXVI. hlava obecného zákoníku občanského vyhlášeného dne 1. června 1811 ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
2. živnostenský řád č. 227/1859 ř. z. ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
3. zákon č. 115/1884 ř. z. o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
4. zákon č. 21/1895 ř. z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech, ve znění zákona č. 125/1905 ř. z.;
5. nařízení č. 160/1906 ř. z., o službě při strojích na námořských parnicích obchodního loďstva;
6. nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách;
7. zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnikcích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících);
8. nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům;
9. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní;
10. nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o osmihodinové době pracovní;
11. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí;
12. zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, ve znění vládního nařízení č. 44/1951 Sb.;
13. nařízení č. 499/1921 Sb., o úpravě pracovní doby v lékárnách;
14. zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku, ve znění zákona č. 217/1924 Sb.;
15. zákon č. 137/1924 Sb., jímž se vydávají předpisy o ochraně života a zdraví osob zaměstnaných v živnostech natěračských, lakýrnických a malířských;
16. živnostenský zákon pro území Slovenska č. 259/1924 Sb., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
17. ustanovení části druhé vládního nařízení č. 15/1927 Sb., o úpravě platových a některých služebních poměrů zaměstnanců Československých státních drah;

18. vládní nařízení č. 16/1927 Sb., o úpravě služebních a platových poměrů řemeslných zaměstnanců v technické službě stavební a udrzovací a v automobilním provozu Československé pošty, ve znění nařízení č. 111/1945 Sb., nařízení č. 140/1946 Sb. a nařízení č. 220/1946 Sb.;
19. zákon č. 39/1928 Sb., o ochraně domácího trhu práce;
20. zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích);
21. zákon č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů;
22. ustanovení § 62, § 80 odst. 1 a § 146 odst. 2 vládního nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků;
23. zákon č. 333/1939 Slov. zák., o zaměstnávání cizinců;
24. ustanovení § 6 nařízení č. 181/1940 Sb., jímž se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců pracujících ve stlačeném vzduchu;
25. nařízení č. 261/1942 Sb., o domácí práci, ve znění nařízení č. 76/1944 Sb.;
26. vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení;
27. dekret č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československého státního občanství;
28. dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti;
29. vyhláška č. 652/1945 Ú. l., o úpravě pracovních právních otázek v souvislosti s prováděním opatření k urychlení nakládky a vykládky vozů a plavidel;
30. zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy;
31. zákon č. 177/1946 Sb., o úpravě pracovní doby v pekárnách;
32. vyhláška č. 184/1946 Sb., o vydávání pracovních průkazů a přihláškách k nemocenskému pojištění, ve znění vyhlášky č. 198/1948 Sb.;
33. zákon č. 16/1947 Sb., o umístění a jiném zaopatření zaměstnanců na zkonfiskovaném zemědělském majetku a jejich rodinných příslušníků;
34. zákon č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví;
35. zákon č. 103/1947 Sb., kterým se živnost foukače technického skla prohlašuje za řemeslnou;
36. zákon č. 110/1947 Sb., kterým se živnost vulkanizérská prohlašuje za živnost řemeslnou;
37. zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice;
38. vyhláška č. 1153/1948 Ú. l., upravující pracovní a mzdové podmínky pekařského dělnictva;
39. zákon č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru 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 povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 43/1956 Sb.;
44. zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
45. zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon);
46. ustanovení § 6 odst. 3 a 4 a § 17, 18, 20, 23, 25 a 26 vládního nařízení č. 68/1950 Sb., kterým se vydává platový řád pro správní zaměstnance, a doplňující vládní nařízení č. 38/1953 Sb.;
47. vládní nařízení č. 102/1950 Sb., kterým se stanoví počátek účinnosti zákona o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů;
48. vládní nařízení č. 115/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech a o penzijním zabezpečení bývalých pragmatikálních zaměstnanců převzatých do služeb národních nebo komunálních podniků, pokud upravuje pracovní a platové poměry;
49. vládní nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb.;
50. ustanovení § 4 až 8 vládního nařízení č. 131/1950 Sb., jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění vládního nařízení č. 18/1953 Sb.;

51. ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku č. 141/1950 Sb.;
52. vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou, ve znění vládního nařízení č. 30/1959 Sb.;
53. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech;
54. vládní nařízení č. 39/1952 Sb., o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání, kteří nemají řádně rozvázan předchozí pracovní poměr;
55. ustanovení § 3, 16, 19, 20 a 21 vládního nařízení č. 17/1954 Sb., o platových poměrech zaměstnanců státního aparátu, ve znění zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
56. ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 vládního nařízení č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l., o náhradě výdělku zaměstnanců za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě pracovní-právních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;
59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázení některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
60. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru ministerstva spoji;
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. 28/1960 Sb., o dodatkové dovolené zaměstnanců;
76. vyhláška č. 135/1960 Sb., kterou se vydávají za účelem dodatkové dovolené zaměstnanců seznamy některých druhů prací a pracovišť;
77. vyhláška č. 13/1960 Sb., kterou se vydávají směrnice o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech státních zaměstnanců;
78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
79. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení;
80. vyhláška č. 98/1962 Sb., o pracovních poměrech, výkonu služby a kárné odpovědnosti příslušníků veřejných požárních útvarů;
81. ustanovení § 1 a § 9 až 13 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky;
82. zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání;
83. vyhláška č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- (2) Mzdové předpisy, předpisy upravující náhrady při překážkách v práci z důvodů obecného zájmu a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se nezrušují podle předchozího odstavce, zůstávají v platnosti, pokud neodporují tomuto zákoníku.
- (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 přidavcích na děti z nemocenského pojištění nabyl účinnosti dnem 1. července 1968, zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1970, zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1970, zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, nabývá účinnosti dnem 1. července 1975.

Indra v. r.

PŘEHLED ZAKONÍKU PRÁCE

Základní zásady

Cl. I—X

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

Působnost zákoníku práce	§ 1— 7
Účastníci pracovněprávních vztahů	§ 8— 17
Účast pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace	§ 18— 23
Zabezpečení práva na práci a práce ve prospěch společnosti	§ 24— 26

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru	§ 27— 35
Změny pracovního poměru	§ 36— 41
Skončení pracovního poměru	§ 42— 60
Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru	§ 61— 64
Volba a jmenování	§ 65— 68
Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost	§ 69— 71
Pracovní kázeň a pracovní řád	§ 72— 82
Pracovní doba a přestávky v práci	§ 83— 95
Práce přesčas a noční práce	§ 96— 99a
Dovolená na zotavenou	§ 100—110
Mzda	§ 111—123
Náhrada mzdy při překážkách v práci	§ 124—130
Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce	§ 131
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	§ 132—133
Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky	§ 139—145
Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce	§ 146—148

Pracovní podmínky žen	§ 149—152
Pracovní podmínky těhotných žen a matek	§ 153—162
Pracovní podmínky mladistvých	§ 163—169
Předcházení škodám	§ 170—171
Odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů v přímé souvislosti s ním	§ 172—186
Odpovědnost organizace	§ 187—206
Pracovní spory	§ 207—216

ČÁST TŘETÍ

UČEBNÍ POMĚR

(§ 217—231)

ČÁST ČTVRTÁ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

(§ 232—239)

ČÁST PÁTÁ

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

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

ČÁST ŠESTÁ

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

(§ 267—280)

OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNÝCH PŘÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Federální ministerstvo pro technický a investiční rozvoj

vydalo v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a po projednání s ministerstvy výstavby a techniky ČSR a SSR a s Ústřední radou odborů ve smyslu § 20 vyhlášky č. 158/1970 Sb. ve znění vyhlášky č. 165/1971 Sb. **Směrnice č. 1** ze dne 19. února 1975 **pro poskytování prémie, odměn a podílů pracovníkům v projektové a inženýrské činnosti.**

Směrnice nabyly účinnosti dnem 1. dubna 1975 a vztahují se na všechny samostatné projektové a inženýrské organizace, útvary hlavních architektů (pokud mají charakter samostatných účelových zařízení národních výborů) a na projektové složky a útvary podniků s jinou hlavní činností, oprávněných k projektování. Mohou podle nich postupovat i inženýrské složky a útvary organizací s jinou hlavní činností než inženýrskou.

Směrnice byly zaslány všem projektovým a inženýrským organizacím a útvarům hlavních architektů.

Federální statistický úřad vydal

- a) podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu **výnos o nástupních platech absolventů škol v organizacích v působnosti Federálního statistického úřadu** (čj. 14 173/75 ze dne 18. února 1975).

Výnosem se upravují nově nástupní platy absolventů vysokých, středních odborných a středních všeobecně vzdělávacích škol, kteří po absolvování školy vstupují poprvé do pracovního poměru v organizaci v působnosti Federálního statistického úřadu.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. března 1975 a byl uveřejněn ve Zpravodaji ústředních statistických orgánů v částce 1/1975, pod poř. č. 1;

- b) podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu **výnos o odměňování některých pracovníků Centrální databanky při Federálním statistickém úřadu** (čj. 14 762/75 ze dne 8. dubna 1975).

Výnosem se upravuje odměňování odborných pracovníků na úseku projektové a programové přípravy automatizovaného zpracování sociálně ekonomických informací, dále odborných pracovníků zajišťujících technický rozvoj a investice, administrativních (hospodářsko-správních) pracovníků, řemeslníků a ostatních pracovníků vykonávajících řemeslné nebo jiné manuální práce a uklízeček.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. května 1975 a byl uveřejněn ve Zpravodaji ústředních statistických orgánů v částce 2/1975, pod poř. č. 2;

- c) podle § 35 odst. 2 zákona č. 21/1971 Sb., o jednotné soustavě sociálně ekonomických informací **výnos o pověření organizací funkcí gestorů a spolugestorů při vytváření a udržování oborových číselníků průmyslových výrobků** (čj. 13 662/1975 ze dne 1. února 1975).

V souladu s § 8 odst. 2 písm. c) zákona o jednotné soustavě sociálně ekonomických informací se pověřují — v součinnosti s příslušnými ústředními orgány — organizace uvedené v příloze k tomuto výnosu funkcí gestorů a spolugestorů oborových číselníků průmyslových výrobků.

Současně se zrušuje „Seznam gestorských organizací zpracovávajících a vydávajících oborové číselníky“ vyhlášený ve Zpravodaji Federálního statistického úřadu, Českého statistického úřadu a Slovenského statistického úřadu, částka 15 ze dne 14. ledna 1972.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. května 1975 a byl uveřejněn ve Zpravodaji ústředních statistických orgánů v částce 3—4/1975, pod poř. č. 3.

Do všech uvedených výnosů lze nahlédnout ve Federálním statistickém úřadu, Českém a Slovenském statistickém úřadu a u oblastních statistických orgánů republik (okresních oddělení a krajských — městských — správ ČSÚ a SSÚ).

Ministerstvo lesního a vodního hospodářství České socialistické republiky

vydalo k provedení ustanovení § 24 odst. 6 zákona č. 138/1973 Sb., o vodách, **směrnice** čj. 13 123/806/OSS/75 ze dne 30. května 1975 **pro vypracování návrhů kanalizačních řádů.**

Směrnice obsahují způsob vypracování návrhů kanalizačních řádů, náležitosti, které musí, popřípadě mohou být v návrzích uvedeny, skutečnosti, k nimž návrhové musí přihlížet, jakož i některé případy, kdy lze navrhnout změnu nebo doplnění kanalizačního řádu. Směrnicemi se řídí správci veřejných kanalizací a vodohospodářské orgány příslušné ke schválení kanalizačních řádů.

Směrnice nabývají účinnosti dnem oznámení ve Sbírce zákonů a budou uveřejněny v částce 8/1975 Věstníku ministerstva lesního a vodního hospodářství ČSR. Do směrnice lze nahlédnout na ministerstvu lesního a vodního hospodářství ČSR a v odborech vodního a lesního hospodářství a zemědělství KNV a ONV.

Ministerstvo spravedlnosti České socialistické republiky

vydalo podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Českým výborem odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu **výnos** ze dne 26. března 1975 čj. 166/74-KO **o odměňování pracovníků odborného a administrativního aparátu soudů, státních notářství a Ústředí pro mezinárodně právní ochranu mládeže.**

Výnos se vztahuje na pracovníky odborného a administrativního aparátu soudů a státních notářství ČSR a Ústředí pro mezinárodně právní ochranu mládeže.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. dubna 1975 a bude uveřejněn v částce 1—3 ročníku 1975 Sbírky instrukcí a sdělení ministerstva spravedlnosti ČSR.

Výnosem se zrušují:

1. výnos ministerstva spravedlnosti ze dne 25. července 1968, čj. 1101/68-org. odbor, kterým byla pro pracovníky odborného a administrativního aparátu soudů, státních notářství a Ústředí pro mezinárodně právní ochranu mládeže vydána nomenklatura funkcí a základních platů (Sbírka instrukcí a sdělení ministerstva spravedlnosti částka 8/1968 — výnos č. 5),
2. výnos ministra spravedlnosti ČSR ze dne 18. prosince 1969 čj. 1233/69 org., kterým byla změněna nomenklatura funkcí a základních platů odborných a administrativních pracovníků soudů, státních notářství a Ústředí pro mezinárodně právní ochranu mládeže (Sbírka instrukcí a sdělení ministerstva spravedlnosti ČSR částka 1—2/1970 — výnos č. 1),
3. výnos ministra spravedlnosti ČSR ze dne 1. prosince 1971 čj. 742/71-kontr., kterým byla změněna nomenklatura funkcí a základních platů odborných a administrativních pracovníků soudů, státních notářství a Ústředí pro mezinárodně právní ochranu mládeže (Sbírka instrukcí a sdělení ministerstva spravedlnosti ČSR částka 1/1972 — výnos č. 2).

Do výnosu lze nahlédnout na ministerstvu spravedlnosti ČSR a u všech okresních a krajských soudů v ČSR.

Ministerstvo stavebnictví České socialistické republiky

vydalo v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Českým výborem odborového svazu pracovníků ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, **výnos č. 1/1975** ze dne 20. března 1975, kterým se **mění a doplňuje výnos ministerstva stavebnictví ze dne 30. listopadu 1966 SZ. 344.5/200-EP 1-1966 o úpravě platových poměrů technicko-hospodářských pracovníků v podnicích stavební výroby řízených ministerstvem stavebnictví nebo národními výbory a v podnicích průmyslové výroby řízených ministerstvem stavebnictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících.**

Výnosem č. 1/1975 se zejména mění a doplňuje příloha č. 5 k výnosu ministerstva stavebnictví ze dne 30. 11. 1966 SZ. 344.5/200-EP 1-1966 (reg. v částce 8/1967 Sb.), ve znění předpisů jej měnících a doplňujících, pokud se týká rozpětí nástupních platů absolventů vysokých, středních odborných, odborných a středních všeobecně vzdělávacích škol po vstupu do pracovního poměru.

Výnos č. 1/1975 nabývá účinnosti dnem 1. dubna 1975. Podle tohoto výnosu, který se vztahuje též na absolventy, u nichž v den nabytí jeho účinnosti neskončila stanovená nástupní praxe, lze upravit nástupní platy absolventům škol též za měsíce únor a březen 1975.

Do výnosu č. 1/1975, který byl uveřejněn ve Zpravodaji ministerstva stavebnictví ČSR (částka 7—8/1975), je možno nahlédnout u organizací, jichž se týká, a u orgánů jim nadřízených.

Ministerstvo vnitra České socialistické republiky

vydalo podle § 22 odst. 1 zákona č. 18/1958 Sb., o požární ochraně, v dohodě s federálním ministerstvem národní obrany a ministerstvem financí České socialistické republiky **Směrnice čj. PO-1191/1975 ze dne 24. března 1975 o vystrojování pracovníků požární ochrany ministerstva vnitra České socialistické republiky, inspekcí požární ochrany národních výborů a příslušníků veřejných požárních útvarů.**

Směrnice stanoví výstrojní náležitosti a jejich poskytování pracovníkům požární ochrany ministerstva vnitra České socialistické republiky, inspekcí požární ochrany národních výborů a příslušníků veřejných požárních útvarů. Součástí směrnice je popis vycházkového stejnokroje, pracovního obleku a součástek osobní výstroje, počet kusů a doba životnosti, popisy nárameníků, státního znaku, knoflíků a hvězd a vyobrazení nárameníků a hodnotního označení.

Směrnice nabývají účinnosti dnem oznámení ve Sbírce zákonů a jsou uveřejněny v Ústředním věstníku ČSR, částka 3/1975.

Směrnicemi se zrušuje platnost předpisu ministerstva vnitra o vystrojování příslušníků požární ochrany PO-int-III-1 čj. PO-3641/1960 včetně doplňků pro pracovníky požární ochrany ministerstva vnitra České socialistické republiky, inspekcí požární ochrany národních výborů a příslušníky veřejných požárních útvarů.

Slovenský úřad geodézie a kartografie

vydal v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem práce a sociálních věcí SSR a Slovenským výborem odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, a podle § 95 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (úplné znění č. 42/1970 Sb.)

1. výnos ze dne 1. srpna 1974 čj. 2-2000/1974 o odměňování technickohospodářských pracovníků v hospodářských organizacích v působnosti Slovenského úřadu geodézie a kartografie.

Výnos se vztahuje na technickohospodářské pracovníky hospodářských organizací v působnosti Slovenského úřadu geodézie a kartografie, v nichž se na základě rozhodnutí předsedy Slovenského úřadu geodézie a kartografie uplatňuje soustava odměňování podle zásad schválených usnesením vlády ČSSR č. 193 ze dne 4. července 1974;

2. výnos ze dne 1. srpna 1974 čj. 2-2500/1974 o odměňování dělníků v hospodářských organizacích v působnosti Slovenského úřadu geodézie a kartografie.

Výnos se vztahuje na dělníky, řidiče, závozníky silničních motorových vozidel, hlídače, vrátné a členy závodních stráží v hospodářských organizacích v působnosti Slovenského úřadu geodézie a kartografie, v nichž se na základě rozhodnutí předsedy Slovenského úřadu geodézie a kartografie uplatňuje soustava odměňování podle zásad schválených usnesením vlády ČSSR č. 193 ze dne 4. července 1974;

3. soubor převzatých dělnických povolání ze dne 1. srpna 1974 čj. 2-2501/1974.

V souboru jsou uvedena povolání převzatá z odvětvových kvalifikačních katalogů stavební výroby a strojírenství, která se vyskytují v hospodářských organizacích Slovenského úřadu geodézie a kartografie.

Oba výnosy a soubor nabývají v jednotlivých organizacích účinnosti dnem, který určí předseda Slovenského úřadu geodézie a kartografie; byly rozeslány všem resortním organizacím, kde lze do nich nahlédnout.

Vydavatel: Federální statistický úřad — Redakce: 118 16 Praha 1 Malá Strana, Tržiště 9, telefon 53 38 41 až 49 — Administrace: Statistické a evidenční vydavatelství tiskopisů, n. p., 118 16 Praha 1 Malá Strana, Tržiště 9 — telefon 53 38 41 až 49 — Vychází podle potřeby — Roční předplatné je stanoveno za dodávku kompletního ročníku včetně rejstříku podle výměru CCČ č. 1048/23-71 a SCČ č. 700 C/71 MC ze dne 22. 10. 1971 — Roční předplatné činí 68,- Kčs a vybírá se v I. čtvrtletí — Zrušení odběru se uznává jen ke konci každého kalendářního čtvrtletí nejpozději 10 dnů před stanoveným datem — Frankované reklamace se uznávají jen do 15 dnů po vydání reklamované částky — Účet pro předplatné SBCs Praha 1 — účet č. 10 11 0328 1 — Novinová sazba povolena poštou Praha 07 číslo 313-348 Se 55 — Tiskne: Státní tiskárna n. p., závod 1, Praha 1 Malá Strana, Karmelitská 6.
Dohledací pošta — Praha 07