Ročník 1965

Sbírka zákonů

Československé socialistické republiky

Částka 32 Vydána dne 30. června 1965 Cena Kčs 3,—

OBSAH:

65. Zákoník práce
66. Vládní nařízení, kterým se provádí zákoník práce
67. Zákon o některých změnách v nemocenském pojištění

65

ZÁKONÍK PRÁCE

ze dne 16. června 1965

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

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

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

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

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

Zákoník práce se stává základním pramenem pracovního práva Československé socialistické republiky. Vyjadřuje vůli pracujícího lidu upravit socialistické pracovní vztahy v souladu se zájmy společnosti, a tím i každého jednotlivce, upevňovat a postupně rozvíjet jejich přechod ve vztahy komunistické. Stává se zároveň aktivním činitelem v rozvoji socialistických výrobních vztahů. Napomáhá k tomu, aby pracující poctivě a čestně pracovali pro společnost, důsledně dodržovali pracovní kázeň, plně využívali pracovní doby a výrobních prostředků a uvědoměle upevňovali hospodářskou základnu našeho státu — socialistické vlastnictví výrobních prostředků. Dodržování zákoníku práce všemi pracujícími, státními, hospodářskými a odborovými orgány i ostatními společenskými organizacemi je nástrojem upevňování socialistického právního řádu a přispívá k rozvíjení účasti pracujících na řízení a správě národního hospodářství.

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

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Článek I

Všichni občané mají právo na práci. Ve společnosti pracujících může 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 pracovníkům pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovníkům je zajištěna bezplatná preventivní a léčebná péče, jakož i právo na hmotné zabezpečení při neschopnosti k práci, ve stáří a v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Pracovníkům se změněnou pracovní schopností se zajišťují pracovní podmínky umožňující jim uplatnit a rozvíjet jejich schopnosti v 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 pracovněprávní vztahy. Tyto vztahy upravuje především zákoník práce.

§ 2

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, k níž byli občané povoláni pracujícím 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 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, a pracovní vztahy členů výrobních družstev se posuzují podle zákoníku práce, jen pokud to tento zákoník výslovně stanoví nebo pokud to určují zvláštní předpisy nebo stanovy.

(2) 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 pracovněprávní vztahy zákoníkem práce.

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

§ 4

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

§ 5

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

§ 6

Pracovněprávní 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.

§ 7

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

HLAVA DRUHÁ

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Socialistické organizace

§ 8

(1) Socialistické organizace vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

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

§ 9

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

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

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

§ 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 vzniká v kalendářním roce, v němž občan dovrší patnáct let věku, nejdříve však skončením povinné školní docházky. Totéž platí o vzniku jeho způsobilosti vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (způsobilost k právním úkonům), pokud není dále stanoveno jinak.

(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 pozbýt jen rozhodnutím soudu. Právní úkony, k nimž není způsobilý, činí za něho jeho zástupce; nemůže však za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

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

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

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

§ 13

Pracovník může před rozhodčím orgánem 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) Překročí-li zástupce rozsah svého oprávnění, je tím zastoupený vázán, jen pokud takový úkon schválí nebo na jeho základě jedná.

§ 15

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

(2) K zastoupení je třeba písemné plné moci, v níž musí být uveden rozsah 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 dědici.

§ 17

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

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

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

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

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

§ 19

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

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

§ 20

Kolektivní smlouvy

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

(2) V kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů, též některé pracovní a mzdové podmínky.

Obsah kolektivních smluv musí být v souladu s právními předpisy a se zájmy společnosti.

(3) Kolektivní smlouvy, jejich změny a doplňky se sjednávají písemně. Před podpisem musí být schváleny příslušným odborovým orgánem. Kolektivní smlouvy uzavírané s vyššími odborovými orgány se registrují u příslušného ústředního orgánu. Jejich ustanovení o pracovních a mzdových podmínkách nabývají platnosti dnem registrace.

(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.

§ 21

Ústřední rada odborů usměrňuje a organizuje iniciativu pracovníků v socialistickém soutěžení i v dalších formách účasti pracovníků na řízení; vydává směrnice o uzavírání a kontrole kolektivních smluv, v nichž zejména stanoví, které odborové orgány jsou oprávněny kolektivní smlouvy uzavírat a schvalovat a které odborové orgány jsou příslušné kolektivní smlouvy evidovat, jakož i další podrobnosti.

§ 22

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

(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 navrhují, popřípadě činí v součinnosti s hospodářskými a státními orgány nebo orgány společenských organizací potřebná opatření. Přitom směřují ke stále širšímu uplatňování forem výchovného působení kolektivu pracujících.

§ 23

(1) Ústřední rada odborů připravuje návrhy pracovněprávních předpisů a v rámci zákonných zmocnění vydává k nim prováděcí předpisy a směrnice.

(2) Pracovněprávní předpisy s platností pro jednotlivá odvětví připravují ústřední orgány státní správy v dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů a vydávají je se souhlasem Ústřední rady odborů.

(3) Ústřední orgány státní správy předkládají Ústřední radě odborů k vyjádření připravované návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, zdravotních, kulturních a sociálních podmínek.

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 jednotnému zemědělskému družstvu.

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

a) vedlejším (§ 70),

b) sjednávaném 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) sjednávaném pracovníkem, který uplatňuje v pracovním sporu neplatnost rozvázání svého dosavadního pracovního poměru.

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

§ 26

(1) Národní výbory pečují, aby se rozvíjela pracovní aktivita obyvatelstva, informují občany o pracovních příležitostech, zabezpečují jim práci s ohledem na jejich oprávněné zájmy a v souladu s potřebami národního hospodářství a dozírají, zda organizace plní povinnosti stanovené v předchozích ustanoveních.

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

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA PRVNÍ

VZNIK, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 27

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

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

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

(4) Jmenováním může být založen pracovní poměr jen u vedoucích pracovníků jmenovaných do jejich funkce orgánem nadřízeným 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,

a) požádá-li o to pracovník,

b) vstupuje-li pracovník poprvé do pracovního poměru po vyučení nebo absolvování školy nebo uzavírá-li pracovní smlouvu mladistvý,

c) přejímá-li organizace při uzavření pracovní smlouvy závazek, že pracovníka zaškolí pro určité povolání,

d) jde-li o pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

(2) Písemně musí být uzavřena také pracovní smlouva, kterou s pracovníkem uzavírá jménem organizace podle zvláštních předpisů národní výbor v rámci náboru prováděného národními výbory.

(3) Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, je organizace povinna vydat pracovníku jedno její vyhotovení.

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 praxe žáků a studentů.

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

(3) Pracovní poměr na základě rámcové pracovní smlouvy vzniká nástupem do práce, aniž je

třeba uzavírat pracovní smlouvu s jednotlivými pracovníky, a končí provedením sjednané práce nebo uplynutím sjednané doby, pokud nebylo dohodnuto jinak.

§ 35

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,

a) organizace je povinna přidělovat pracovníku práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu podle mzdových předpisů, popřípadě kolektivních smluv, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou;

b) pracovník je povinen podle pokynů organizace konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

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

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

Oddíl druhý

Změny pracovního poměru

§ 36

Změna sjednaných pracovních podmínek

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

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

§ 37

Převedení na jinou práci

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

a) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení trvale způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo nesmí-li ji konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,

b) koná-li těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,

c) je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,

d) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo pravomocného kárného opatření,

e) byla-li dána pracovníku výpověď pro ztrátu způsobilosti plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. d) a e)] a není-li ponechání pracovníka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty možné.

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

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

a) nemůže-li pracovník konat práci pro prostoj (§ 129) nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

b) je-li to třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků,

c) vyžaduje-li to jiná nezbytná provozní potřeba organizace, avšak v tomto případě nejdéle celkem na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

(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 přihlédnout k jeho oprávněným zájmům.

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

§ 40

Převedení a přeložení na žádost pracovníka

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

§ 41

Účast odborových orgánů při převádění a překládání

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

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

(3) Pokud je k převedení pracovníka na jinou práci nebo k jeho přeložení do jiného místa třeba předchozího souhlasu závodního výboru, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné. Ústřední rada odborů může však upravit účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchylně.

Oddíl třetí

Skončení pracovního poměru

§ 42

(1) Pracovní poměr může být rozvázán:

a) dohodou,

b) výpovědí,

c) okamžitým zrušením,

d) zrušením ve zkušební době.

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

§ 43

Dohoda

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

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

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

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

§ 44

Výpověď

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

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

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

§ 45

Výpovědní lhůty

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

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

a) jeden měsíc u pracovníků do 30 let věku,

b) dva měsíce u pracovníků od 30 let do 40 let věku,

c) tři měsíce u pracovníků od 40 let věku.

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

Výpověď daná organizací

§ 46

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

a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,

b) zaniká-li organizace sloučením nebo rozdělením nebo převádí-li se samostatná organizační jednotka do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy,

c) stane-li se pracovník pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám,

d) je-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru,

e) je-li pracovník nezpůsobilý plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, protože nesplňuje předpoklady stanovené pro výkon jeho dosavadní práce nebo požadavky na tuto práci kladené,

f) porušuje-li pracovník opětovně pracovní kázeň, přestože mu již bylo uloženo kárné opatření, nebo porušil-li ji zvlášť hrubým způsobem nebo jsou-li u něho dány důvody, pro které by s ním mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr.

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

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

§ 47

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

(2) Při výpovědi dané pro organizační změny osamělé těhotné pracovnici, osamělé pracovnici trvale pečující o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, je organizace povinna zajistit těmto osobám nové vhodné zaměstnání. V těchto případech výpovědní lhůta končí teprve tehdy, až organizace tuto povinnost splní, pokud se s pracovníkem nedohodne jinak.

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

Zákaz výpovědi

§ 48

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

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

(2) Byla-li dána pracovníku výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní lhůta měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části 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 § 46 odst. 1 písm. a) a b),

b) z důvodu, pro který může organizace zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 53),

c) pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f)], pokud nejde o těhotnou pracovnici, pracovnici trvale pečující o dítě mladší než jeden rok nebo osamělou pracovnici trvale pečující o dítě mladší než tři roky.

§ 50

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

Výpověď daná pracovníkem

§ 51

(1) Pracovník může dát výpověď, jestliže

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

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

c) nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí 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 může po projednání s Ústřední radou odborů rozšířit okruh důvodů uvedených v odstavci 1 nebo na přechodnou dobu vázat účinnost výpovědí dávaných podle odstavce 2 na některé podmínky.

§ 52

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

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.

(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, a musí vždy předem pečlivě uvážit, zda je okamžité zrušení pracovního poměru nezbytně nutné.

(3) Organizace nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnicí, s pracovnicí trvale pečující o dítě mladší než jeden rok ani s osamělou pracovnicí trvale pečující o dítě mladší než tři roky; může však s ní z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

§ 54

(1) Pracovník může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a organizace jej nepřevedla do 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou, pro něho vhodnou práci.

(2) Pracovník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného 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) Výpovědí může organizace rozvázat pracovní poměr sjednaný na určitou dobu před uplynutím této doby z důvodů uvedených v § 46, s výjimkou odst. 1 písm. b) a c), pracovník z důvodů uvedených v § 51 odst. 1 písm. a), c) a d), pokud v písemně uzavřené pracovní smlouvě nebyl okruh výpovědních důvodů pro takto sjednaný pracovní poměr výslovně vymezen jinak.

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

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

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

§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem závodního výboru. Bez předchozího souhlasu závodního výboru je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Ústřední rada odborů může 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 a skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dovolenou na zotavenou a na dávky nemocenského pojištění.

(2) Podává-li organizace jiné organizaci, u níž je pracovník v pracovním poměru nebo s níž chce sjednat pracovní poměr, posudek o jeho pracovní činnosti v organizaci, musí oznámit jeho obsah pracovníku a na požádání mu vydat jeho opis. Nesouhlasí-li pracovník s obsahem posudku o své pracovní činnosti, může se domáhat do tří měsíců ode dne, kdy se o posudku dověděl, u rozhodčího orgánu, aby organizace přiměřeně upravila tu část posudku, jejíž nesprávnost namítá.

Oddíl čtvrtý

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

§ 61

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

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

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

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

poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má pracovník nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní lhůty.

§ 62

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

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

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

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

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

§ 63

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

§ 64

Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající 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) Pracovník je povinen uzavření vedlejšího pracovního poměru předem oznámit organizaci, u níž je již v pracovním poměru. Jestliže si to organizace vyhradila v písemně uzavřené pracovní smlouvě nebo jestliže tak stanoví pracovní řád, potřebuje pracovník k uzavření vedlejšího pracovního poměru její souhlas.

(3) Pokud by práce ve vedlejším pracovním poměru bránila pracovníku řádně plnit povinnosti vy-

plývající pro něho z jeho dosavadního pracovního poměru nebo by byla na újmu jeho zdraví, může mu organizace uložit, aby vedlejší pracovní poměr ukončil, popřípadě mu může udělení souhlasu odepřít nebo udělený již souhlas odvolat. Pracovník je pak povinen vedlejší pracovní poměr řádně ukončit.

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

(5) Organizace nesmějí zaměstnávat ve vedlejším pracovním poměru mladistvé pracovníky.

(6) 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 uvědomělém 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 uvědomělém 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 k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti,

d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim organizací a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

§ 74

Základní povinnosti vedoucích pracovníků

(1) Vedoucí pracovníci jsou dále povinni zejména

a) řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,

b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,

c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

d) důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování za práci a zabezpečovat odměňování vynikajících pracovních zásluh jednotlivých pracovníků,

e) zabezpečovat předpoklady pro tvůrčí iniciativu pracovníků a pro jejich aktivní účast na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace,

f) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování ideologické a odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,

g) vést pracovníky k pracovní kázni, oceňovat iniciativu a pracovní zásluhy, zajišťovat, aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností, a vyvozovat důsledky z porušení pracovních povinností.

(2) Vedoucí pracovníci spolupracují při zajišťování pracovní kázně se společenskými organizacemi, zejména s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže. Projednávají s nimi udělování vyznamenání, pochval a odměn, jakož i porušování pracovní kázně a 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.

(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

(1) 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 prémií 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.

(2) V organizacích, v nichž není zřízen místní lidový soud, se projedná drobné rozkrádání a jiné úmyslné poškozování majetku v socialistickém vlastnictví, které by jinak měl projednat místní lidový soud, jako porušení pracovní kázně. V tomto případě lze jako kárné opatření uložit též pokutu až 500 Kčs. Pokuta připadá státu.

§ 78

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

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

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

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

§ 79

(1) Kárné opatření může být uloženo jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil.

(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 tuto činnost uloženo jiné opatření nebo byl-li za ni trestán.

§ 81

(1) Proti rozhodnutí, jímž byla uložena důtka nebo veřejná důtka, může pracovník podat do 15 dnů ode dne jeho doručení námitky organizaci, jejíž pracovník kárné opatření uložil; podání námitek má odkladný účinek.

(2) Pracovník, který uložil důtku nebo veřejnou důtku, může námitkám v plném rozsahu vyho-

vět; jinak je postoupí tomu, kdo je oprávněn o nich rozhodovat.

(3) Uložil-li důtku nebo veřejnou důtku pracovník zmocněný vedoucím organizace, rozhoduje o námitkách vedoucí organizace. Uložil-li ji vedoucí organizace, rozhoduje o námitkách nadřízený orgán. Uložil-li ji vedoucí ústředního orgánu, rozhoduje tento vedoucí také o námitkách.

(4) V rozhodnutí o námitkách lze původní rozhodnutí potvrdit nebo zrušit.

(5) Nesouhlasí-li pracovník s rozhodnutím, jímž mu bylo uloženo kárné opatření uvedené v § 77 odst. 1 písm. c) nebo d) nebo odst. 2, může do 15 dnů od jeho doručení podat rozhodčímu orgánu návrh, aby je zrušil; podání návrhu má odkladný účinek. Rozhodčí orgán tento návrh projedná podle ustanovení o rozhodování pracovních sporů a podle výsledků jednání rozhodnutí o uložení kárného opatření buď potvrdí, nebo zruší.

(6) Bylo-li řízení před rozhodčím orgánem bezvýsledné, přezkoumá soud rozhodnutí orgánu, který kárné opatření uložil, přičemž toto opatření potvrdí nebo zruší. Účastníky tohoto řízení jsou pracovník, kterému bylo uloženo kárné opatření, a organizace, jejíž orgán kárné opatření uložil. Stejným způsobem postupuje soud, podá-li pracovník vzhledem ke skončení pracovního poměru návrh na přezkoumání kárného opatření přímo u soudu.

(7) Zruší-li rozhodčí orgán rozhodnutí, jímž bylo uloženo některé kárné opatření uvedené v odstavci 5, a nabylo-li rozhodnutí o zrušení právní moci, může vedoucí organizace uložit nové kárné opatření jen do 15 dnů od doručení rozhodnutí o zrušení; přitom je vázán právním názorem rozhodčího orgánu. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření zrušil soud.

§ 82

Pracovní řád

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

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

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

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

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

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

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první

Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

Délka pracovní doby

(1) Pracovní doba je nejvýše 46 hodin týdně.

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

(3) Zkrácenou pracovní dobu bez snížení mzdy mohou stanovit v organizacích jimi řízených podle zásad schválených vládou vedoucí ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) Týdenní pracovní doba se zpravidla rozvrhuje na šest pracovních dnů tak, aby v jednotlivých dnech nepřesáhla osm hodin. Jestliže je pracovní doba v některých dnech kratší, nesmí v ostatních dnech přesáhnout devět hodin.

(2) Vedoucí organizací mohou rozvrhnout týdenní pracovní dobu na méně než šest pracovních dnů podle směrnic vydaných na základě zásad schválených vládou vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů.

§ 85

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 odchylně podle směrnic vydaných vedoucím ústředního orgánu po projednání s ústředním výborem odborového svazu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být roz-

vržena pracovní doba pro určité závody nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

§ 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 v týdnu.

Začátek a konec pracovní doby

§ 87

(1) Při rozvržení pracovní doby je nutno usilovat o plné využití výrobních zařízení všestranným zvyšováním směnnosti a o využití všech rezerv produktivity práce. Vedoucí organizace dbá při rozvržení pracovní doby o využití výrobních zařízení ve dvou směnách tam, kde z technologických nebo hospodářských důvodů není nezbytný 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) Ve zdravotnických, školských a kulturních zařízeních a v organizacích poskytujících služby obyvatelstvu je možno rozdělit pracovní dobu téže směny na dvě části; v zemědělství, v dopravě a ve spojích je možno pracovní dobu téže směny rozdělit i na více částí.

(4) V jiných případech může povolit rozdělení pracovní doby téže směny na dvě části na přechodnou dobu vláda, pokud je to nezbytné k zajištění plynulé dodávky elektřiny, plynu a topné páry.

§ 88

Pracovník je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby. Pracovní doba horníka pracujícího pod zemí se počítá od počátku jeho sestupu a končí jeho výstupem na povrch.

§ 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 přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo.

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

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

§ 90

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

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

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

a) v nepřetržitých provozech a v turnusové službě,

b) v zemědělství,

c) v závodech veřejného stravování a v kulturních zařízeních,

d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví pracovníků,

e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

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

(3) Při pracích v dopravě a spojích s nepravidelným rozdělením pracovních směn musí být zajištěn odpočinek mezi dvěma směnami nejméně v délce předchozí směny, pokud tato předchozí směna byla kratší než osm hodin.

Dny pracovního klidu

§ 91

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

(2) Práce ve dnech pracovního klidu je zakázána; výjimečně ji lze nařídit s předchozím souhlasem závodního výboru.

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

a) naléhavé opravné práce,

b) nakládací a vykládací práce,

c) inventurní a závěrkové práce,

d) práce konané v nepřetržitém provozu za pracovníka, který se nedostavil na směnu,

e) práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,

f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva,

g) práce lodních posádek,

h) krmení a ošetřování hospodářských zvířat.

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

§ 92

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

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

(3) Vláda může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodiny, a v kterých případech může být pracovníkům v zemědělství poskytován jednou za dva týdny. Dále může stanovit, v kterých zvlášť odůvodněných případech může být ve spojích a na námořních lodích nepřetržitý odpočinek v týdnu zkrácen ještě pod tuto hranici.

§ 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 párou.

§ 94

Aby pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu, i se zřetelem na potřeby národního hospodářství, může vláda na návrh Ústřední rady odborů stanovit, že se v souvislosti se svátky dny pracovního klidu přesunují na jiné dny tak, aby den nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovaly, popřípadě provést z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby.

§ 95

Pracovní pohotovost

Ústřední orgány mohou v dohodě s ústředními výbory příslušných odborových svazů stanovit, v kterých případech a za jakých podmínek mohou organizace 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) Prací přesčas je práce konaná pracovníkem nad týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 84 a 85 a § 87 odst. 2). U pracovníků s kratší pracovní dobou (§ 86) je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83).

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

§ 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 čtyři hodiny během dvou pracovních dnů a v jednotlivých týdnech více než osm hodin. 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 může po projednání s Ústřední radou odborů povolit práci přesčas z vážných důvodů na přechodnou dobu i nad hranice stanovené v předchozích odstavcích a určit, které druhy přesčasové práce se nezahrnují do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce.

§ 98

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

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

§ 99

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

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Nárok na dovolenou

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

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

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

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

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

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

(4) Organizace může pracovníku, který byl přijat z jejího podnětu a který by nemohl do konce kalendářního roku splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou, výjimečně poskytnout v dohodě se závodním výborem poměrnou část dovolené.

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.

§ 102

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

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

§ 103

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

a) kdy matka nebo žena, která trvale pečovala o dítě ve věku do tří let, nebyla zaměstnána,

b) výkonu služby v ozbrojených silách,

c) úspěšně ukončeného studia,

d) vědecké (umělecké) aspirantury,

e) členství ve výrobním družstvu,

f) členství v jednotném zemědělském družstvu, pokud jde o pracovníka, který pracuje v zemědělství nebo lesnictví.

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

(3) Ústřední rada odborů může ve zvlášť odůvodněných případech rozhodnout, že se do doby trvání pracovního poměru započítávají i jiné doby,

popřípadě doba členství v jednotném zemědělském družstvu i v jiných případech, než jsou uvedeny v odstavci 1.

§ 104

Započet dob před 1. lednem 1966

(1) Jako doba pracovního poměru před 1. lednem 1966 se započítává doba, která byla nebo měla být pracovníku započtena jako doba nepřetržitého trvání pracovního poměru k téže organizaci podle dosavadních předpisů o stanovení délky dovolené, a doba uvedená v § 103 odst. 1 písm. a) a f).

(2) Organizace může pracovníku v dohodě se závodním výborem započítat plně nebo zčásti všechny ostatní doby pracovního poměru po 18. roce věku před 1. lednem 1966, jde-li o pracovníka, který dosahuje aspoň po dobu dvou let mimořádných pracovních výsledků; změní-li potom zaměstnání, jsou provedeným započtem vázány další organizace.

§ 105

Dodatková dovolená

(1) Pracovník, který pracuje v téže organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, má též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho 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 stanoví na návrh Ústřední rady odborů, kteří další pracovníci konající práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce.

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 vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům organizace a k oprávněným zájmům pracovníka. Poskytuje-li se pracovníku dovolená výjimečně v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně jeden týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu dovolené je organizace povinna oznámit pracovníku alespoň 14 dnů předem; tato lhůta může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas závodní výbor.

(2) Organizace je povinna nahradit pracovníku náklady, které mu bez jeho 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 mu 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 pracovnice na mateřské dovolené (§ 157). Na dobu ostatních překážek v práci na straně pracovníka smí organizace určit pracovníku nástup dovolené jen na jeho žádost.

§ 107

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

(2) Připadne-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 pracovnici, 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.

§ 109

Náhrada mzdy za dovolenou

(1) Pracovníku přísluší po dobu dovolené náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku a případné 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

Vláda stanoví na návrh Ústřední rady odborů

a) které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje,

b) způsob krácení dovolené, jestliže pracovník nepracuje,

c) podmínky pro poskytování dovolené sezónním a kampaňovým pracovníkům,

d) která organizace poskytne dovolenou pracovníkům v zemědělství, kteří byli uvolněni k výkonu práce pro jinou organizaci pro období vegetačního klidu nebo jeho část,

e) za jakých podmínek lze prodloužit dovolenou až o jeden týden pracovníkům v organizacích s pracemi sezónní povahy, kteří čerpají dovolenou mimo sezónu.

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

§ 113

Mzdové soustavy

(1) Mzdou se rozumí základní mzda, prémie, příplatky a ostatní odměny poskytované za plnění pracovních úkolů i jako podíly na hospodářských výsledcích organizace. Podkladem pro stanovení základních mezd je hodnocení práce a povolání, jakož i kvalifikace pracovníků. Výši základních mezd určují mzdové tarify pro jednotlivé druhy prací a povolání.

(2) Základními mzdovými formami jsou mzda časová a úkolová. Formy mzdy se určují tak, aby

byl co nejlépe spojen hmotný zájem jednotlivce se zájmy pracovního kolektivu a celé společnosti na dosahování nejlepších pracovních výsledků. Forma mzdy má být jednoduchá a pracovníkům srozumitelná, aby přispívala k co největší účinnosti mzdy.

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

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

§ 114

Normování práce

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

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

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

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

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

§ 115

Mzda při převedení na jinou práci

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

(2) Je-li pracovník převeden na jinou práci pro prostoj (§ 129), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách se stanoví, v jaké výši přísluší pracovníku mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro 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 lidu, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Vláda nebo orgán jí zmocněný může po projednání s Ústřední radou odborů stanovit, za kterých podmínek uhradí národní výbor náklady na případný doplatek mzdy organizaci, která jej poskytla.

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

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

§ 116

Mzda za práci přesčas

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

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

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

(4) Ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách může být stanoveno, že za

práci přesčas lze výjimečně poskytovat též přiměřenou paušální částku. Některým skupinám pracovníků, zejména pracovníkům konajícím práce řídící nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. Za práci přesčas konanou v noci nebo v den pracovního klidu přísluší jim však náhradní volno.

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

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

§ 117

Zvýhodnění práce v nočních směnách

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

§ 118

Mzda a náhrada mzdy za svátky

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

(2) Příplatek za práci ve svátek nepřísluší

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

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

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

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

§ 119

Mzda při vadné práci

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

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

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

§ 120

Splatnost mzdy

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

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

§ 121

Výplata mzdy

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

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

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

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

§ 122

Srážky ze mzdy

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

a) daň ze mzdy,

b) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření,

c) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo národním výborem,

d) peněžité tresty (pokuty) a náhrady uložené pracovníku vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů nebo částky, které je pracovník povinen uhradit na základě pravomocného kárného opatření,

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

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

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

h) náborový příspěvek a ostatní příspěvky (jejich poměrnou část), jakož i náhradu stěhovacích výloh, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a které je pracovník povinen podle předpisů o tomto náboru vrátit proto, že v organizaci neodpracoval dobu, na kterou uzavřel pracovní smlouvu,

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

(2) Pořadí srážek ze mzdy stanoví vláda.

§ 123

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

Oddíl druhý

Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážky na straně pracovníka

§ 124

Překážky z důvodů obecného zájmu

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

(2) Krátkodobě uvolněnému pracovníku poskytne náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku zpravidla organizace, u níž je v pracovním poměru. Pracovníku uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce nebo pro jinou činnost pro společenskou organizaci poskytne organizace, pro kterou byl uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda; náhrada mzdy od organizace, u níž je v pracovním poměru, mu nepřísluší.

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

(4) Ústřední rada odborů stanoví, v kterých případech se poskytne organizaci náhrada mzdy, kterou organizace vyplatila svým pracovníkům za pracovní dobu zameškanou činností pro Revoluční odborové hnutí.

§ 125

Náhrada mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách

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

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

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

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

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

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

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

§ 126

Školení a studium při zaměstnání

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

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

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

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

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

§ 128

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

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

Překážky na straně organizace

§ 129

Prostoje

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

§ 130

Ostatní překážky na straně organizace

(1) Nemohl-li pracovník konat práci pro jiné překážky na straně organizace, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu organizace náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy vydané podle § 131 odst. 2 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

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

Oddíl třetí

Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce

§ 131

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

(2) Předpisy o náhradách cestovních, stěhovacích a jiných výdajů vydává podle zásad schválených vládou orgán jí zmocněný v dohodě s Ústřední radou odborů a s ostatními zúčastněnými ústředními orgány.

HLAVA PÁTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 132

(1) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stálé zlepšování pracovních podmínek je rovnocennou a neoddělitelnou součástí plánování a plnění výrobních a ostatních pracovních úkolů i rozvoje nové techniky. Při hodnocení, jak jsou plněny výrobní i ostatní pracovní úkoly, i při odměňování práce vycházejí organizace z jednoty ekonomických výsledků a 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 nadřízené a ústřední orgány jsou povinny zjišťovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání a soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a pro předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, jakož i onemocněním vznikajícím vlivem pracovního prostředí.

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

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

§ 134

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

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

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

§ 135

Účast pracovníků na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

(1) Pracovníci se aktivně účastní na řešení všech otázek souvisících s péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tuto aktivní účast pracovníků zabezpečuje Revoluční odborové hnutí organizátorskou a výchovnou činností v soudružské spolupráci s organizacemi.

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

a) dodržovat předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni, jakož i zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy,

b) používat při práci ochranných zařízení a ochranných pracovních prostředků,

c) účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se stanoveným zkouškám a lékařským prohlídkám,

d) oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování.

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

§ 136

Dozor Revolučního odborového hnutí

(1) Revoluční odborové hnutí vykonává dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci jako

společenskou kontrolu, a to především svými volenými orgány. Výkon a organizaci tohoto dozoru upravuje Ústřední rada odborů.

(2) Orgány dozoru Revolučního odborového hnutí nad bezpečností a ochranou zdraví při práci působí k tomu, aby organizace a všichni pracovníci řádně plnili své povinnosti na úseku péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a spolupůsobí při výchově pracovníků k dodržování zásad bezpečné práce.

(3) Orgány Revolučního odborového hnutí zejména

a) soustavně sledují, zda organizace vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce a jak plní úkoly péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

b) kontrolují, jak vedoucí pracovníci plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a pravidelně prověřují pracoviště a závodní zařízení pro pracující,

c) účastní se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřují, provádějí jejich rozbor a projednávají je s vedoucími pracovníky,

d) dávají organizacím závazné pokyny k odstranění závad v provozu a na strojích a zařízeních a v nutných případech nařizují okamžité vyřazení stroje nebo zařízení nebo zastavení práce, je-li ohrožen život nebo zdraví pracovníků,

e) podávají návrhy, aby pracovníkům, kteří neplní povinnosti vyplývající pro ně z předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bylo uloženo kárné opatření, popřípadě aby na nich byla požadována náhrada škody, a podávají oznámení orgánům činným v trestním řízení,

f) doporučují řešení konkrétních úkolů výzkumu a vývoje na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hodnotí zaměření tohoto výzkumu a vývoje a jeho výsledky a kontrolují jejich využití v praxi,

g) jsou oprávněny zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků.

(4) Náklady vzniklé Revolučnímu odborovému hnutí výkonem dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech

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

(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 dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech upraví vláda nebo orgán jí zmocněný.

§ 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 dozoru, je-li ohrožen život nebo zdraví pracujících.

HLAVA ŠESTÁ

PÉČE O PRACOVNÍKY

Oddíl první

Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky

§ 139

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

(2) Organizace proto pečují zejména o rozšiřování mechanizace a automatizace, o 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 lidu.

§ 140

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

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

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

Péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování

§ 141

V souladu s potřebami dalšího rozvoje socialistické společnosti jsou organizace povinny 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.

§ 142

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

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

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

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

§ 143

Organizace může na pracovníku požadovat z nákladů, které na něho vynaložila v souvislosti se získáváním nebo zvyšováním jeho kvalifikace, jen vrácení stipendia nebo jeho poměrné části, jestliže se pracovník podle zvláštních předpisů zavázal, že po dokončení studia setrvá po určitou dobu v pracovním poměru k této organizaci, a tento závazek zaviněně nesplní.

§ 144

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

(2) Umísťování absolventů škol vysokých, odborných, středních odborných, popřípadě i všeobecně vzdělávacích a konzervatoří upraví vláda; může přitom stanovit odchylky od tohoto zákoníku, 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 činny na jejích pracovištích.

Oddíl druhý

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

§ 146

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

§ 147

Vrátí-li se do práce pracovník po skončení výkonu veřejné funkce nebo jiné činnosti pro společenskou organizaci, po školení nebo po službě v ozbrojených silách, po skončení dočasné pracovní neschopnosti a karantény (karanténního opatření) nebo pracovnice po skončení mateřské dovolené (§ 157), je organizace povinna zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí organizace zařadit pracovníka na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě nebo aspoň jeho kvalifikaci. Nelze-li podle lékařského posudku pracovníka zařadit na původní práci a pracoviště, je organizace povinna zajistit mu jinou vhodnou práci.

§ 148

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

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

(3) Povinnosti organizací souvisící 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

Oddíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

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

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

§ 150

Zákazy některých prací

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

a) odpovědné a řídící funkce a nekonají přitom manuální práci,

b) zdravotnické a sociální služby,

c) provozní praxi při studiu,

d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.

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

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

§ 151

Odpočinek mezi dvěma směnami

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

§ 152

Noční práce

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

a) o práci, která musí být provedena v noci, protože byl přerušen pravidelný provoz živelními událostmi nebo jinými obdobnými mimořádnými případy, nebo hrozí-li nebezpečí pro život nebo zdraví,

b) o zpracování surovin nebo výrobků, které podléhají rychlé zkáze, a je-li třeba je zachránit před nevyhnutelným zničením,

c) o ženy, které vykonávají odpovědné a řídící funkce, nebo které pracují ve zdravotnických, sociálních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, v telekomunikační a poštovní službě, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě.

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

(3) Organizace potřebuje k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas závodního výboru a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas ústředního výboru odborového svazu. Tyto orgány mohou vázat udělení souhlasu na splnění určitých podmínek.

Oddíl druhý

Pracovní podmínky těhotných žen a matek

§ 153

Převedení na jinou práci

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

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

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

Výpovědí může organizace rozvázat pracovní poměr s těhotnou ženou, se ženou, která trvale pečuje o dítě mladší než jeden rok, a s osamělou ženou, která trvale pečuje o dítě mladší než tři roky, jen zcela výjimečně v případech uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) a b) a v § 53.

§ 156

Úprava pracovní doby

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

(2) Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je organizace povinna vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

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

Mateřská dovolená

§ 157

(1) V souvislosti s porodem a s péčí o narozené dítě náleží ženě mateřská dovolená po dobu 22 týdnů; poskytuje se zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu.

(2) K prohloubení mateřské péče o dítě je organizace povinna poskytnout ženě, která o to požádá, další mateřskou dovolenou až do jednoho roku 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 22 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 22 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 18 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 pracovnici poskytne ode dne, kdy převzala dítě z ústavu opět do své péče

a přestala proto pracovat, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.

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

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

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

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

§ 160

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

(2) Mateřská dovolená, popřípadě další mateřská dovolená se poskytuje takové ženě ode dne, kdy počala o dítě pečovat, a to mateřská dovolená nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 18 týdnů věku, a další mateřská dovolená do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.

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

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

Oddíl třetí

Pracovní podmínky mladistvých

§ 163

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

§ 164

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

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

§ 165

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

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

§ 166

Zákaz práce přesčas a práce v noci

(1) Organizace nesmí mladistvé zaměstnávat prací přesčas a prací v noci.

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

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

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

§ 167

Práce zakázané mladistvým

(1) Mladiství nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol; tento zákaz se nevztahuje na hochy starší než 16 let, jsou-li tyto práce nezbytné pro jejich přípravu k povolání.

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

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

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

§ 168

Lékařské vyšetření

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

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

b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud ministerstvo zdravotnictví v dohodě s Ústřední radou odborů 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 jednotných 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, má na ni pracovník upozornit vedoucí pracovníky.

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

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

Oddíl druhý

Odpovědnost pracovníka za škodu 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 stižen 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 odvracení škody hrozící organizaci nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal-li si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

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

§ 175

Odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Na pracovníku, který nezakročil proti hrozící škodě (§ 171 odst. 2), ačkoliv by zakročením bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může organizace požadovat, aby přispěl k úhradě škody v rozsahu přiměřeném okolnostem případu, pokud ji není možno uhradit jinak. Přitom se přihlédne zejména k tomu, co bránilo splnění povinnosti a jaký je společenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům pracovníka, který povinnost nesplnil. Výše náhrady škody nesmí však přesáhnout částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku.

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

§ 176

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

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

(3) Pracovník se zprostí 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 pracoviště 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 zprostí, 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 vý-

dělek 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, popřípadě rozhodčí orgán nebo soud určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě než je trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka. 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. Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, nebo ztrátou svěřených předmětů, může náhradu škody nižší částkou určit pouze rozhodčí orgán nebo soud.

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

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

§ 184

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

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

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

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

§ 185

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

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

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

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

(5) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 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 způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů organizace pracovníci jednající jejím jménem (§ 9 a 10).

(3) Organizace však pracovníku neodpovídá za škodu na věcech způsobenou úmyslnou trestnou činností.

§ 188

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

§ 189

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

a) náhrada za ztrátu na výdělku spolu s výdělkem postiženého pracovníka a případným invalidním nebo částečným invalidním důchodem nesmí přesáhnout částku 1 600 Kčs,

b) při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se nepřihlíží k částce, o kterou průměrný výdělek zemřelého přesahoval částku 1 600 Kčs,

c) 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 nemocech z povolání

§ 190

(1) Došlo-li u pracovníka při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (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 nezprostí podle § 191.

§ 191

(1) Organizace se zprostí 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 škodě zabránit

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

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

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

b) jednou z příčin škody byla opilost postiženého pracovníka,

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 lehkomyslně a musel si přitom být vzhledem k své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit úraz nebo nemoc z povolání.

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

(4) Při posuzování, zda pracovník porušil 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 lehkomyslné 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

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

škody hrozící této organizaci nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud pracovník tento stav sám úmyslně nevyvolal.

§ 193

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

a) ztrátu na výdělku,

b) bolest a ztížení společenského uplatnění,

c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,

d) věcnou škodu.

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

§ 194

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

§ 195

(1) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné (částečné) invalidity činí rozdíl mezi průměrným výdělkem pracovníka před pracovním úrazem nebo před zjištěním nemoci z povolání a jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu. K zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost ani k jeho snížení podle předpisů o sociálním zabezpečení se nepřihlíží.

(2) Náhrada za ztrátu na výdělku spolu s výdělkem postiženého pracovníka a případným invalidním nebo částečným invalidním důchodem poskytovaným při pracovním úrazu nesmí přesáhnout u pracovníka konajícího v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání práce zařazené podle předpisů o sociálním zabezpečení do I. pracovní kategorie částku 2 200 Kčs měsíčně, do II. pracovní kategorie částku 1 800 Kčs měsíčně a do III. pracovní kategorie částku 1 600 Kčs měsíčně. Při škodě na zdraví způsobené úmyslně může rozhodčí orgán nebo soud přiznat náhradu za ztrátu na výdělku i vyšší částkou, jestliže by její nepřiznání odporovalo pravidlům socialistického soužití.

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

(4) Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ústřední radou odborů, při kterých nemocech z povolání náleží náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti jen po dobu, než bude postižený pracovník schopen dosahovat výdělku odpovídajícího jeho kvalifikaci.

§ 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.

(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; přitom se však nepřihlíží k částce, o kterou tento průměrný výdělek přesahuje hranice uvedené v § 195 odst. 2. Při usmrcení způsobeném úmyslně může rozhodčí orgán nebo soud přiznat náhradu i vyšší částkou, jestliže by její nepřiznání odporovalo pravidlům socialistického soužití.

(3) Náhrada nákladů náleží, pokud není uhrazena dávkami důchodového zabezpečení poskytova-

nými z téhož důvodu. Od těchto dávek se odečte částka, která odpovídá výši přídavků na děti dříve poskytovaných.

§ 200

Jednorázové odškodnění náleží manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti náleží ve výši 5 000 Kčs, manželu ve výši 3 000 Kčs. V odůvodněných případech lze jednorázové odškodnění v úhrnné výši 3 000 Kčs přiznat též rodičům zemřelého.

§ 201

(1) Organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle 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 v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto organizací za uvedených podmínek.

§ 202

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

§ 203

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

(2) Ministerstvo zdravotnictví, Státní úřad sociálního zabezpečení a Ústřední rada odborů stanoví v dohodě 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 1 000 Kčs. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným pracovníkem organizace, nebo převzala-li organizace tyto věci do zvláštní úschovy, hradí organizace škodu bez omezení.

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

§ 205

Odpovědnost při odvracení škody

(1) Pracovník, který při odvracení škody hrozící organizaci utrpěl věcnou škodu, má vůči ní nárok na její náhradu, jakož i na náhradu 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 členy výrobních družstev, na občany vykonávající veřejné funkce a na ostatní osoby, o kterých to stanoví Ústřední rada odborů.

(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 a na příslušníky Sboru národní bezpečnosti; potřebné odchylky v oboru své působnosti může stanovit ministerstvo národní obrany a ministerstvo vnitra v dohodě s Ústřední radou odborů.

HLAVA DEVÁTÁ

ROZHODOVÁNÍ PRACOVNÍCH SPORŮ

Orgány rozhodující pracovní spory

§ 207

(1) Spory mezi organizací a jejím pracovníkem o nároky z pracovního poměru a spory týkající se odměn za vynálezy, zlepšovací návrhy a průmyslové vzory (dále jen „pracovní spory") rozhodují odborové orgány v rozhodčím řízení a soudy.

(2) Rozhodčí řízení provádějí odborové orgány, které určí Ústřední rada odborů.

§ 208

(1) Odborové orgány projednávají v rozhodčím řízení pracovní spory, je-li sporný nárok uplatněn u rozhodčího orgánu v době, kdy pracovní poměr, z něhož spor vznikl, ještě trvá.

(2) Bez ohledu na trvání pracovního poměru projednávají se v rozhodčím řízení:

a) spory o nároky vzniklé organizaci z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud aspoň jeden z nich je dosud v pracovním poměru k organizaci,

b) spory o obsah pracovních posudků,

c) spory týkající se odměn za vynálezy, zlepšovací návrhy a průmyslové vzory.

(3) Spory o skončení pracovního poměru se v rozhodčím řízení neprojednávají. Rovněž se v něm neprojednávají spory týkající se podnikových bytů, nemocenského pojištění nebo sociálního zabezpečení.

§ 209

Soudy rozhodují spory o skončení pracovního poměru včetně nároků s ním souvisících; ostatní pracovní spory rozhodují, jen

a) bylo-li rozhodčí řízení bezvýsledné nebo

b) uplatňuje-li organizace nebo pracovník sporný nárok přímo u soudu teprve po skončení pracovního poměru a nejde-li o spor, který musí být projednán v rozhodčím řízení.

§ 210

Byla-li organizaci způsobena škoda trestným činem, proviněním nebo přestupkem pracovníka, projedná rozhodčí orgán spor o náhradu této škody jen tehdy, nerozhodl-li o ní soud, popřípadě národní výbor. Zjistí-li rozhodčí orgán teprve po zahájení rozhodčího řízení, že jde o takovou škodu, vyčká výsledků řízení před soudem, popřípadě před národním výborem; jejich pravomocné rozhodnutí, že tu jde o takový čin a kdo jej spáchal, je pro rozhodčí orgán závazné.

Rozhodčí řízení

§ 211

(1) Přední snahou všech orgánů činných v rozhodčím řízení musí být urovnat spor smírem.

(2) Teprve nepodaří-li se dosáhnout smíru, rozhodne o sporu rozhodčí orgán po jednání, k němuž přizve vedle účastníků sporu i další osoby, pokud je toho třeba k objasnění rozhodných skutečností. Tyto osoby jsou povinny se dostavit k jednání, vypovídat pravdu a nic nezamlčovat. Je-li účastníkem řízení mladistvý pracovník, je třeba přizvat také jeho zákonného zástupce.

(3) Rozhodčí orgán musí dbát o to, aby při jednání byl zjištěn skutečný stav věci co nejúčelněji a nejrychleji a aby rozhodnutí o sporu nebo sjednaný smír byly v souladu s platnými předpisy.

§ 212

(1) Proti rozhodnutí rozhodčího orgánu může kterýkoliv účastník řízení podat námitky do 15 dnů od jeho doručení. Rozhodnutí, proti němuž nebyly v této lhůtě podány námitky, nabývá právní moci a je závazné pro účastníky sporu i pro všechny orgány.

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

§ 213

Byly-li podány ve stanovené lhůtě proti rozhodnutí rozhodčího orgánu námitky, je rozhodčí řízení bezvýsledné a rozhodčí orgán je povinen postoupit spor k dalšímu projednávání soudu. To platí i tehdy, jestliže do 30 dnů od podání návrhu na zahájení rozhodčího řízení nebylo v něm ani dosaženo uzavření smíru, ani vydáno rozhodnutí, a některý z účastníků řízení proto navrhl, aby spor byl postoupen k dalšímu projednávání soudu.

Změna pravomocného rozhodnutí

§ 214

(1) Pravomocné rozhodnutí rozhodčího orgánu nebo schválení smíru může být nejpozději do tří let od nabytí právní moci zrušeno vyšším odborovým orgánem, jestliže se dodatečně zjistí, že je v rozporu s právními předpisy. Na základě usnesení, kterým se ruší pravomocné rozhodnutí nebo schválení smíru, vydá rozhodčí orgán nové rozhodnutí, při kterém bude vycházet z právního názoru odborového orgánu, který o zrušení rozhodl.

(2) Návrh na zrušení může podat účastník sporu, státní orgán nebo společenská organizace.

§ 215

(1) Rozhodčí orgán může na návrh kteréhokoliv účastníka sporu změnit své pravomocné rozhodnutí nebo odvolat schválení smíru, jestliže se dodatečně zjistily mimořádně závažné okolnosti, kterých tento účastník nemohl bez své viny použít a které odůvodňují podstatně příznivější rozhodnutí v jeho prospěch. K takové změně svého rozhodnutí potřebuje však rozhodčí orgán souhlas vyššího odborového orgánu.

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

§ 216

Podrobnější úprava rozhodčího řízení a provádění rozhodčího řízení ve výrobních družstvech

(1) Podrobnější předpisy o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech pracovníků vydá Ústřední rada odborů; přitom též stanoví, které odborové orgány jsou oprávněny rušit pravomocná rozhodnutí a schválení smírů nebo dávat souhlas k jejich změně.

(2) Ústřední svaz výrobních družstev stanoví, které spory mezi výrobním družstvem a jeho členy budou rozhodovány v rozhodčím řízení podle zásad této části; přitom podrobněji upraví provádění rozhodčího řízení a určí, které družstevní orgány je budou provádět, popřípadě budou oprávněny rušit pravomocná rozhodnutí a schválené smíry nebo dávat souhlas k jejich změně.

ČÁST TŘETÍ
UČEBNÍ POMĚR

§ 217

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

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

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

§ 218

Povinnosti organizace

Organizace je povinna zejména

a) zabezpečit odborné a všeobecné vzdělání učně v rozsahu stanoveném učebními plány a učebními osnovami a zabezpečovat též jeho mimoškolní a mimopracovní výchovu,

b) vytvářet příznivé podmínky pro uplatňování a rozvíjení schopností a iniciativy učně i pro jeho zdravý vývoj a zajišťovat jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

c) vést učně k uvědomělé pracovní 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 vzorového učňovského řádu vydaného ministerstvem školství a kultury v dohodě s Ústřední radou odborů.

§ 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 fi-

nančním 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 nevykonal, 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 zvlášť hrubým způsobem a jeho setrvání v učebním poměru by vážně narušilo výchovu ostatních učňů,

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

(2) Učeň může dát výpověď,

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

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

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

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

§ 224

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

§ 225

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

§ 226

Započet učební doby

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

§ 227

Povinnosti organizace při skončení učebního poměru

(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. Tuto pracovní smlouvu může organizace s učněm uzavřít i před skončením učebního poměru, nejdříve však v posledním roce učebního poměru. Sjednaný druh práce musí odpovídat kvalifikaci získané v učebním poměru.

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

(3) 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.

§ 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) Učni, 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) Učni, 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) Ministerstvo školství a kultury vydává v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Ústřední radou odborů předpisy o závěrečných učňovských zkouškách; může 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) Učni obdrží odměnu, která sleduje výchovné cíle a jejíž podmínky a výši stanoví ministerstvo školství a kultury v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Ústřední radou odborů podle zásad schválených vládou, popřípadě orgánem jí zmocněným. Při jejím stanovení se přihlíží pro období odborného rozvoje též k množství a jakosti vykonané práce. Tato odměna se posuzuje jako jejich mzda.

(3) Učňům učebních oborů, u nichž je to odůvodněno perspektivní potřebou kvalifikovaných pracovníků nebo komplexností jejich výchovy, jakož i učňům, u nichž je to odůvodněno sociálními zřeteli k jejich rodině, poskytuje organizace v přípravném období bezplatné ubytování a stravování. V období odborného rozvoje přispívají tito učňové na ubytování a stravování ze své odměny způsobem, který stanoví ministerstvo školství a kultury v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a Ústřední radou odborů.

§ 231

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

ČÁST ČTVRTÁ

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 232

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

(2) Dohody lze uzavírat:

a) k provádění pracovní činnosti, jejíž výkon v pracovním poměru by byl vzhledem k jejímu rozsahu z hlediska organizace práce a ekonomického řízení neúčelný a nehospodárný (dohody o pracovní činnosti),

b) k provedení ojedinělého určitého pracovního úkolu, který není možno zajistit pracovníky organizace v rámci jejich povinností vyplývajících z pracovního poměru, nebo vyžaduje-li to povaha úkolů organizace (dohody o provedení práce).

§ 233

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

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

§ 234

(1) Na základě uzavřených dohod jsou pracovníci povinni zejména

a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,

b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,

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

d) řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou organizace povinny zejména

a) vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce (např. potřebné základní prostředky, materiál, nářadí, podklady a drobné nebo krátkodobé předměty),

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

c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,

d) poskytnout pracovníkům sjednanou odměnu,

e) dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě.

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

§ 235

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

(2) Úraz, který se přihodí pracovníku při výkonu práce podle uzavřené dohody, se posuzuje jako pracovní úraz a organizace za něj odpovídá stejně jako pracovníkům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá však organizace za úraz jen podle občanského zákoníku.

§ 236

Spory vyplývající z těchto dohod se neprojednávají v rozhodčím řízení a rozhodují o nich soudy.

§ 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. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze dohodu jednostranně zrušit jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu a s jednoměsíční výpovědní lhůtou.

(3) Hodlá-li uzavřít dohodu o pracovní činnosti pracovník, který je již v pracovním poměru k jiné organizaci, je povinen jí to předem oznámit. Pokud by činnost na základě dohody bránila pracovníku řádně plnit jeho povinnosti z pracovního poměru nebo by byla na újmu jeho zdraví, může mu organizace, u níž je v pracovním poměru, uložit, aby tuto dohodu zrušil; organizace, s níž dohodu uzavřel, je povinna mu to umožnit.

§ 238

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

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

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

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

§ 239

Ústřední orgány v dohodě s ministerstvem financí a s ústředními výbory odborových svazů mohou stanovit zásady pro odměňování pracovníků činných podle těchto dohod a bližší podmínky pro jejich uzavírání. Odměňování prací konaných podle dohod o provedení práce a vyskytujících se ve více odvětvích upraví ministerstvo financí.

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 příčí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak příčí 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; po uplynutí těchto lhůt nárok na vrácení zanikne.

(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, jednají-li účastníci přímo; jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli. O přijetí návrhu pracovníka na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru platí ustanovení § 43.

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

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

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

§ 245

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

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

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

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

HLAVA DRUHÁ

ZAJIŠTĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 246

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

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

§ 247

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

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

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

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

§ 248

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

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

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

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

(5) Zánikem nároku omezení převodu nemovitosti zanikne.

HLAVA TŘETÍ

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 249

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

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

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

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

§ 257

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

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

§ 258

Uplynutí doby

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

§ 259

Dohoda

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

§ 260

Smrt pracovníka

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

(2) Ostatní peněžité nároky pracovníka jeho smrtí nezanikají; do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí

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

mzdové nároky z pracovního poměru postupně přímo na jeho manželku, 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 důvodu i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených pracovníku na písemné potvrzení.

HLAVA PÁTÁ

LHŮTY PRO UPLATNĚNÍ NÁROKŮ A POČÍTÁNÍ ČASU

Lhůty pro uplatnění nároků

§ 261

(1) Nároky je třeba uplatnit u rozhodčího orgánu nebo soudu ve lhůtách stanovených tímto zákoníkem, jinak zanikají.

(2) Rozhodčí orgán nebo soud musí přihlédnout k zániku nároku, i když účastník řízení zánik nároku nenamítne.

§ 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 důvodu 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) Jednoroční lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody počne běžet ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Nárok na náhradu škody však zanikne, nebyl-li uplatněn do tří let, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, do deseti let ode dne, kdy škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

§ 264

(1) Byl-li nárok přiznán pravomocným rozhodnutím rozhodčího orgánu nebo soudu, musí ten, jehož nárok má být uspokojen, požádat o výkon rozhodnutí do deseti let ode dne, kdy nárok měl být podle pravomocného rozhodnutí uspokojen, jinak nárok zaniká. Bylo-li plnění rozloženo v rozhodnutí 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 opětující se plnění příslušející na základě pravomocného rozhodnutí zanikají, 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 rozhodčího orgánu nebo naopak.

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

§ 266

Počítání času

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

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

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

ČÁST ŠESTÁ

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zvláštní úprava pracovního poměru některých pracovníků

§ 267

(1) Pracovní poměry pracovníků, kteří podle pracovní smlouvy nepracují na pracovišti organizace, nýbrž vykonávají pro ni sjednané práce doma (dále jen „domáčtí 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 za práci ve svátek, v noci nebo v neděli.

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

§ 268

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

§ 269

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

a) sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,

b) výpovědí lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, přičemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní lhůta činí vždy jeden měsíc,

c) za porušení pracovní kázně nelze ukládat kárná opatření; poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru tak hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající, že na druhém účastníku nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, může tento účastník zrušit pracovní poměr okamžitě,

d) pro náhradu škody zaviněné pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neplatí omezení do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; soud však může i v těchto případech z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit povinnost k náhradě škody až do výše průměrného měsíčního výdělku pracovníka,

e) spory z těchto pracovních poměrů rozhodují jen soudy,

f) 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

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

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 ústředním orgánem nebo organizací s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu; u pravidel vydaných organizací se mimoto vyžaduje, aby byla uznána za předpis k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také vyšším odborovým orgánem.

(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 bez odečtení případné zvláštní daně z důchodů.

§ 274

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

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

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

§ 275

Průměrný výdělek

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

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

Přechodná ustanovení

§ 276

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

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

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

(4) Porušení pracovní kázně, k němuž došlo před 1. lednem 1966, se posuzuje podle tohoto zákoníku, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření nenabylo dosud právní moci. Ustanovení § 79 odst. 2 se však vztahuje i na kárná opatření 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 parnících obchodního loďstva;
6. nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách;
7. zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících);
8. nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přisluhování 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 domácké 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 udržovací a v automobilním provozu Československé pošty, ve znění nařízení č. 111/1945 Sb., nařízení č. 140/1946 Sb. a nařízení č. 220/1946 Sb.;
19. zákon č. 39/1928 Sb., o ochraně domácího trhu práce;
20. zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích);
21. zákon č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů;
22. ustanovení § 62, § 80 odst. 1 a § 146 odst. 2 vládního nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků;
23. zákon č. 333/1939 Slov. zák., o zaměstnávání cizinců;
24. ustanovení § 6 nařízení č. 181/1940 Sb., jímž se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců pracujících ve stlačeném vzduchu;
25. nařízení č. 261/1942 Sb., o domácké 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 pracovněprávních 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 domovnickém;
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 rozvázán 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 pracovněprávních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;

59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázání některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;

60. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru ministerstva spojů;

61. ustanovení § 13 až 15 zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 30/1956 Sb., o úpravě platových poměrů učitelů a vychovatelů;

62. ustanovení § 15 až 17 a 20 až 22 zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 31/1956 Sb., o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků;

63. zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby;

64. ustanovení § 50 odst. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců;

65. zákon č. 24/1957 Sb., o kárném (disciplinárním) stíhání rozkrádání a poškozování majetku v socialistickém vlastnictví, a prováděcí směrnice č. 136/1958 Ú. l.;

66. ustanovení § 14 zákona č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly;

67. zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru;

68. ustanovení § 1 až 23 zákona č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon);

69. vyhláška č. 15/1958 Ú. l., o 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. 13/1961 Sb., kterou se vydávají směrnice o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech státních zaměstnanců;

78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;

79. zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení;

80. vyhláška č. 98/1962 Sb., o pracovních poměrech, výkonu služby a kárné odpovědnosti příslušníků veřejných požárních útvarů;

81. ustanovení § 1 a 9 až 13 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky;

82. zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání;

83. vyhláška č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

(2) Mzdové předpisy, předpisy upravující náhrady při překážkách v práci z důvodů obecného zájmu a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se nezrušují podle předchozího odstavce, zůstávají v platnosti, pokud neodporují tomuto zákoníku.

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

(4) V platnosti zůstává zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí, s tím, že jeho přílohu tvoří usnesení IV. všeodborového sjezdu se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference z roku 1965. Tato příloha je připojena k tomuto zákoníku.

§ 280

Účinnost

Tento zákoník nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1966.

Novotný v. r.

Laštovička v. r.

Lenárt v. r.

Příloha zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference v květnu 1965

Příloha zákona č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí

Výstavba socialismu a komunismu v naší zemi je základním zájmem všech našich pracujících. O úspěšném splnění úkolů výstavby rozhodují pracující na svých pracovištích. Proto odbory rozvíjejí stále více svou úlohu školy komunismu především v závodech, ve svých základních organizacích.

Aby základní organizace ROH ještě účinněji rozvíjely tvůrčí a uvědomělou iniciativu kolektivů závodů při zachování zásady odpovědnosti jediného vedoucího, je třeba:

soustavně posilovat výchovnou a organizátorskou práci odborové organizace mezi pracujícími, aby se kolektivy pracujících stále šířeji účastnily na rozvoji, řízení a kontrole činnosti socialistické organizace*);

prohlubovat úlohu odborové organizace při zlepšování pracovních a životních podmínek pracujících;

upevňovat vztahy soudružské spolupráce mezi vedením socialistické organizace a orgány základní organizace ROH.

K tomu cíli IV. všeodborový sjezd stanoví:

Závodní výbor základní organizace ROH

(1) Základní organizace ROH plní úkoly uložené jí stanovami Revolučního odborového hnutí a usneseními vyšších odborových orgánů, projednává a řeší jménem kolektivu pracujících socialistické organizace (dále jen „organizace") v souladu se zájmy celé společnosti všechny věci týkající se jejich životních zájmů, zejména pracovních, sociálních, zdravotních a kulturních, a tím uskutečňuje v organizaci bezprostřední účast pracujících na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace.

(2) Za základní organizaci ROH a tím i za kolektiv pracujících organizace jedná a vyjadřuje se závodní výbor, který si volí základní organizace podle stanov Revolučního odborového hnutí k výkonu a řízení denní práce. Závodní výbor se usnáší jako kolektivní orgán podle zásad odborové demokracie a odpovídá za svou činnost členské schůzi základní organizace ROH. Při plnění svých úkolů se opírá závodní výbor o celý odborový aktiv i ostatní pracující v organizaci a důležité věci týkající se kolektivu pracujících projednává na členských schůzích odborové organizace.

(3) Působnost základních organizací ROH a závodních výborů mají též místní organizace ROH a jejich místní výbory, jakož i jiné odborové orgány, pokud jim je přiznána stanovami ROH nebo usneseními Ústřední rady odborů.

Součinnost závodního výboru s vedením organizace

(4) Součinnost závodního výboru s vedením organizace se uskutečňuje tím, že závodní výbor jménem pracujících a v jejich zájmu zejména

a) účastní se přípravy a sestavení všech plánů organizace, jejich operativního rozpisu i kontroly jejich plnění a rozborů výrobní a hospodářské činnosti,

b) uzavírá kolektivní smlouvu s vedením organizace a soustavně zabezpečuje kontrolu plnění závazků z této smlouvy,

*) Pro účely tohoto usnesení se socialistickou organizací rozumějí též její organizační jednotky.

c) projednává s vedením organizace zásadní otázky týkající se tvorby a rozdělování hrubého důchodu nebo zisku, hospodaření, investiční výstavby a technického rozvoje organizace, zvláště opatření, která mají vliv na růst produktivity práce, kvality a hospodárnosti, zavádění nové techniky a pokrokové technologie do výroby, jakož i opatření ke zlepšení ochrany života a zdraví při práci i pracovního prostředí, k vytváření příznivých podmínek pro zaměstnávání žen, zejména matek, mládeže, osob se změněnou pracovní schopností a důchodců,

d) vede pracující k socialistickému poměru k práci, zejména podporuje jejich iniciativní a tvůrčí přístup při zajišťování úkolů výroby a její rentability; za tím účelem ve spolupráci s vedením organizace využívá všech forem hmotné zainteresovanosti, organizuje socialistické soutěžení, hodnotí jeho výsledky, zajišťuje výměnu nejlepších zkušeností a jejich využití; organizuje masový rozvoj hnutí zlepšovatelů a vynálezců a pomáhá při zavádění nových pracovních metod a při uplatňování zlepšovacích návrhů; vede pracující k upevňování pracovní kázně, k nesmiřitelnosti vůči protispolečenským jevům, k zvýšené ochraně socialistického vlastnictví,

e) podílí se na přípravě zásadních opatření v oblasti odměňování práce, kontroluje dodržování mzdových předpisů a ustanovení kolektivních smluv o mzdových podmínkách a uplatňování socialistických zásad odměňování za práci a navrhuje opatření k odstranění nedostatků a ke zdokonalení používaných mzdových soustav,

f) dbá o zřizování závodních zdravotnických a sociálních zařízení, kontroluje jejich činnost a vyjadřuje se k jejich kádrovému obsazení, popřípadě ke kádrovým změnám a spolupůsobí při provádění ostatní péče o pracující,

g) kontroluje úroveň a využívání podnikového bytového fondu, uplatňuje vliv na přidělování bytů ze státní bytové výstavby,

h) pečuje o zvyšování socialistického uvědomění pracujících a jejich odborné kvalifikace; podílí se na zpracování plánu zvyšování kvalifikace, účastní se výběru pracujících do škol a kursů; napomáhá rozvoji podnikového školství a spolupůsobí k vytváření příznivých podmínek k rozvoji všech forem vzdělávání pracujících, zvláště ke zvyšování kvalifikace žen a mládeže; za tím účelem dbá o zřizování a využívání kulturních zařízení,

i) vyjadřuje se k opatřením, která připravuje vedení organizace a která se týkají všech nebo většího počtu pracovníků nebo důležitých zájmů jednotlivých pracovníků a kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů, přijímání pracovníků do pracovního poměru, jejich pracovní a mzdové zařazení, dohody o skončení pracovního poměru a jeho rozvázání ze strany pracovníka; upozorňuje na zjištěné nedostatky a navrhuje opatření k jejich odstranění,

j) vysílá své zástupce ke schvalovacím řízením a šetřením prováděným v organizaci dozorčími nebo kontrolními orgány, a pokud se jich nemohli zúčastnit, vyžaduje si od vedení organizace zprávy o jejich výsledcích, popřípadě předložení zápisu o provedené kontrole nebo revizi,

k) zabezpečuje účast pracujících na řízení a rozvoji výroby zejména prostřednictvím výrobních porad a výrobních výborů, podává vedení organizace iniciativní návrhy ke zlepšení celkové hospodářské činnosti organizace a péče o pracující nebo k odstranění zjištěných nedostatků; požaduje účast odpovědných zástupců vedení organizace na schůzích odborové organizace a jejích orgánů; kontroluje, jaká opatření učinilo vedení organizace na základě podaných návrhů, usnesení přijatých na uvedených schůzích a závěrů z jednání výrobních porad a výrobních výborů.

(5) Vedení organizace soustavně vytváří podmínky potřebné pro všestrannou činnost základní organizace ROH a jejích orgánů. Proto vedení organizace zejména projednává se závodním výborem nebo orgánem jím zmocněným všechny uvedené otázky, podává mu požadovaná vysvětlení, potřebné údaje, zprávy a doklady, přihlíží k jeho stanoviskům a návrhům a sděluje mu, jaká opatření učinilo na základě návrhů podaných odborovými orgány nebo pracujícími nebo na základě návrhů vyplývajících z usnesení schůzí odborové organizace a jejích orgánů a ze závěrů z jednání výrobních porad a výrobních výborů.

Spolurozhodování závodního výboru s vedením organizace

(6) Závodní výbor spolurozhoduje o těchto opatřeních, která může vedení organizace provést s právní účinností jen po předchozím souhlasu závodního výboru nebo orgánu jím zmocněného:

a) vydat nebo měnit pracovní řád,

b) provést hromadnou úpravu pracovní doby, nařídit nezbytně nutnou práci ve dnech pracovního klidu a práci přesčas nad celkovou hranici přesčasové práce dohodnutou pro určité období se závodním výborem,

c) stanovit příděl prostředků do fondu kulturních a sociálních potřeb a do fondu pracujících, jakož i rozsah a směry použití prostředků z těchto fondů,

d) přijímat zásadní opatření v oblasti odměňování práce; zavádět, popřípadě měnit mzdové soustavy, zavádět nebo měnit normy spo-

třeby práce, stanovit podmínky prémiování a poskytování odměn a činit opatření k použití prostředků na mzdy v organizacích; kde se používá mzdových fondů, popřípadě prémiových fondů, provádět jejich rozpis a opatření k odstranění příčin jejich překročení,

e) stanovit celkový počet pracovníků, jeho složení a rozmístění a dát pracovníkovi výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr,

f) převést pracovníka na jinou práci nebo funkci nebo přeložit pracovníka do jiného místa na dobu delší jednoho měsíce; tohoto souhlasu není třeba, jde-li o převedení nebo přeložení v rámci pracovní smlouvy nebo v dohodě s pracovníkem nebo jde-li o převedení na základě pravomocně pracovníkovi uloženého kárného opatření. Jde-li však o mladistvého nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba souhlasu závodního výboru ke každému jeho převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, pokud mají tato opatření trvat déle než jeden měsíc,

g) poskytovat půjčku na družstevní a individuální bytovou výstavbu; přidělit služební byt nebo byt z podnikové výstavby vystavěný z vlastních volných prostředků organizace; zařazovat pracovníky do pořadníku uchazečů o podnikový byt, dávat souhlas ke směně bytů určených k ubytování pracovníků organizace a podat návrh na přidělení bytu ze státní bytové výstavby pro pracovníka.

Závodní výbor při spolurozhodování o těchto otázkách dbá, aby opatření připravovaná vedením organizace byla v souladu se zájmy společnosti i odůvodněnými zájmy jednotlivců a odpovídala platným právním předpisům.

(7) V případech, ve kterých příslušné pracovněprávní předpisy výslovně stanoví, že nároky pracovníka mohou být uspokojovány v rámci daného rozsahu a po souhlasu závodního výboru, uspokojuje vedení organizace takové nároky ve výši, kterou uznal závodní výbor za přiměřenou.

Rozhodování pracovních sporů

(8) Spory mezi pracovníkem a vedením organizace za trvání pracovního poměru o nároky vyplývající z pracovního poměru, spory týkající se odměn za vynálezy, zlepšovací návrhy a průmyslové vzory rozhoduje v rozhodčím řízení závodní výbor nebo orgán, který závodní výbor rozhodováním těchto sporů pověřil; v rozhodčím řízení se neprojednávají spory o skončení pracovního poměru.

(9) Při rozhodování pracovních sporů se řídí závodní výbor platnými předpisy a postupuje podle směrnic Ústřední rady odborů. Tyto předpisy též stanoví, ve kterých případech je možno uvedené nároky uplatnit u soudu, zejména zůstalo-li rozhodčí řízení bezvýsledné.

Působnost závodního výboru ve státních orgánech a některých organizacích

(10) Působnost závodních výborů ve státních úřadech a v jiných orgánech státní správy, v soudech a v orgánech společenských organizací, pokud to vyžadují zvláštní podmínky a povaha činnosti těchto úřadů a orgánů, může Ústřední rada odborů upravit odchylně.

Funkcionáři základní organizace ROH v organizaci

(11) Navrhne-li to závodní výbor, uvolní vedení organizace zcela nebo na část pracovní doby potřebný počet členů závodního výboru od práce na jejich pracovišti na dobu jejich funkčního období, popřípadě na dobu kratší. Členové závodního výboru zůstávají po dobu uvolnění v pracovním poměru k organizaci. Závodní výbor jim poskytuje za výkon funkce odměnu, která se považuje za mzdu z pracovního poměru. Po skončení funkce budou uvolnění členové závodního výboru zařazeni na dřívější pracovní místo nebo funkci, kterou zastávali před uvolněním. Není-li takové zařazení možné, poněvadž toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny, mohou být zařazeni se souhlasem závodního výboru i na jiné pracovní místo nebo funkci odpovídající jejich znalostem a schopnostem. Uvolňování členů závodního výboru, výše jejich odměn a způsob jejich vyplácení se řídí směrnicemi Ústřední rady odborů.

(12) Neuvolnění členové závodního výboru a jiní funkcionáři základní organizace ROH vykonávají svou funkci zásadně mimo pracovní dobu. Pokud však zameškají v nezbytně nutném rozsahu pracovní dobu výkonem funkce v neodkladné věci, mají vůči vedení organizace nárok na náhradu ušlé mzdy za takto zameškanou pracovní dobu. Závodní výbor uhradí vedení organizace vyplacenou náhradu ušlé mzdy v případech, které stanoví Ústřední rada odborů.

(13) Členové závodního výboru a ostatní funkcionáři základní organizace ROH jsou povinni zachovávat mlčenlivost o věcech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud mají zůstat utajeny, zejména zachovávat státní, hospodářské a služební tajemství. Tato povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení funkce.

Prostředky poskytované vedením organizace k usnadnění činnosti základní organizace ROH

(14) Na zabezpečení politickovýchovné práce a péče o pracující se používá prostředků z fondu kulturních a sociálních potřeb, popřípadě vedení

organizace poskytuje na tuto činnost závodnímu výboru příspěvek podle příslušných předpisů.

(15) Pro organizační, kulturní, výchovnou a ostatní činnost základní organizace ROH a jejích orgánů vedení organizace poskytuje bezplatně závodnímu výboru v přiměřeném rozsahu místnosti s potřebným vybavením a hradí náklady spojené s jejich výstavbou, údržbou i technickým provozem. To platí i o místnostech, které vedení organizace k těmto účelům najalo.

(16) U zařízení, která slouží k účelům uvedeným v předchozím článku základním organizacím ROH několika organizací, se podílejí vedení organizací na poskytování místností a úhradě nákladů s tím spojených v poměru mezi nimi dohodnutém.

(17) Poskytování prostředků k usnadnění činnosti odborové organizace v organizaci se řídí v podrobnostech směrnicemi Ústřední rady odborů.

Vztahy odborových orgánů ke státním a hospodářským orgánům

(18) Stanovy odborové organizace a opatření podle nich učiněná nepodléhají schválení ani evidenci státních orgánů.

(19) Odborové orgány spolupracují se státními a hospodářskými orgány všech stupňů. Spolupráce s národními výbory se uskutečňuje nejen prostřednictvím odborových funkcionářů, kteří jsou jejich členy, ale také vzájemnou soustavnou úzkou součinností národních výborů a příslušných odborových orgánů při řešení otázek, které se týkají pracovníků organizací v obvodu jejich působnosti.

(20) Odborové orgány se účastní jednání státních a hospodářských orgánů v otázkách týkajících se rozvoje národního hospodářství a životních podmínek pracovníků a podávají jim v těchto věcech návrhy a podněty. Státní a hospodářské orgány jejich návrhy a podněty projednávají, oznamují k nim v přiměřené lhůtě stanovisko tomu odborovému orgánu, který návrh nebo podnět podal a sdělují odborovým orgánům bezplatně na jejich žádost údaje potřebné pro jejich činnost. Pokud jmenování vedoucích pracovníků a jejich odvolávání přísluší nadřízeným státním nebo hospodářským orgánům, činí tyto orgány tato opatření po projednání s příslušným vyšším odborovým orgánem; toto projednání nahrazuje spolurozhodování závodního výboru.

(21) Pokud podle předchozích článků vykonávají působnost závodního výboru jiné odborové orgány, plní vůči nim vedení organizace v přiměřeném rozsahu povinnosti, které má vůči závodnímu výboru.

(22) Pracovníky vedení organizace, kteří neplní povinnosti vyplývající pro ně z tohoto usnesení, pracovního řádu nebo z kolektivní smlouvy, porušují pracovněprávní předpisy nebo zaviňují průtahy v plnění úkolů, vede závodní výbor k odstraňování těchto nedostatků tím, že je na tyto nedostatky upozorňuje, popřípadě je kritizuje na odborových schůzích. Nevedou-li tyto prostředky k cíli, může závodní výbor navrhnout příslušným orgánům, aby v rámci platných předpisů použily vůči těmto pracovníkům vhodných opatření, jako například odnětí prémií, uložení kárného opatření nebo i odvolání z funkce.

(23) Spory vzniklé mezi závodním výborem a vedením organizace, pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak:

a) řeší vyšší odborový orgán v dohodě s orgánem nadřízeným organizaci,

b) rozhoduje okresní odborová rada, odmítl-li závodní výbor dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením podle článku 6 písm. e); v tomto případě může okresní odborová rada rozhodnutí závodního výboru zrušit a dát místo něho souhlas.

(24) Závodní výbor může svým jménem nabývat práv a zavazovat se. Ústřední rada odborů může stanovit, které další orgány nebo zařízení Revolučního odborového hnutí mohou svým jménem nabývat práv a zavazovat se.

(25) K zajištění jednotného výkladu a provádění tohoto usnesení vydává potřebné směrnice Ústřední rada odborů.

PŘEHLED ZÁKONÍKU PRÁCE

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Čl. 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—99
Dovolená na zotavenou . . . . § 100—110
Mzda . . . . . § 111—123
Náhrada mzdy při překážkách v práci § 124—130
Náhrady výdajů poskytované pracovníkům v souvislosti s výkonem práce . . . . . § 131
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci § 132—138
Kulturní a odborný rozvoj pracovníků a jejich pracovní podmínky . . § 139—145
Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce . . . . § 146—148
Pracovní podmínky žen . . . . § 149—152
Pracovní podmínky těhotných žen a matek . . . . . § 153—162
Pracovní podmínky mladistvých . . § 163—169
Předcházení škodám . . . . . § 170—171
Odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním . . . . . § 172—186
Odpovědnost organizace . . . . § 187—206
Rozhodování pracovních sporů . . § 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—266

Část šestá

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

(§ 267—280)

66

VLÁDNÍ NAŘÍZENÍ

ze dne 23. června 1965,

kterým se provádí zákoník práce

Vláda Československé socialistické republiky vydává na návrh Ústřední rady odborů k provedení zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (dále jen „zákoník") toto nařízení:

Vznik, změny a skončení pracovního poměru

Záznamy o pracovních vztazích v občanských průkazech

§ 1

(1) Vznik a skončení pracovního (učebního) poměru, popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu se zaznamenávají v občanských průkazech. Tyto záznamy jsou povinny provádět organizace.

(2) Pracovník je povinen předložit organizaci svůj občanský průkaz k záznamu údajů uvedených v předchozím odstavci.

(3) V občanských průkazech se nezaznamenává vznik a skončení pracovního poměru

a) vedlejšího (§ 70 zákoníku),

b) sjednaného na dobu přechodné potřeby nepřesahující šest pracovních dnů,

c) sjednaného k výpomoci organizované národním výborem nebo společenskou organizací pro zemědělské špičkové nebo podobné krátkodobé práce,

d) sjednaného pracovníkem, kterého organizace, u níž je v pracovním nebo členském poměru, dočasně uvolnila pro výkon práce v jiné organizaci,

e) sjednaného studentem v denním studiu,

f) sjednaného mezi občany.

§ 2

Pracovník prokazuje při vstupu do pracovního poměru záznamem v občanském průkaze skončení svého předchozího pracovního poměru, popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu (§ 25 zákoníku).

§ 3

Nemá-li pracovník v občanském průkazu dosud žádný záznam o pracovních vztazích uvedených v předchozím ustanovení nebo uplynulo-li od jejich skončení více než šest týdnů, je povinen prokázat organizaci, která ho přijímá do pracovního vztahu, svou dosavadní činnost potvrzením místního národního výboru. Tohoto potvrzení není třeba, jde-li o přijetí

a) pracovníka po skončení školní docházky nebo studia,

b) studenta v denním studiu,

c) poživatele starobního nebo invalidního důchodu,

d) pracovníka na dobu přechodné potřeby nepřesahující šest pracovních dnů,

e) pracovníka k výpomoci organizované národním výborem nebo společenskou organizací pro zemědělské špičkové nebo podobné krátkodobé práce,

f) pracovníka v případech stanovených okresním národním výborem.

§ 4

(1) Státní plánovací komise může stanovit v dohodě s ministerstvem vnitra a s Ústřední radou odborů, které další skutečnosti týkající se pracovních poměrů a členských poměrů k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu se zaznamenávají do občanských průkazů, jakož i podrobnosti o provádění záznamů.

(2) Podmínky, za kterých smí jednotné zemědělské družstvo přijmout občana za člena družstva před zánikem jeho členství v jiném jednotném zemědělském družstvu nebo jeho pracovního poměru, upravují Vzorové stanovy jednotných zemědělských družstev.

§ 5

Přeložení

Učitelé, vychovatelé, pracovníci zajišťující provoz dopravy a spojů a zdravotničtí pracovníci, pokud se organizace s nimi nedohodne jinak, mohou být přeloženi do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, v rámci téže organizace i na dobu přesahující 90 dnů v kalendářním roce, nejdéle však na jeden rok, vyžaduje-li to zabezpečení zájmů obyvatelstva. Opětovně mohou být přeloženi, pokud se s nimi organizace nedohodne jinak, nej-

dříve až po uplynutí jednoho roku od doby, kdy skončilo jejich dřívější přeložení.

§ 6

Potvrzení o zaměstnání

V potvrzení o zaměstnání vydaném organizací pracovníku při skončení pracovního poměru je třeba kromě údajů o době zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci ještě také uvést

a) jaká doba byla pracovníku započtena pro účely dovolené na zotavenou, kolik pracovních dnů pracovník vyčerpal ze své dovolené za běžný kalendářní rok, popřípadě za kolik dnů dostal náhradu za nevyčerpanou dovolenou nebo o kolik pracovních dnů mu byla dovolená zkrácena a z jakého důvodu,

b) důvod skončení pracovního poměru, pokud má vliv na dovolenou na zotavenou a na náhradu mzdy při překážkách v práci (§ 100 odst. 2 a § 125 odst. 3 zákoníku),

c) skutečnosti rozhodné pro posouzení nároků na dávky nemocenského pojištění,

d) zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch byly prováděny z pracovníkovy mzdy srážky.

Pracovní kázeň

§ 7

Postup při ukládání kárných opatření

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

(2) Před uložením kárného opatření je třeba vyslechnout pracovníka, celý případ podrobně vyšetřit výslechem svědků, popřípadě opatřit písemné doklady apod.

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

(4) Námitky se podávají písemně nebo ústně s uvedením důvodů. Byly-li podány ústně, je organizace povinna sepsat o tom záznam, který pracovník podepíše. Námitky nebo záznam o nich je třeba předložit bez průtahů tomu, kdo je příslušný o nich rozhodovat.

§ 8

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

§ 9

Evidence kárných opatření

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

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

Pracovní doba a doba odpočinku

§ 10

Přestávky v práci

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

§ 11

Dny pracovního klidu

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

a) při sezónních a kampaňových pracích s výjimkou zemědělství,

b) v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v nepřetržitých provozech s podmínkou, že na jednotlivé pracovníky připadne nepřetržitý odpočinek v délce 32 hodiny alespoň jednou za tři týdny.

(2) Pracovní dobu může vedoucí organizace rozvrhnout v živočišné výrobě během celého roku a v rostlinné výrobě po dobu polních prací tak, že nepřetržitý odpočinek v délce 32 hodiny připadne na jednotlivé pracovníky jednou za dva týdny.

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

§ 12

Práce přesčas

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

a) při naléhavých opravných pracích,

b) při pracích pomocných, které nutně předcházejí výrobě nebo po ní následují,

c) při pracích nutných v souvislosti s předáváním práce další směně v nepřetržitém provozu až do osmi hodin týdně,

d) v souvislosti se střežením závodu až do osmi hodin týdně,

e) hrozilo-li nebezpečí pro život nebo zdraví.

Dovolená na zotavenou

§ 13

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

a) kteří trvale pracují v tuberkulózních léčebnách a tuberkulózních lůžkových a ambulantních odděleních ústavů národního zdraví, v nichž se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tbc, a v Bangových izolátech,

b) kteří jsou při práci vystaveni ve významné míře nepříznivým vlivům ionizujícího záření,

c) kteří jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy,

d) kteří pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých,

e) kteří jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek,

f) kteří pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických oblastech nebo jinak zdravotně obtížných oblastech.

(2) Seznamy druhů prací, popřípadě pracovišť podle odstavce 1 písm. a) až c) vydá ministerstvo zdravotnictví v dohodě s příslušnými ústředními orgány a s Ústřední radou odborů; přitom může blíže určit okruh pracovníků, jimž se poskytuje dodatková dovolená, a vymezit způsob a rozsah ohrožení, které odůvodňují její poskytování. Okruh pracovníků, jimž se poskytuje dodatková dovolená podle odstavce 1 písm. e), určí ministerstvo školství a kultury v dohodě s Ústřední radou odborů. Oblasti uvedené v odstavci 1 písm. f) určí ministerstvo zahraničních věcí v dohodě s ministerstvem zahraničního obchodu a Ústřední radou odborů.

§ 14

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

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

§ 15

(1) Poměrná část dovolené na zotavenou se určí tak, že se poskytne za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru v kalendářním roce jedna dvanáctina dovolené. To platí, i když v kalendářním měsíci pracovník změnil zaměstnání; v tom případě mu náleží poměrná část dovolené od organizace, u níž byl v pracovním poměru déle než polovinu měsíce. Změnil-li pracovník zaměstnání v polovině měsíce, poskytne mu poměrnou část dovolené za tento měsíc nová organizace.

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

(3) Byl-li pracovník zemědělské výrobní organizace dočasně uvolněn k výkonu prací pro jinou organizaci, poskytne mu za dobu tohoto uvolnění poměrnou část dovolené organizace, pro niž byl uvolněn.

§ 16

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

(2) Za každý zameškaný den, kdy organizace v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí (dále jen „závodní výbor") neomluví nepřítomnost pracovníka v práci, krátí mu dovolenou o jeden nebo dva dny; zameškává-li však takto pracovník v kalendářním týdnu více pracovních dnů, může mu organizace dovolenou krátit za každý zameškaný den až o tři dny. Zameškání pracovní doby kratší než celý pracovní den se sečítají.

(3) Dosahuje-li pracovník mimořádných pracovních výsledků, může organizace se souhlasem závodního výboru krácení dovolené pro dřívější

neomluvenou nepřítomnost v práci pracovníku prominout.

(4) Pracovníku, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 25 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená o jednu dvanáctinu. Výkon nápravného opatření není důvodem ke krácení dovolené.

(5) Jestliže pracovník dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, je organizace povinna pro zameškání práce z důvodů uvedených v odstavcích 2 a 4 krátit mu dovolenou způsobem uvedeným v těchto odstavcích v příštím kalendářním roce. Nemůže-li krácení převést na příští rok pro skončení pracovního poměru, je pracovník povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy připadající na část dovolené, o kterou mu měla být dovolená zkrácena. Organizace je oprávněna srazit si příslušnou částku při výplatě pracovníkovy mzdy.

§ 17

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

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

§ 18

(1) Pracovníku přijatému na sezónní nebo kampaňové práce přísluší při skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 odpracovaných dnů náhrada mzdy za jednu dvanáctinu dovolené, která by mu příslušela, kdyby splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

(2) Pracovníkům v organizacích stavební výroby a výroby stavebních hmot, dílců a konstrukcí a ve stavebně montážních organizacích a pracovníkům v zemědělské a lesní výrobě, pokud jejich práce postatně závisí na povětrnostních vlivech, náleží za každý týden dovolené čerpané v zimním období další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Příslušné ústřední orgány mohou v dohodě s ústředními výbory odborových svazů blíže určit okruh pracovníků, jimž se poskytuje tato další dovolená.

Mzda, náhrada mzdy a náhrady výdajů

§ 19

Začátek dne pracovního klidu

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

§ 20

Pořadí srážek ze mzdy

(1) Ze mzdy se nejprve srazí daň ze mzdy. Bylo-li však pracovníku uloženo nápravné opatření, srazí se částka propadající státu ještě před daní ze mzdy.

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

(3) U peněžitých trestů (pokut) a náhrad uložených vykonatelnými rozhodnutími příslušných orgánů a u přeplatků na dávkách nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení se řídí pořadí dnem, kdy organizaci bylo doručeno vykonatelné rozhodnutí příslušného orgánu; u kárných opatření dnem, kdy kárné opatření nabylo právní moci.

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

(5) U nevyúčtované zálohy na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, u náborového příspěvku, ostatních příspěvků a náhrady stěhovacích výloh, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a u náhrady mzdy za dovolenou se řídí pořadí dnem, kdy pracovníku vznikla povinnost tyto částky vrátit.

(6) Pořadí získané podle odst. 1 až 4 zůstává zachováno, i když pracovník nastoupí do pracovního poměru u jiné organizace, která bude v provádění srážek ze mzdy pokračovat, jakmile se z potvrzení o zaměstnání nebo jinak doví, že byly

ze mzdy pracovníka prováděny srážky. Srážky na částky uvedené v odst. 5 lze provádět u jiné organizace jen na základě vykonatelného rozhodnutí příslušného orgánu.

Překážky v práci z důvodů obecného zájmu

§ 21

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

(2) Výkonem veřejné funkce se rozumí například výkon povinností vyplývajících z funkce poslance Národního shromáždění, Slovenské národní rady nebo národního výboru, člena komise národního výboru, člena komise lidové kontroly a statistiky, soudce, člena orgánu společenských organizací nebo delegáta na jejich sjezdy a konference.

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

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

§ 22

(1) Svědkovi a tlumočníkovi poskytne náhradu mzdy přímo národní výbor, soud nebo jiný státní orgán, který jej povolal k jednání. Jde-li o předvolání k místnímu lidovému soudu zřízenému v obci, poskytne mu tuto náhradu národní výbor, a jde-li o předvolání k místnímu lidovému soudu zřízenému na pracovišti, organizace, u níž je místní lidový soud ustaven.

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

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

§ 23

(1) Národní výbor uhradí organizaci náhradu mzdy vyplacenou

a) poslancům místního národního výboru, kteří při svém zaměstání vykonávají funkci předsedy, jeho náměstka nebo tajemníka místního národního výboru, za dobu zameškanou výkonem této funkce v rozsahu přesahujícím 20 hodin měsíčně; pokud tyto funkce vykonávají pracovníci, kteří jsou domáckými pracovníky, uhradí národní výbor organizaci náhradu mzdy, kterou jim vyplatila za celou dobu zameškanou výkonem takové funkce,

b) pracovníkům organizace při opatřeních k potírání přenosných nemocí, při jiných naléhavých opatřeních preventivní a léčebné péče, za dobu izolace z důvodů veterinárně ochranných opatření a za dobu osobní pomoci poskytnuté na výzvu národního výboru při požární ochraně, živelních událostech nebo v jiných obdobných mimořádných případech.

(2) Ministerstvo financí může v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit, ve kterých dalších případech, popřípadě v jakém rozsahu uhradí organizaci vyplacenou náhradu mzdy organizace, z jejíhož podnětu nebo v jejímž zájmu došlo k výkonu veřejné funkce nebo jiného úkonu v obecném zájmu v pracovní době; jde-li o činnost pro odborovou organizaci, stanoví povinnost úhrady Ústřední rada odborů.

Služba v ozbrojených silách

§ 24

Je-li pracovník povinen dostavit se osobně k vojenskému úřadu, zejména k odvodnímu řízení, k vyšetření zdravotního stavu, ke splnění ohlašovací povinnosti nebo k vojenské evidenci, je organizace povinna poskytnout mu za tím účelem pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

§ 25

(1) Pracovníku povolanému ke službě v ozbrojených silách poskytne organizace v posledním týdnu přede dnem stanoveným k nástupu této služby potřebné pracovní volno tak, aby si mohl vyřídit své osobní a rodinné věci a včas se dostavit na stanovené místo, nejvýše však jeden den.

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

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

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

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

§ 26

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

a) 50 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který nepečuje o žádnou osobu;

b) 65 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o jednu osobu;

c) 90 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o dvě osoby;

d) 95 % jeho průměrného výdělku, jde-li o pracovníka, který pečuje o tři nebo více osob.

(2) Při přiznávání náhrady mzdy se přihlíží jen k osobám, které jsou uznávány za osoby pracovníkem vyživované pro účely daně ze mzdy.

Důležité osobní překážky v práci

§ 27

Pracovní volno

(1) Jestliže pracovník nemůže konat práci z důvodů uvedených v příloze k tomuto nařízení, je organizace povinna poskytnout mu pracovní volno v rozsahu stanoveném v téže příloze.

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

§ 28

Náhrada mzdy

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

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

(3) Náhrada mzdy pracovníku nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal směnu nebo její část v posledních 30 kalendářních dnech před poskytnutím pracovního volna nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

Společná ustanovení o překážkách v práci na straně pracovníka

§ 29

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

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

(3) Náhrada mzdy za dobu zameškanou pro překážky v práci se vyplácí ve výplatních termínech určených pro výplatu mzdy. Náhrada mzdy za prvé dva týdny vojenské základní nebo náhradní služby se vyplácí nejpozději tři dny přede dnem stanoveným k nástupu této služby.

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

Průměrný výdělek

§ 30

(1) Průměrný výdělek se zjišťuje k 1. lednu z hrubého výdělku, jehož pracovník dosáhl v organizaci v předchozím kalendářním roce.

(2) Jestliže pracovní poměr vznikl v běžném kalendářním roce, zjišťuje se průměrný výdělek z hrubého výdělku dosaženého za dobu od vzniku pracovního poměru až do konce zúčtovacího období předcházejícího dni, k němuž vznikla potřeba jej zjistit.

(3) Jestliže v době, za kterou se podle předchozích odstavců zjišťuje průměrný výdělek, došlo k trvalé změně základní mzdy pracovníka, vychází se jen z jeho hrubého výdělku dosaženého od této změny.

§ 31

(1) Zjištěného průměrného výdělku se používá až do konce běžného kalendářního roku. Jestliže však v této době došlo k trvalé změně základní mzdy pracovníka, zjišťuje se průměrný výdělek znovu, a to z hrubého výdělku dosaženého za dobu od této změny až do konce zúčtovacího období předcházejícího dni, k němuž vznikla potřeba jej zjistit.

(2) Jestliže se průměrný výdělek zjišťuje za dobu kratší než tři měsíce, používá se ho nejdéle do konce příštího kalendářního měsíce. Při novém zjištění se vychází vždy z hrubého výdělku dosaženého za dobu od vzniku pracovního poměru, popřípadě od trvalé změny základní mzdy až do konce zúčtovacího období předcházejícího dni, k němuž vznikla potřeba jej zjistit.

§ 32

(1) Při zjišťování průměrného výdělku se nepřihlíží k době, po kterou nebyla pracovníku poskytována mzda, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

(2) Nekonal-li pracovník v době, za kterou se zjišťuje průměrný výdělek, práci ani po dobu 25 pracovních dnů, vychází se z pravděpodobného výdělku, kterého by dosáhl, kdyby pracoval; takto se určuje průměrný výdělek nejdéle do doby, kdy pracovník odpracoval alespoň 25 pracovních dnů.

§ 33

(1) Do hrubého výdělku se zahrnují všechny druhy mzdy, které byly vyplaceny v uvedených dobách a podléhají dani ze mzdy; zahrnuje se do něho také mzda, jestliže se z ní neprovádí srážka daně ze mzdy jen proto, že výdělek nedosahuje zdanitelné výše. Do hrubého výdělku se však nezahrnují druhy mzdy, které jsou od daně ze mzdy zcela nebo zčásti osvobozeny. Do hrubého výdělku se nezahrnují odměny, které organizace pracovníku vyplatila na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(2) U funkcionářů národních výborů, kteří jsou pro výkon funkce zcela uvolněni ze svého dosavadního zaměstnání, a soudců z povolání, se do hrubého výdělku zahrnuje celá odměna, která jim podle platných předpisů náleží za výkon jejich funkce.

(3) Dojde-li k trvalé změně základní mzdy, zahrnují se do průměrného výdělku prémie a odměny příslušející pracovníku za dobu od této změny.

(4) Ústřední orgán zmocněný vládou může pro některé skupiny pracovníků upravit způsob výpočtu průměrného výdělku odchylně.

§ 34

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

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

§ 35

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

a) zajišťovat plánem v souladu s rozvojem výroby zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zlepšování pracovního prostředí,

b) zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení a provádět technická a organizační opatření podle předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle nových poznatků vědy a techniky,

c) nahrazovat fyzicky namáhavé práce a práce ve ztížených pracovních podmínkách novými pracovními postupy a použitím mechanizace, automatizace, hermetizace apod.,

d) soustavně seznamovat s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s novými poznatky bezpečnostní techniky vedoucí pracovníky i všechny ostatní pracovníky, pravidelně ověřovat jejich znalosti těchto předpisů a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,

e) zařazovat pracovníky na práci (funkci) a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní stav a nepřipustit, aby pracovník konal

práce přesčas nebo v noci, pokud by to bylo v rozporu s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem,

f) přejímat a uvádět do provozu jen provozní prostory, stroje a zařízení a zavádět jen technologické postupy, které odpovídají předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a odstraňovat zjištěné závady,

g) uplatňovat požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci také při sjednávání dovozu strojů, zařízení a nástrojů,

h) soustavně kontrolovat úroveň péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, stav technické prevence a zda jsou během pracovního procesu dodržovány zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a odstraňovat zjištěné závady,

ch) bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést jejich evidenci, oznamovat je příslušným orgánům a provádět opatření potřebná k nápravě,

i) organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních organizace v dohodě se základní organizací Revolučního odborového hnutí a za její účasti; zjištěné nedostatky odstraňovat a potřebná opatření investičního charakteru zahrnout do plánu a do kolektivních smluv.

§ 36

(1) K zajištění bezpečnosti a bezporuchovosti provozu je organizace povinna provádět pravidelné kontroly a revize stavu technických zařízení, pravidelné měření škodlivin v pracovním ovzduší a plnit další úkoly stanovené předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako nedílnou součást preventivní údržby.

(2) K plnění těchto povinností si vedoucí organizace ustanovuje podle potřeby kvalifikované pracovníky (revizní techniky, jeřábové referenty, protiprašné techniky, odborné referenty). Tito pracovníci současně pomáhají vedoucím pracovníkům při plnění všech povinností souvisících se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, upozorňují je na zjištěné nedostatky a podávají jim návrhy na jejich odstranění.

(3) Ustanoví-li vedoucí organizace takové pracovníky, aby mu pomáhali při plnění úkolů souvisících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, není tím dotčena jeho vlastní odpovědnost ani odpovědnost ostatních vedoucích pracovníků při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 37

(1) Projektanti, konstruktéři a tvůrci nových technologických postupů odpovídají za to, že projekty, konstrukční díla a technologické postupy vyhovují zásadám bezpečnosti a ochrany zdraví v předpokládaných pracovních podmínkách.

(2) Organizace jsou povinny zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci při vývoji a výzkumu a odpovídají za to, že projekty a projektová dokumentace splňují požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky.

(3) Výrobní organizace jsou povinny zabezpečit, že stroje, zařízení a nástroje jimi vyráběné odpovídají předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 38

(1) Vedoucí nadřízených organizací jsou též odpovědni za koordinování a řízení péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci v podřízených organizacích a za pravidelné provádění kontroly, jak podřízené organizace plní úkoly na tomto úseku.

(2) Vedoucí ústředních orgánů jsou také povinni zabezpečovat, aby se výzkum a vývoj zaměřoval i na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 39

(1) Ústřední svaz výrobních družstev stanoví, které orgány vykonávají dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci ve výrobních družstvech.

(2) Ministerstvo zemědělství, lesního a vodního hospodářství stanoví, které orgány vykonávají dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v jednotných zemědělských družstvech.

(3) Při výkonu dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle předchozích odstavců mají jeho orgány stejná práva a povinnosti jako orgány Revolučního odborového hnutí při výkonu dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v jiných organizacích.

§ 40

Osobní ochranné pracovní prostředky

(1) Vyžaduje-li to ochrana života nebo zdraví pracovníků nebo je-li to nutné k ochraně zdraví občanů, zejména z důvodů hygienické a protiepidemické péče, je organizace povinna poskytovat pracovníkům bezplatně ochranné oděvy, ochrannou obuv, jiné prostředky a pomůcky sloužící osobní ochraně života a zdraví při práci, jakož i mycí, čistící a dezinfekční prostředky.

(2) Pracovníkům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, poskytuje organizace též pracovní oděv a obuv jako osobní ochranné pracovní prostředky.

(3) Organizace je povinna udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použivatelném stavu a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich používání.

(4) Ústřední orgány vydají v součinnosti se Státní plánovací komisí, s ministerstvy financí a zdravotnictví a s ústředními výbory odborových svazů směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a zabezpečí dodržování hygienických zásad při jejich přidělování pracovníkům.

Náhrada škody

§ 41

Plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním

(1) Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, jiná činnost vykonávaná na příkaz organizace a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

(2) Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro organizaci na podnět společenské organizace nebo spolupracovníků, popřípadě i činnost konaná pro organizaci z vlastní iniciativy, pokud k ní pracovník nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu organizace. Za plnění pracovních úkolů se nepovažuje činnost souvisící s individuálním obhospodařováním záhumenku.

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

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

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

§ 42

Cesta do zaměstnání

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

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

§ 43

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

(2) Žákům a studentům odpovídá za škodu vzniklou úrazem při vyučování nebo při výchově v mimoškolních výchovných zařízeních nebo v přímé souvislosti s tím příslušný národní výbor a studentům vysokých škol vysoká škola. Došlo-li k úrazu při práci ve výrobě nebo při provozní praxi nebo v přímé souvislosti s nimi, odpovídá studentům a žákům organizace, u které tuto práci konali.

(3) Občanům plnícím veřejné funkce pro národní výbory odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní příslušný národní výbor.

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

(5) Soudcům místních lidových soudů zřízených na pracovišti odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní organizace, u níž je místní lidový soud ustaven, soudcům ostatních místních lidových soudů místní národní výbor, ostatním soudcům soud. Členům krajských sdružení advokátů odpovídá příslušné krajské sdružení.

§ 44

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

Dohody o hmotné odpovědnosti

§ 45

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

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

§ 46

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

(2) Na pracovištích, kde pracují pracovníci, kteří odpovídají za schodek společně s ostatními, musí být inventarizace provedena při uzavření dohod o hmotné odpovědnosti se všemi společně odpovědnými pracovníky, při zániku všech těchto dohod, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných pracovníků, při změně ve funkci vedoucího nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných pracovníků při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o hmotné odpovědnosti.

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

§ 47

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

Náhrada za ztrátu na výdělku v některých zvláštních případech

§ 48

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

§ 49

Pracovníkům, kteří utrpěli pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu nebo při výkonu prací na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na určitou dobu, náleží náhrada za ztrátu na výdělku vždy jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době náleží náhrada za ztrátu na výdělku, jen lze-li podle okolností důvodně předpokládat, že postižený by byl i dále trvale zaměstnán.

§ 50

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

(2) Ode dne, kdy měla skončit školní docházka, výchova k povolání v učebním poměru nebo studium, náleží žáku, učni a studentovi nárok na náhradu za ztrátu na výdělku jen

a) po dobu, o kterou se následkem pracovního úrazu prodloužila jeho školní docházka, výchova k povolání v učebním poměru nebo studium,

b) po dobu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz,

c) jestliže se stal následkem pracovního úrazu invalidním nebo částečně invalidním.

Průměrný výdělek před pracovním úrazem

§ 51

Průměrný výdělek pracovníka před pracovním úrazem je průměrný výdělek zjištěný podle § 30 a násl., pokud není dále stanoveno jinak.

§ 52

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

§ 53

U učně je průměrným výdělkem před úrazem

a) po dobu přípravného období odměna, která mu náleží podle příslušných předpisů, včetně hodnoty ubytování a stravování poskytnutých zcela nebo zčásti bezplatně,

b) po dobu odborného rozvoje, kdy nemohl konat v rámci odborného výcviku produktivní práce, čistý výdělek, kterého v této době průměrně dosáhli v organizaci při výkonu produktivních prací ostatní učňové téhož učebního oboru,

c) ode dne, kdy měla skončit jeho výchova k povolání v učebním poměru, průměrný výdělek pracovníků vykonávajících v organizaci práci toho druhu, pro kterou byl učeň vychováván.

§ 54

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

§ 55

U občanů se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava pro povolání se provádí podle předpisů o sociálním zabezpečení, se rozumí průměrným výdělkem před úrazem základní mzda (spodní hranice rozpětí tarifu) příslušející poškozenému v povolání, pro které se příprava provádí, vždy však nejméně částka 800 Kčs měsíčně.

§ 56

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

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně i u občana, který v družstvu trvale pracuje podle pracovních příkazů jeho orgánů a není dosud ani jeho členem, ani v pracovním poměru k družstvu.

§ 57

U osob povolaných ke službě v ozbrojených silách je průměrným výdělkem před pracovním úrazem jejich průměrný výdělek v pracovním poměru nebo v členském poměru k družstvu před nástupem této služby. Nebyly-li před nástupem této služby z vážných důvodů v pracovním poměru nebo v členském poměru k družstvu, vychází se z výdělku, kterého by mohly dosáhnout vzhledem ke své kvalifikaci.

§ 58

Ode dne, kdy se pracovník stal invalidním nebo částečně invalidním následkem pracovního úrazu, který utrpěl do pěti let po skončení učebního poměru nebo po skončení školní docházky nebo studia, je průměrným výdělkem před úrazem průměrný výdělek jeho spolupracovníků vykonávajících práci toho druhu, pro kterou byl postižený pracovník vychován, pokud je to pro něj výhodnější.

§ 59

Výdělek po pracovním úrazu

(1) Jestliže organizace, která je povinna poskytovat náhradu, prokáže, že postižený dosahuje

ze své viny v zaměstnání po pracovním úrazu nižšího výdělku než jeho spolupracovníci vykonávající stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní pracovníci.

(2) Ke snížení nebo zvýšení výdělku pracovníka po úrazu v důsledku změny daňové sazby, k níž došlo z důvodů, které nesouvisí s jeho zdravotním stavem následkem pracovního úrazu, se při určení výše náhrady za ztrátu na výdělku nepřihlíží.

§ 60

Výplata náhrady za ztrátu na výdělku

Náhradu za ztrátu na výdělku vyplácí organizace pravidelně jednou měsíčně.

§ 61

Náklady pohřbu

(1) Náklady pohřbu jsou zejména náklady účtované pohřebním ústavem, hřbitovní poplatky, cestovní výlohy, náklady na zřízení pomníku nebo desky a úpravu hrobu a jedna třetina skutečných nákladů na smuteční ošacení.

(2) Náhrada nákladů na zřízení pomníku nebo desky nesmí přesáhnout částku 5000 Kčs. Náklady na smuteční ošacení a cestovní výlohy se hradí jen nejbližším příslušníkům rodiny a domácnosti zemřelého.

§ 62

Jednorázové odškodnění pozůstalých

Jednorázové odškodnění pozůstalých se poskytuje manželu na základě potvrzení o sňatku, dětem na základě dokladu o přiznání sirotčího důchodu.

Společná a závěrečná ustanovení

§ 63

(1) Jako výkon práce se posuzuje doba

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

b) dovolené na zotavenou,

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

d) kdy pracovník nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy.

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

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

§ 64

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1966.

Lenárt v. r.

Příloha k vládnímu nařízení č. 66/1965 Sb.

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

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

1. **vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení**

   pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možno provést mimo pracovní dobu;

2. **narození dítěte manželce (družce) pracovníka**

   pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na dobu nezbytně nutnou k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a ke splnění ohlašovacích povinností souvisících s narozením dítěte;

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

   a) pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne při náhlém onemocnění nebo úrazu rodinného příslušníka;

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

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

4. **úmrtí rodinných příslušníků**

   a) pracovní volno s náhradou mzdy na tři dny se poskytne při úmrtí manžela, druha nebo dítěte;

   b) pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den se poskytuje při úmrtí rodičů a sourozenců pracovníka a jeho manžela a na dva dny, jestliže pracovník obstarává pohřeb těchto osob;

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

5. **vlastní svatba**

   pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne nejvýše na dva dny;

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

   a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny, stěhuje-li se pracovník do jiné obce v důsledku přeložení provedeného v zájmu organizace;

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

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

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

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

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

9. **delegace pracovníků na pohřeb spolupracovníka**

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

10. **vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru**

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

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

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

67

ZÁKON

ze dne 16. června 1965

o některých změnách v nemocenském pojištění

Národní shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

§ 1

Doba zaměstnání, podle které se určují sazby nemocenského a peněžité pomoci v mateřství

(1) Sazby nemocenského a peněžité pomoci v mateřství, které se podle dosavadních předpisů o nemocenském pojištění určovaly podle doby nepřerušeného zaměstnání v témž podniku, se od 1. ledna 1966 určují podle doby zaměstnání. Do této doby se započítávají doby zaměstnání, které pracovník získal od 1. ledna 1966; doby získané před tímto dnem se započítávají, jestliže byly nebo měly být podle dosavadních předpisů o nemocenském pojištění pracovníku započteny jako doba nepřerušeného zaměstnání v témž podniku. To platí také o započtu dob, které jsou podle předpisů o nemocenském pojištění postaveny na roveň dobám zaměstnání.

(2) Pracovníku lze započítat plně nebo zčásti ostatní doby zaměstnání získané před 1. lednem 1966, jestliže dosahuje aspoň po dobu dvou roků mimořádných pracovních výsledků; změní-li potom pracovník zaměstnání, platí tento započet i nadále.

(3) Matce a ženě, která převzala dítě do trvalé péče, se do doby zaměstnání započítává také doba, po kterou pečovala o dítě mladší než tři roky.

(4) U pracovníků, kteří pracují v zemědělství nebo v lesnictví, se jako doba zaměstnání posuzuje také doba, po kterou takový pracovník byl členem jednotného zemědělského družstva.

(5) Pokud se započitatelné doby zaměstnání a doby jim na roveň postavené časově navzájem kryjí, započtou se jen jednou.

§ 2

Způsob stanovení nemocenského a peněžité pomoci v mateřství

(1) Nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství se stanoví z průměrné čisté mzdy pracovníka připadající na pracovní den, nejvýše však z částky 100 Kčs (čistá denní mzda). Základem je výdělek, kterého pracovník dosáhl v zaměstnání zakládajícím jeho nemocenské pojištění nebo v souvislosti s tímto zaměstnáním za stanovené období před vznikem nároku na dávku, a to po odečtení daně ze mzdy.

(2) Nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství náleží za pracovní dny. Pracovním dnům se kladou na roveň svátky, za něž se poskytuje náhrada mzdy.

§ 3

Podpora při ošetřování člena rodiny

(1) Podpora při ošetřování člena rodiny náleží za podmínek dále stanovených pracovníku (muži nebo ženě), který nemůže pracovat, poněvadž musí

1. ošetřovat nemocné dítě mladší než 10 let, nebo
2. pečovat o dítě mladší než 10 let z toho důvodu, že
   a) dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, nebo
   b) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy, nebo
   c) osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), a proto nemůže o dítě pečovat, nebo
3. ošetřovat jiného nemocného člena rodiny, jestliže jeho zdravotní stav vyžaduje nezbytně ošetřování jinou osobou.

(2) Podmínkou pro poskytování podpory při ošetřování člena rodiny je, že dítě nebo nemocný člen rodiny žije s pracovníkem ve společné domácnosti a že v domácnosti není nikdo jiný, kdo by mohl o dítě pečovat nebo nemocného ošetřovat; jde-li o ošetřování nemocného dítěte nebo jiného nemocného člena rodiny, je další podmínkou, že nemocného není možné nebo vhodné umístit v nemocnici.

(3) Podpora při ošetřování člena rodiny se poskytuje nejvýše po dobu tří pracovních dnů, pokud potřeba ošetřování v nich trvá; poskytování lze prodloužit až o další tři pracovní dny, jestliže nebylo možno během prvních tří pracovních dnů opatřit potřebnou péči.

(4) Pracovníku, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý, může být poskytování podpory přiznané podle odstavců 1 až 3 dále prodlouženo, avšak doba poskytování nesmí v témž případě ošetřování (péče) přesáhnout 12 pracovních dnů.

(5) O stanovení podpory a o jejích sazbách platí obdobně předpisy o nemocenském.

(6) V témž případě ošetřování (péče) náleží podpora jen jednou a jen jednomu oprávněnému.

§ 4

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

(1) Pracovnici, která konala práci, jež je těhotným ženám zakázána nebo jež podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je proto v těhotenství dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, náleží vyrovnávací příspěvek z prostředků nemocenského pojištění.

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

(3) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále jen „vyrovnávací příspěvek") se poskytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, kterého pracovnice dosahovala po odečtení daně ze mzdy před převedením na jinou práci, a výdělkem, kterého dosahuje po odečtení daně ze mzdy v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. K poklesu výdělku, který pracovnici vznikl zkrácením jejího pracovního úvazku, se nepřihlíží; rovněž se nepřihlíží k částkám výdělku, které po odečtení daně ze mzdy přesahují v průměru 100 Kčs za pracovní den.

(4) Vyrovnávací příspěvek se poskytuje za dobu, za kterou pracovnice měla po převedení na jinou práci nárok na mzdu nebo na náhradu mzdy. V těhotenství se poskytuje nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

(5) Vyrovnávací příspěvek je další peněžitou dávkou nemocenského pojištění. Platí pro ni společná ustanovení, která upravují nároky na peněžité dávky nemocenského pojištění*); o promlčení platí totéž, co o promlčení nemocenského.

§ 5

(1) Ústřední rada odborů stanoví období, za která se zjišťuje výdělek pro určení nemocenského, podpory při ošetřování člena rodiny a peněžité pomoci v mateřství, a upraví podrobnosti o způsobu výpočtu těchto dávek.

(2) Ústřední rada odborů vydá podrobnější předpisy o vyrovnávacím příspěvku, zejména o tom, jak se zjišťuje a vypočítává výdělek, podle kterého se vyrovnávací příspěvek stanoví.

§ 6

(1) Kde se v předpisech o nemocenském pojištění mluví o nepřerušeném zaměstnání v témž podniku,**) rozumí se tím doba zaměstnání stanovená podle § 1.

(2) Zrušují se ustanovení § 17 a § 25 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

§ 7

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1966.

Novotný v. r.

Laštovička v. r.

Lenárt v. r.

*) Část pátá zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákona č. 16/1959 Sb.

**) § 18 zákona č. 54/1956 Sb. a § 4 odst. 3 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

Vydavatel: Ministerstvo spravedlnosti — **Redakce:** Praha 1 - Malá Strana, Tržiště 9, telefon 53 38 41 až 49 — **Administrace:** Statistické a evidenční vydavatelství tiskopisů, n. p., Praha 1 - Malá Strana, Tržiště 9, telefon 53 38 41 až 49 — Vychází podle potřeby — Roční předplatné činí Kčs 54,— a vybírá se v I. čtvrtletí — Zrušení odběru se uznává jen ke konci každého kalendářního čtvrtletí, nejpozději 10 dní před stanoveným datem — Frankované reklamace se uznávají jen dojdou-li do 15 dnů po vydání reklamované částky — Účet SBČS Praha 1 - 321-9082 — Novinová sazba povolena poštovním úřadem Praha 022, číslo 313-348 Be 55 — **Tiskne:** Knihtisk 1, národní podnik v Praze 1 - Malá Strana, Karmelitská 6
Dohlédací pošta Praha 07