

Ročník 1994

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY

Částka 39

Rozeslána dne 15. června 1994

Cena Kč 16,-

O B S A H:

126. Zákoník práce (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)

126

PŘEDSEDA POSLANECKÉ SNĚMOVNY

vyhlašuje

úplné znění zákoníku práce č. 65/1965 Sb., se změnami a doplňky provedenými zákonem č. 88/1968 Sb., zákonem č. 153/1969 Sb., zákonem č. 100/1970 Sb., zákonem č. 20/1975 Sb., zákonem č. 72/1982 Sb., zákonem č. 111/1984 Sb., zákonem č. 22/1985 Sb., zákonem č. 52/1987 Sb., zákonem č. 98/1987 Sb., zákonem č. 188/1988 Sb., zákonem č. 3/1991 Sb., zákonem č. 297/1991 Sb., zákonem č. 231/1992 Sb., zákonem č. 264/1992 Sb., zákonem České národní rady č. 590/1992 Sb., zákonem České národní rady č. 37/1993 Sb. a zákonem č. 74/1994 Sb.

ZÁKONÍK PRÁCE

Národní shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

ZÁKLADNÍ ZÁSADY

(Čl. I - X)

zrušeny

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA PRVNÍ

PŮSOBNOST ZÁKONÍKU PRÁCE

§ 1

(1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovní právní vztahy.

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

§ 2

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy.

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

§ 3

Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.¹⁾

§ 4

Na pracovní právní vztahy státních zástupců a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě se zákoník práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy.

§ 5

Pracovní právní vztahy příslušníků Sboru požární ochrany, učitelů vysokých škol, vědeckých (uměleckých) aspirantů, zaměstnanců dopravy určených zvláštním předpisem a členů posádek československých námořních lodí se řídí zákoníkem práce, pokud zákon nestanoví jinak.

§ 6

(1) Pracovní právní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území České republiky, jakož i mezi cizinci pracujícími na území České republiky a tuzemskými zaměstnavateli se řídí zákoníkem práce, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.

(2) Pracovní právní vztahy zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou mezinárodní organizací se sídlem na území České republiky, zřízených mezinárodními smlouvami, se řídí zákoníkem práce, pokud tyto smlouvy nebo jiné mezinárodní smlouvy nestanoví jinak.

(3) Pracovní právní vztahy zaměstnanců podniků

¹⁾ § 226 obchodního zákoníku.

se zahraniční majetkovou účastí²⁾ a zaměstnavatelů s mezinárodním prvkem³⁾ se sídlem na území České republiky se řídí zákoníkem práce, pokud tito zaměstnanci nepracují a nemají bydliště na území téhož cizího státu; v tomto případě se pracovněprávní vztahy řídí právem rozhodným podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém.

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

HLAVA DRUHÁ

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 7

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákoníku mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmou jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatelé

§ 8

(1) Zaměstnavateli se pro účely tohoto zákoníku rozumí právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a pokud to stanoví zákon, též v obdobných pracovních vztazích.

(2) Zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Totéž platí o organizačních jednotkách zaměstnavatelů, stanoví-li to zvláštní předpisy, popřípadě stanovy sdružení občanů podle zvláštního zákona;²⁹⁾ je-li však účastníkem pracovněprávního vztahu zaměstnavatel, nemůže jím být současně jeho organizační jednotka a naopak.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu

s tímto zákoníkem, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití.

§ 8a

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

§ 9

(1) Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i osoby jimi pověřené. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

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

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

§ 10

(1) Právní úkony orgánů, popřípadě pověřených zaměstnanců (§ 9 odst. 1 a 2) zavazují zaměstnavatele, který také z těchto úkonů nabývá práv.

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

²⁾ Zákon č. 173/1988 Sb., o podniku se zahraniční majetkovou účastí.

³⁾ Zákon č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem v České a Slovenské Federativní Republice.

²⁹⁾ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanci**§ 11**

(1) Způsobilost fyzické osoby mít v pracovně-právních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

(2) Způsobilost fyzické osoby, která ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dnem dosažení 14 let věku.

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

(4) Vláda stanoví nařízením

- a) okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce⁴⁾ mohou před ukončením povinné školní docházky konat fyzické osoby, které dosáhly věku 15 let;
- b) okruh a podmínky výkonu přiměřených prací, které mohou konat fyzické osoby, které ukončily povinnou školní docházku v pomocné škole, pokud dosáhly věku alespoň 14 let.

§ 12

(1) Způsobilost k právním úkonům podle předchozího ustanovení může zaměstnanec 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 zaměstnance k právním úkonům omezí a určí v rozhodnutí rozsah tohoto omezení, jestliže zaměstnanec pro duševní poruchu, která není jen přechodná, nebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek či jedů je schopen činit jen některé právní úkony.

(3) Jestliže zaměstnanec 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

zrušen

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) Zaměstnanec i zaměstnavatel se mohou dát zastoupit jinou fyzickou osobou nebo jinou právnickou osobou.

(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 zaměstnavatele.

(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.

⁴⁾ § 23 a 64 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon).

§ 17

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

(2) Soud může ustanovit opatrovníka také tomu, jehož pobyt není znám, jestliže je to třeba k ochraně jeho zájmů nebo zájmů společnosti. Za týchž podmínek může soud ustanovit opatrovníka i tehdy, jestliže je to třeba z jiného vážného důvodu.

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

HLAVA TŘETÍ

§ 18

(1) Odborové orgány mají právo účastnit se pracovních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.

(2) Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem zejména

- a) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání zaměstnanců, matek, mládeže a osob se změněnou pracovní schopností,
- b) zásadní otázky péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny při práci a pracovního prostředí,
- c) opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců.

(3) Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o

- a) zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatele,
- b) hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele.

(4) K účelům uvedeným v předchozích odstavcích poskytuje zaměstnavatel příslušnému odborovému orgánu potřebné informace, konzultace a doklady a v rámci svých možností přihlíží k jeho stanoviskům.

(5) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými orgány otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a v rámci svých možností poskytují odborovým orgánům potřebné informace.

(6) Členové příslušného odborového orgánu jsou

povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení státního, hospodářského, obchodního nebo služebního tajemství, nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

§ 19

(1) Příslušný odborový orgán spolurozhoduje se zaměstnavatelem o stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb podle zvláštních předpisů¹³⁾ a o jeho čerpání.

(2) Podle provozních možností poskytuje zaměstnavatel pro nezbytnou provozní činnost odborové organizaci v přiměřeném rozsahu místnost (místnosti) s nezbytným vybavením.

§ 20

(1) Postup při uzavírání kolektivních smluv (podnikových a vyššího stupně) stanoví zákon.¹⁴⁾

(2) V kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovní právní nároky v rámci daných pracovních předpisů. Pokud tento zákon stanoví, ve kterých případech lze v kolektivních smlouvách zvyšovat nebo rozšiřovat pracovní nároky zaměstnanců, vztahuje se to na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost,¹⁵⁾ není-li výslovně stanoveno jinak.

(3) Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

§ 21

(1) Pracovní právní nároky s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady, které lze podle pracovních předpisů upravit v kolektivních smlouvách, může zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, stanovit vnitřním předpisem.

(2) Pokud jsou některé pracovní právní nároky upraveny kolektivní smlouvou i vnitřním předpisem, vydaným před vznikem odborové organizace, platí úprava obsažená v kolektivní smlouvě.

(3) Vnitřní předpis je neplatný, pokud nebyl vydán písemně, nebo je v rozporu s právními předpisy nebo

¹³⁾ § 9 zákona č. 111/1990 Sb., o státním podniku.

Vyhláška Federálního ministerstva financí, Ministerstva financí, cen a mezd České socialistické republiky a Ministerstva financí, cen a mezd Slovenské socialistické republiky č. 210/1989 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

¹⁴⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

¹⁵⁾ Např. § 2 obchodního zákoníku, § 2 živnostenského zákona.

byl vydán zaměstnavatelem, u něhož působí odborová organizace.

§ 22

(1) Odborové orgány dbají o dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti (dále jen „pracovněprávní předpisy“).

(2) Příslušné odborové orgány mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Přitom jsou oprávněny zejména

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

Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti,³⁰⁾ lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

(3) V zařízeních na obranu vlasti mohou vykonávat tuto kontrolu jen ty odborové orgány, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.

(4) Právo kontroly náležející podle zvláštních předpisů jiným orgánům není ustanovením odstavce 2 dotčeno.

§ 23

(1) Ústřední orgány, které vydávají na základě

tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy, tak činí po jejich projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Ústřední orgány mohou vydat pracovněprávní předpisy pro jednotlivá odvětví jen v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí a právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci též v dohodě s příslušným orgánem státního odborného dozoru.

(2) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými ústředními odborovými orgány a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

§ 23a

zrušen

HLAVA ČTVRTÁ

§ 24 a 25

zrušeny

§ 26

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

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNÍ POMĚR

HLAVA PRVNÍ

VZNIK, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

§ 27

(1) Zaměstnanec v pracovním poměru se podílí svou prací za mzdu podle pokynů zaměstnavatele na plnění jeho úkolů.

(2) Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Volbou se pracovní poměr zakládá v případech stanovených zvláštními předpisy, popřípadě stanovami

³⁰⁾ § 11 občanského zákoníku.

Zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech.

nebo usnesením příslušných orgánů družstev nebo sdružení občanů podle zvláštního zákona.²⁹⁾

(4) Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců, jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů, a u vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel.

(5) Vedoucími funkcemi, do nichž u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, jmenuje statutární orgán, a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel, jsou funkce vedoucích zaměstnanců

- a) v přímé řídicí působnosti
 1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
- b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného
 1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec,
- c) na ústředních orgánech.

Jmenování a odvolání může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel. Jmenováním a odvoláním nelze pověřit jinou osobu.

Oddíl první

Pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

§ 28

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance 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 zaměstnavatel povinen zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce.

§ 29

(1) V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

- a) druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
- b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),

c) den nástupu do práce.

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

§ 30

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

(2) Pracovní poměr na dobu určitou nelze sjednat s

- a) absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť vstupujícími do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci; absolventem se rozumí zaměstnanec, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby nahrazující tuto službu, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle § 127 odst. 2 omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek,
- b) mladistvými,
- c) zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva,
- d) fyzickými osobami se ZPS a ZPS s TZP.³¹⁾

(3) Zákaz podle odstavce 2 neplatí v případech, kdy fyzická osoba písemně požádá zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

§ 31

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

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

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

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

§ 32

(1) Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní

³¹⁾ § 21 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

smlouvu písemně. Jde-li však o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc, je povinen tak učinit, jen jestliže o to zaměstnanec požádá nebo jde-li o zaměstnance, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

(2) Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

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 zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 34

zrušen

§ 35

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,

- a) zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou,
- b) zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

(2) Při nástupu do práce musí být zaměstnanec řádně seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele (§ 82) a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také řádně seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy.

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech.

Oddíl druhý

Změny pracovního poměru

§ 36

Změna sjednaných pracovních podmínek

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

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

§ 37

Převedení na jinou práci

(1) Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci,

- a) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,⁵⁾
- b) koná-li těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,
- c) je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,
- d) je-li to třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu,
- e) je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- f) požádá-li o to těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci.

(2) Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci,

- a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. e) a f),

⁵⁾ § 4 odst. 1 zákona č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění zákona č. 160/1989 Sb.

b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,

c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

a) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje (§ 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.

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

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

§ 38

Pracovní cesta a přeložení

(1) Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

(2) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (k jinému zaměstnavateli), může pověřit jiného vedoucího zaměstnance (jiného zaměstnavatele), aby zaměstnanci dával pokyny k práci, popřípadě jeho práci organizoval, řídil a kontroloval (§ 9 odst. 3 a § 10 odst. 2); v pověření je třeba vymezit jeho rozsah. S pověřením podle předchozí věty musí být zaměstnanec seznámen. Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstna-

vatele však nemohou vůči zaměstnanci činit jménem vysílajícího zaměstnavatele právní úkony.

(3) Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky (útvaru), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

(4) Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.

§ 39

Převedení zaměstnance na původní pracovní místo

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec 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, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na témž pracovišti, kde pracoval dříve.

§ 40

Převedení a přeložení na žádost zaměstnance

Požádá-li zaměstnanec 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 zaměstnavatel povinen mu vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které zaměstnance převádí, byly pro něho vhodné.

§ 41

Účast odborových orgánů při převádění

Pokud zaměstnavatel zaměstnance výjimečně podle § 37 převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření s příslušným odborovým orgánem.

Projednání není třeba, dokud celková doba převedení nepřesáhla 22 pracovních dnů v kalendářním roce.

Oddíl třetí

Skončení pracovního poměru

§ 42

(1) Pracovní poměr může být rozvázán:

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

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

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

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky.

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance.

§ 43

Dohoda

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

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

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

§ 44

Výpověď

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

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

(3) Výpověď, která byla doručena druhému účast-

níku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

§ 45

Výpovědní doby

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak. Při výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) činí výpovědní doba tři měsíce.

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

Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 46

(1) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů:

- a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) zaniká-li zaměstnavatel nebo převádí-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a přejímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,
- e) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- f) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by

s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

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

- a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
- b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

(3) Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděl, a pro porušení pracovní kázně v cizině do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

(4) Stane-li se v průběhu lhůty dvou měsíců uvedené v předchozím odstavci jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu příslušného orgánu státní správy, nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí orgánu státní správy nabylo právní moci.

§ 47

(1) Byla-li dána zaměstnanci výpověď z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d), je zaměstnavatel povinen ve spolupráci s příslušným orgánem státní správy účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

(2) Při výpovědi dané osamělým zaměstnankyní nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. c), při výpovědi dané zaměstnanci proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání, a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expo-

zice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby, je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V těchto případech výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

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

Zákaz výpovědi

§ 48

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanec 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 zaměstnanci doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby; to platí obdobně v případě civilní služby,¹⁶⁾
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně nebo osamělý zaměstnanec trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky,
- e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

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

¹⁶⁾ Zákon č. 73/1990 Sb., o civilní službě.

§ 49

Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

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

§ 50

Zaměstnanci se změněnou pracovní schopností může dát zaměstnavatel výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, jinak je výpověď neplatná; tento souhlas se nevyžaduje, jde-li o výpověď dávanou zaměstnanci staršímu než 65 let nebo z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f).

§ 51

Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

§ 52

zrušen

Okamžité zrušení

§ 53

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

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod

vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.

(3) Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo osamělým zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), z důvodů uvedených v odstavci 1 rozvázat pracovní poměr výpovědí.

§ 54

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže

- a) podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevodil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci,
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

(2) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

(3) Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní dobu.

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Skončení pracovního poměru sjednaného na určitou dobu

§ 56

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

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

§ 57

Před uplynutím sjednané doby může skončit pra-

covní poměr na dobu určitou také ostatními způsoby uvedenými v § 42.

§ 58

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

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

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

§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem.

(2) Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k opatření podle předchozího odstavce. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle předchozího odstavce jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých.

§ 60

Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

(1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento

posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem jsou veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

(2) Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci, popřípadě jinému zaměstnavateli na jeho žádost potvrzení o zaměstnání a uvést v něm zejména dobu jeho trvání, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a závazky zaměstnance vůči zaměstnavateli, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny ze zaměstnancovy mzdy srážky, jakož i další skutečnosti stanovené právními předpisy.

(3) Jiné informace je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, pokud právní předpis nestanoví jinak.

(4) Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u soudu, aby zaměstnavateli bylo uloženo přiměřeně je upravit.

Odstupné

§ 60a

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výděлку.

(2) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.³²⁾

(3) Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

§ 60b

(1) Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru nastoupí opět do zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby dvou měsíců, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle

³²⁾ § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

§ 60c

Odstupné nenáleží zaměstnanci,

- a) u něhož při organizačních změnách dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele,
- b) který koná u zaměstnavatele práci ve vedlejším pracovním poměru.

Oddíl čtvrtý

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

§ 61

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

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

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

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

§ 62

(1) Dal-li zaměstnanec neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel mu oznámil, že trvá na tom, aby dál konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec této jeho výzvě,

může zaměstnavatel na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla (§ 179) ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce; za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu mu však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

(2) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

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

(3) V případech uvedených v předchozím odstavci nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

§ 63

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

§ 64

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

Oddíl pátý

Volba a jmenování

§ 65

(1) Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu do funkce. Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, u něhož je tento zaměstnanec dosud v pracovním poměru, tím nejsou dotčena, nedohodnou-li se jinak. Je-li však pracovní poměr založen volbou do veřejné funkce, je zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v době zvolení do funkce v pracovním poměru, povinen mu umožnit výkon funkce a poskytnout mu za tím účelem pracovní volno bez náhrady mzdy nebo na jeho žádost s ním rozvázat pracovní poměr.

(2) Zaměstnance, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat. Zaměstnanec se může této funkce též vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručeno druhému účast-

níku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

(3) Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo zaměstnanec ji odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

§ 66 a 67
zrušeny

§ 68

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

Oddíl šestý

Souběžné pracovní poměry a vedlejší činnost

§ 69

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

Vedlejší pracovní poměr

§ 70

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

(2) Jako vedlejší pracovní poměr se neposuzuje pracovní poměr sjednaný se zaměstnancem na dobu, kdy čerpá dovolenou na zotavenou.

(3) Vláda může stanovit nařízením

- a) nejvyšší rozsah pracovní doby, na který lze sjednat vedlejší pracovní poměr,

- b) celkový nejvyšší rozsah sjednané pracovní doby ve dvou nebo více vedlejších pracovních poměrech, popřípadě v dohodách o pracovní činnosti.

§ 70a
zrušen

§ 70b

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

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

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

(4) Zaměstnavatel nesmí ve vedlejším pracovním poměru zaměstnávat mladistvé zaměstnance.

(5) Jako vedlejší se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem družstva, kde součástí členství je též pracovní vztah, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

§ 71

Vedlejší činnost

Vedlejší činnost je činnost, kterou vykonává zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr a která záleží v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedlejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru (§ 69 a § 70 odst. 1) nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

HLAVA DRUHÁ

PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ ŘÁD

§ 72
zrušen

§ 73

Základní povinnosti zaměstnanců

- (1) Zaměstnanci jsou povinni zejména

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

(2) Zaměstnanci orgánů státní správy, soudů a státních zastupitelství, Policie České republiky, Bezpečnostní informační služby, Vězeňské služby, Kanceláře prezidenta republiky, kanceláře Parlamentu, Úřadu vlády, Nejvyššího kontrolního úřadu, Úřadu pro legislativu a veřejnou správu, České národní banky a státních fondů, zaměstnanci chráněných krajinných oblastí a národních parků jsou dále povinni:

- a) jednat a rozhodovat nestranně a zdržet se při výkonu práce všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost rozhodování,
- b) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám; to neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jím pověřeným vedoucím zaměstnancem, nestanoví-li zvláštní zákon²⁰⁾ jinak,
- c) v souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, s výjimkou darů nebo výhod poskytovaných zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, nebo na základě právních předpisů a kolektivních smluv,
- d) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného.

(3) Zaměstnanci uvedení v odstavci 2 nesmějí být členy řídících nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost; to neplatí, pokud do takového orgánu byli vysláni zaměstnavatelem, u něhož jsou zaměstnání, a v souvislosti s tímto členstvím nepobírají odměnu od příslušné právnické osoby provozující podnikatelskou činnost.

(4) Zaměstnanci uvedení v odstavci 2 mohou vy-

konávat podnikatelskou činnost jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání.

(5) Omezení stanovené v předchozím odstavci se nevztahuje na činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a na správu vlastního majetku.

§ 74

Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců

Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni zejména

- a) řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,
- b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu zaměstnanců podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,
- e) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,
- f) zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázi, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností,
- g) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

§ 75

Výkon jiné výdělečné činnosti

(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

(2) Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

²⁰⁾ Např. § 54 zákona č. 22/1992 Sb., o Státní bance československé.

(3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

§ 76 až 81
zrušeny

§ 82 Pracovní řád

(1) Zaměstnavatelé mohou vydávat pracovní řády. Zaměstnavatelé uvedení v § 73 odst. 2 jsou povinni vydat pracovní řád.

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

(3) Pracovní řád může zaměstnavatel vydat, pokud orgán nadřízený zaměstnavateli nevydal pracovní řád pro zaměstnavatele jím řízené. Orgán nadřízený zaměstnavateli a zaměstnavatelé vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.

(4) Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

(5) Všichni zaměstnanci musí být s pracovním řádem seznámeni. Pracovní řád musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele veřejně přístupný.

HLAVA TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

Oddíl první Pracovní doba a přestávky v práci

§ 83

(1) Pracovní doba je nejvýše 43 hodin týdně.

(2) Zaměstnanci mladší 16 let mají pracovní dobu nejvýše 33 hodin týdně.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a podmínky jejího zavádění a rozvržení.

(4) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavce 3 povoluje Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem, s příslušnou organizací zaměstnavatelů, popřípadě s příslušnou zájmovou organizací družstev.

(5) Další zkrácení pracovní doby bez snížení

mzdy pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavců 3 a 4 lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

(6) Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle předchozích odstavců.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí (§ 83 odst. 3) zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(2) Týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení na jednotlivé týdny délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhl tři hodiny a aby pracovní doba v jednotlivých dnech nepřesáhla devět a půl hodiny; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.

(3) Při rozvržení pracovní doby přihlíží zaměstnavatel k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektrinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozdělení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů.

§ 85

(1) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 84 odst. 2), může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem, popřípadě podle kolektivní smlouvy vyššího stupně nerovnoměrně, popřípadě za podmínek stanovených nařízením vlády [§ 92 odst. 3 písm. b)] určit odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité organizační útvary nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle pracovněprávního předpisu vydaného ústředním orgánem, popřípadě podle kolektivní smlouvy vyššího stupně může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout nerovnoměrně pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce, popřípadě za podmínek stanovených na-

řízením vlády [§ 92 odst. 3 písm. b)] určit odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu.

(3) Za podmínek stanovených v předchozích odstavcích lze nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se zaměstnancem též dohodnout.

§ 85a

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

§ 85b

zrušen

§ 86

Kratší pracovní doba a jiná úprava pracovní doby

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

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

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

Začátek a konec pracovní doby

§ 87

(1) Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(2) Pracovní dobu téže směny může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, ve spojích, v kulturních zařízeních a v obchodě může být pracovní doba téže směny takto rozdělena i na více částí. Za-

městnavatel přitom přihlíží k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektrinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby tato rozdělení pracovní doby nebyla v rozporu se zájmy obyvatelstva.

§ 88

(1) Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.

(2) V kolektivní smlouvě lze sjednat, nebo ve vnitřním předpisu stanovit, jakou dobu z doby potřebné k osobní očiště po skončení práce lze započítat do pracovní doby. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 89

Přestávky v práci

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

(2) Zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(4) Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny.

(5) Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se započítávají do pracovní doby v rozsahu 30 minut za směnu. V kolektivní smlouvě lze dohodnout, nebo ve vnitřním předpisu stanovit, že při směně přesahující deset a půl hodiny se do pracovní doby započte dalších nejvýše patnáct minut; to platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 90

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec 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 zaměstnanci staršímu než 18 let:

- a) v nepřetržitých provozech a při turnusové práci,
- b) v zemědělství,
- c) ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,

- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

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

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

Dny pracovního klidu

§ 91

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

(2) Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit jen výjimečně, a to po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(3) V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci 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 zaměstnance, 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 zaměstnanci nařídit jen práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

§ 92

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

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

(3) Vláda může stanovit nařízením,

- a) že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodiny, u zaměstnanců s kratší pracovní dobou až na 18 hodin a u zaměstnanců ve spojích a u členů posádek československých námořních lodí i pod tyto hranice,
- b) v kterých případech a za jakých podmínek může být zaměstnancům v zemědělství a zaměstnancům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně podle § 85, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.

(4) Za podmínek stanovených v předchozích odstavcích lze nepřetržitý odpočinek v týdnu též dohodnout.

§ 93

Při veškerých úpravách pracovní doby podle předchozích ustanovení je nutné brát zřetel na situaci v energetice a v dopravě; zaměstnavatelé musí proto dbát pokynů příslušného orgánu státní správy vydaných po projednání s příslušným odborovým orgánem k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou.

§ 94

zrušen

§ 95

Pracovní pohotovost

(1) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit pouze v případech, za podmínek a v rozsahu stanoveném v pracovním předpisu nebo v kolektivní smlouvě; to platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. V ostatních případech lze se zaměstnancem pracovní pohotovost dohodnout.

(2) Ústřední orgány v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí mohou stanovit pracovním předpisem, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu mohou zaměstnavatelé nařídit zaměstnancům pracovní pohotovost a v jakém rozsahu se pracovní pohotovost započítává do pracovní doby. Pro zaměstnavatele a zaměstnance více odvětví může takovou úpravu stanovit pracovním předpisem Ministerstvo práce a sociálních věcí.

(3) V kolektivní smlouvě vyššího stupně lze stanovit úpravu příznivější pro zaměstnance, než stanoví pracovní předpis, v podnikové kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze stanovit

úpravu příznivější pro zaměstnance, než stanoví pracovní právní předpis nebo kolektivní smlouva vyššího stupně. Ve vnitřním předpisu však nelze stanovit rozsah pracovní pohotovosti podle odstavce 1.

(4) Odměňování pracovní pohotovosti se řídí mzdovými předpisy a kolektivními smlouvami (§ 20 odst. 2 a § 112 odst. 1).

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

(1) Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (§ 84 až 85a a § 87 odst. 1). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (§ 86 odst. 1) je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídit.

(2) Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost, nebo pracovní dobu, která odpadla pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

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

§ 97

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

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

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

(3) V kalendářním roce lze nařídit zaměstnanci práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin.

(4) Úřady práce mohou po projednání v poradních sborech³³⁾ na základě stanoviska příslušného odborového orgánu pro zaměstnavatele ve svém územním obvodu stanovit, ve kterých činnostech a v jakém rozsahu se na přechodnou dobu z vážných důvodů povoluje výkon dohodnuté práce přesčas nad hranice stanovené v předchozích odstavcích. V kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit bližší podmínky výkonu této práce.

(5) Vláda stanoví nařízením, které druhy přesčasové práce se nezahrnují do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce.

§ 98

Celkový rozsah přesčasové práce pro zaměstnavatele, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště a jeho případné překročení stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

§ 99

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

(2) Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který vykonává práce vyžadující, aby byly pravidelně konány v noci v rozsahu nejméně čtyř hodin po sobě jdoucích; tím nejsou dotčeny zvláštní zákony.³⁴⁾

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci, který o to požádá, byl vyšetřen lékařem

- a) před zařazením na noční práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
- c) kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce.

³³⁾ § 7 zákona ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákona ČNR č. 272/1992 Sb.

³⁴⁾ Zákon č. 1/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

(4) Zaměstnavatel je povinen pravidelně projednávat s příslušným odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci a zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení.

(5) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

§ 99a

Pokud opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby (§ 84 odst. 1, § 85 odst. 1 a 2, § 87 a § 89 odst. 2 a 3), nařízení práce ve dnech pracovního klidu (§ 91 odst. 2) a práce přesčas (§ 98) jsou upravena v kolektivní smlouvě, nevyžaduje se k jejich uplatnění projednání s příslušným odborovým orgánem.

Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Zaměstnanci vzniká za stanovených podmínek nárok na

- dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou,
- zvláštní dodatkovou dovolenou,
- další dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok

§ 101

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

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

§ 102

(1) Základní výměra dovolené činí tři týdny.

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

(3) V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad výměru uvedenou v předchozích odstavcích. Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená o jeden týden delší než výměra uvedená v předchozích odstavcích.

(4) Vláda může stanovit nařízením prodloužení dovolené podle předchozího odstavce u zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

(5) Dovolená učitelů včetně ředitelů škol a jejich zástupců činí osm týdnů;¹⁷⁾ dovolená učitelů mateřských škol včetně ředitelů těchto škol a jejich zástupců, vychovatelů a mistrů odborné výchovy činí šest týdnů v kalendářním roce.

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

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

§ 103

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

- trvalé péče o dítě ve věku do tří let,
- výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Vězeňské službě, nebo výkonu civilní služby,
- úspěšně ukončeného studia,
- vědecké (umělecké) aspirantury,
- členství v družstvu, kde součástí členství je též pracovní vztah,

¹⁷⁾ § 2 odst. 1 zákona č. 29/1984 Sb., ve znění zákona č. 171/1990 Sb. Zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách.

- f) osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,⁶⁾ osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,
- g) přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů,⁷⁾
- h) po kterou byl zaměstnanec veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání nebo pobíral invalidní důchod,
- i) vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byť i v pozdějším řízení, a trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení,
- j) činnosti osob samostatně výdělečně činných.¹⁸⁾

(2) Doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započitatelné doby strávené v cizině se započítávají do doby rozhodné pro délku dovolené za stejných podmínek, jako kdyby zaměstnanec pracoval na území České republiky.

(3) Z důvodů hodných zvláštního zřetele se jiné doby zaměstnanci pro účely dovolené započtou se souhlasem Ministerstva práce a sociálních věcí.

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

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

§ 104

Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 101 odst. 1 věta druhá).

§ 105

Dodatková dovolená, zvláštní dodatková dovolená a další dovolená

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

(2) Vláda stanoví nařízením, kteří další zaměstnanci konající práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví druhy prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány; přitom může blíže určit okruh zaměstnanců, jimž se dodatková dovolená poskytuje, a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování.

(3) Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou

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

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

Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

§ 106

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

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

⁷⁾ § 116 vyhlášky Federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

¹⁸⁾ § 61 vyhlášky č. 149/1988 Sb., ve znění vyhlášek č. 123/1990 Sb. a č. 260/1990 Sb.

(2) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

§ 107

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

(2) Vláda stanoví nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu.

§ 108

(1) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem; tato doba může být výjimečně zkrácena, dále-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán.

(2) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(3) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenskou činnou službu nebo civilní službu, kdy je uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157). Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(4) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

§ 109

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

(2) Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, je zaměstnavatel po-

vinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

§ 110

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené službu v ozbrojených silách nebo civilní službu, byl-li uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské dovolené.

(2) Případne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

§ 110a

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterýkoliv ze zúčastněných zaměstnavatelů poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vznikl (vznikne) nárok u druhého zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (její část), na níž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) nárok nevznikl. Změnou zaměstnání podle předchozí věty se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a nástup zaměstnance bez zbytečného průtahu do nového pracovního poměru u jiného zaměstnavatele.

§ 110b

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

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

- a) protože mu zaměstnavatel neurčil dobu čerpání dovolené nebo mu určil nesprávnou délku dovolené,
- b) pro překážky v práci na straně zaměstnance,
- c) pro skončení pracovního poměru.

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

(4) Zaměstnancům uvedeným v § 102 odst. 5 přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři týdny nevyčerpané dovolené.

(5) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl.

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

§ 110c

Vláda stanoví nařízením, které doby se posuzují jako výkon práce, i když zaměstnanec nepracuje.

HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

Mzda

§ 111

(1) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzdou se rozumí tarifní mzda (základní mzda, mzdový tarif), mzdové příplatky a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách.

(3) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše.

(4) Zaměstnavatelé samostatně rozhodují o uplatnění příslušné formy základní mzdy (úkolové, podílové nebo časové), popřípadě vedle ní o uplatnění dalších mzdových forem stanovených ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách.

§ 112

(1) Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům mzdu podle kolektivních smluv vyššího stupně a v jejich rámci podle podnikových kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv. Pokud poskytování mzdy není upraveno v kolektivních smlouvách vyššího stupně, poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům mzdu podle mzdových předpisů a v jejich rámci podle podnikových kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv.

(2) Zaměstnancům se nezávisle na celkových výsledcích zaměstnavatele zaručují nároky vzniklé na tarifní mzdu a mzdové příplatky stanovené ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách vyššího stupně.

vých předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách vyššího stupně.

(3) Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům v souvislosti s pracovním poměrem jiná plnění peněžité hodnoty, naturální požitky, popřípadě jiná nepeněžité plnění pouze tehdy, stanoví-li to právní předpis.

§ 113

Osobní účet mzdy

(1) Zaměstnavatel, který provozuje podnikatelskou činnost, může zaměstnanci v dohodě s ním zřídit osobní účet mzdy.

(2) Na osobní účet se převádí dohodnutá část mzdy, na kterou by jinak zaměstnanci vznikl nárok; nelze však na něj převádět tarifní mzdu a mzdové příplatky, popřípadě další mzdové složky, o nichž to stanoví mzdový předpis nebo kolektivní smlouva. V kolektivní smlouvě lze též omezit okruh zaměstnanců, jimž lze osobní účet mzdy zřídit.

(3) Dohoda musí obsahovat určení části mzdy, která se na osobní účet převádí, rozsah a podmínky krácení převedené části mzdy a termíny výplaty mzdy z osobního účtu. Dohoda o zřízení osobního účtu musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Mzdový předpis, popřípadě kolektivní smlouva vyššího stupně může stanovit závazné podmínky krácení převedené části mzdy.

(4) Skončí-li pracovní poměr před uplynutím výplatního termínu uvedeného v dohodě, vyplatí se mzda z osobního účtu v rozsahu odpovídajícím dohodnutým podmínkám nejpozději do tří kalendářních měsíců po skončení pracovního poměru. Mzda na osobním účtu se zahrnuje do průměrného výdělku až při její výplatě.

§ 114

Normování práce

(1) Zaměstnavatel může stanovit normy spotřeby práce; přitom musí vzít v úvahu pracovní tempo přiměřené fyziologickým a neuropsychickým možnostem, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

(2) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby předpoklady pro uplatnění norem byly vytvořeny před zahájením práce. Normy spotřeby práce a jejich změny musí být zaměstnancům oznámeny vždy před zahájením práce a nesmějí být uplatněny se zpětnou platností.

§ 115

Mzda při výkonu jiné práce

(1) Mzdové předpisy, popřípadě kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoví, za jakých podmínek, po jakou dobu a v jaké výši přísluší zaměstnanci mzda nebo doplatek k dosažené mzdě, jestliže koná v rámci

pracovní smlouvy práci odměňovanou nižším mzdovým tarifem, než odpovídá jeho kvalifikaci, popřípadě práci, na kterou byl převeden na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy.

(2) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoje (§ 129), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Ve mzdových předpisech, v kolektivních smlouvách vyššího stupně, popřípadě v jejich rámci se v podnikových kolektivních smlouvách stanoví, v jaké výši přísluší zaměstnanci mzda, jestliže prostoje nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

(3) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože to vyžadovalo odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků [§ 37 odst. 4 písm. b)], přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

(4) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti uvedené v § 37 odst. 2 písm. b), přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

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

(6) Je-li zaměstnanec převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, z důvodů karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči o zdraví lidí, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Vláda může stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný orgán státní správy náklady na případný doplatek mzdy zaměstnavateli, který jej poskytl.

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

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

§ 116

Mzda a náhradní volno za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % mzdového tarifu, a jde-li o práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši nejméně 50 % mzdového tarifu.

(2) Zaměstnavatel může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas místo příplatku náhradní volno, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla sjednána jiná doba. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době uvedené v předchozí větě, přísluší mu vedle dosažené mzdy za práci přesčas příplatek podle odstavce 1.

(3) Ve mzdových předpisech nebo v kolektivních smlouvách vyššího stupně, popřípadě v jejich rámci v podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit, ve kterých případech lze za práci přesčas poskytovat vyšší příplatky, než stanoví odstavec 1, jednotný příplatek ve výši nejméně 33 % mzdového tarifu, popřípadě též přiměřenou paušální částku.

(4) Některým skupinám zaměstnanců, zejména konajícím práce řídicí nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze ve mzdových předpisech, popřípadě v kolektivních smlouvách vyššího stupně stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. To neplatí o práci přesčas konané v noci nebo v den pracovního klidu, popřípadě v dalších případech stanovených mzdovými předpisy, popřípadě kolektivními smlouvami vyššího stupně. Ve mzdě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

§ 116a

Mzda za noční práci a za práci ve výškách

Za noční práci (§ 99) a za práci ve výškách je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům mzdové příplatky. Jejich výši a podmínky pro jejich poskytování stanoví mzdové předpisy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně.

§ 117

Mzda a náhrada mzdy za svátky

(1) Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci 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 zaměstnanci,

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

(3) Zaměstnanci, 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 zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

(4) Náhrada mzdy za svátek nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek (§ 91 odst. 4), popřípadě část některé z těchto směn.

§ 118

Mzda při vadné práci

Vyrobí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

§ 119

Splatnost mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za měsíční období, pokud v podnikové kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě nebylo dohodnuto jiné období, a to v nejbližším výplatním termínu po uplynutí období, za něž se poskytuje. V podnikové kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě lze též dohodnout, že se některé složky mzdy s výjimkou zaručené mzdy vyplatí v pozdějším výplatním termínu, nejpozději však v době tří měsíců po uplynutí období,

za něž se poskytují. Mzda a náhrada mzdy se vyplácí ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vyhláškou Ministerstva financí vydanou v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

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

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

§ 120

Výplata mzdy a náhrady mzdy

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

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

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

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

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

⁸⁾ § 11 zákona ČNR č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi.

§ 121

Srážky ze mzdy a z náhrady mzdy

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

- a) zálohu na daň z příjmů fyzických osob,
- b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné zdravotního pojištění,
- c) zálohu na mzdu (její složku), kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky),
- d) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo orgánem státní správy,
- e) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření a peněžitě tresty (pokuty), jakož i náhrady uložené zaměstnanci vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů,
- f) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, pokud je zaměstnanec povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o nemocenském pojištění,
- g) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o sociálním zabezpečení,
- h) nevýúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,
- i) náborové a jiné příspěvky, jakož i náhrady stěhovacích výdajů, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle pracovněprávních předpisů vrátit,
- j) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- k) částky rodičovského příspěvku, které je zaměstnankyně (zaměstnanec) povinna vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o rodičovském příspěvku,
- l) neprávem přijaté hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání nebo jeho zvýšení, anebo zálohově poskytnuté hmotné zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen ho vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o zaměstnanosti.

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

§ 122

**Účast odborových orgánů při provádění
mzdových opatření**

Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na

mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem, není-li příslušná úprava provedena v kolektivní smlouvě.

§ 123

Ministerstvo spravedlnosti v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou odměny za pracovní pohotovost soudců a justičních čekatelů a způsob nařizování pracovní pohotovosti.

Oddíl druhý

Náhrada mzdy při překážkách v práci**Překážky na straně zaměstnance**

§ 124

Překážky z důvodů obecného zájmu

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci 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 zaměstnanci k výkonu veřejné funkce a občanské povinnosti poskytne zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce poskytne zaměstnavatel, pro kterého byl uvolněn, přiměřenou odměnu, která se posuzuje jako mzda; náhrada mzdy od zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru, mu nepřísluší.

(3) Vláda může stanovit nařízením, kdy při krátkodobém uvolnění zaměstnance mu poskytne náhradu mzdy zaměstnavatel, pro něhož je v té době činný, nebo kdy tento zaměstnavatel uhradí náhradu mzdy zaměstnavateli, který jej uvolnil.

(4) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou jiné úkony v obecném zájmu, rozsah a podmínky krátkodobého uvolnění a poskytování náhrady mzdy.

(5) V kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy nad rozsah stanovený v pracovněprávním předpisu vydaném podle odstavce 4, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, které zaměstnavatel posuzuje jako jiné úkony v obecném zájmu, a stanovit pro zaměstnance příznivější podmínky poskytování pracovního volna a náhrady mzdy; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy, popřípadě stanovit příznivější podmínky pro jeho poskytování.

§ 125

Náhrada mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní služby

(1) Zaměstnanci, který nastupuje vojenskou základní (náhradní) službu nebo civilní službu, poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu prvních dvou týdnů této služby; v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech lze stanovit nárok zaměstnance na náhradu mzdy za další dobu, popřípadě možnost zaměstnavatele náhradu mzdy za další dobu poskytnout. Tato náhrada mzdy je splatná nejpozději tři dny před dnem stanoveným k nástupu služby.

(2) Za každou směnu (pracovní den) nebo její převážnou část, kterou zaměstnanec neomluveně zamešká v době čtyř týdnů bezprostředně předcházejících nástupu vojenské služby nebo civilní služby, může mu zaměstnavatel zkrátit náhradu mzdy za jeden až tři dny; zamešká-li zaměstnanec neomluveně směnu nebo její převážnou část v době po vyplacení náhrady mzdy, je povinen vrátit zaměstnavateli částku odpovídající zkrácení náhrady mzdy.

(3) Při vojenském cvičení a dalších druzích služby v ozbrojených silách, s výjimkou vojenské základní (náhradní) služby, a při výkonu civilní služby místo vojenského cvičení přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele po dobu této služby náhrada mzdy ve výši stanovené nařízením vlády. V kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech lze výši náhrady mzdy stanovené podle předchozí věty zvýšit; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku.

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

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

(6) Vláda stanoví nařízením, v jakém rozsahu lze poskytovat zaměstnancům v souvislosti s nástupem služby v ozbrojených silách nebo civilní služby pracovní volno s nárokem na náhradu mzdy.

(7) Náhradu mzdy vyplacenou zaměstnanci podle odstavců 1 až 4 při výkonu služby v ozbrojených silách uhradí zaměstnavateli příslušný státní orgán vojenské

správy a při výkonu civilní služby příslušný orgán státní správy. Nehradí se náhrada mzdy vyplacená zaměstnavatelem, který je rozpočtovou organizací, a náhrada mzdy vyplývající z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu nad rozsah stanovený právním předpisem.

§ 126

Školení a studium při zaměstnání

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

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

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy stanoví vyhláškou poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení zaměstnanců studujících při zaměstnání a zaměstnanců při účasti na školení uvedených v odstavci 1, popřípadě i výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení.

(4) Nejsou-li pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zaměstnanců při účasti na školení a studiu při zaměstnání uvedených v odstavci 1 upraveny právním předpisem, lze je stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně; lze v ní též stanovit pro zaměstnance příznivější podmínky poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, než stanoví právní předpis. Náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku a náhrada cestovních výdajů výši stanovenou pracovněprávními předpisy. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit či příznivěji upravit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Důležité osobní překážky v práci

§ 127

(1) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc, úraz, lázeňskou péči nebo přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,²⁴⁾ po dobu mateřské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo

²⁴⁾ § 15 odst. 1 věta první zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákona ČNR č. 37/1993 Sb.

ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy; hmotné zabezpečení v těchto případech upravují právní předpisy o nemocenském pojištění.

(2) Zaměstnavatel omluví též nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu poskytuje peněžitá pomoc podle právních předpisů o nemocenském pojištění nebo příspěvek podle zákona o rodičovském příspěvku, nejdéle však do tří let věku dítěte; po tuto dobu mu nepřísluší náhrada mzdy.

§ 128

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

(2) Vláda stanoví nařízením, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu se toto pracovní volno poskytuje a kdy a v jakém rozsahu přísluší zaměstnancům po dobu tohoto pracovního volna náhrada mzdy.

(3) V kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno, popřípadě náhradu mzdy nad rozsah stanovený v pracovněprávním předpisu vydaném podle odstavce 2, popřípadě rozšířit jejich okruh o další případy, kdy zaměstnanci vznikne nárok na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy; náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Překážky na straně zaměstnavatele

§ 129

Prostoje

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) a nebyl-li převeden na jinou práci [§ 37 odst. 4 písm. a) a § 115 odst. 2], přísluší mu náhrada mzdy za podmínek a v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě v souladu s nimi kolektivními smlouvami.

§ 130

Ostatní překážky na straně zaměstnavatele

(1) Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny

v předchozím ustanovení, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud předpisy uvedené v § 131 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

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

(3) Vymezil-li zaměstnavatel v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem vážné provozní důvody, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Dohodu podle předchozí věty nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele.

Oddíl třetí

Náhrady výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

§ 131

Zaměstnavatel poskytuje za podmínek a ve výši stanovené zvláštním zákonem³⁵⁾ zaměstnancům náhrady cestovních, stěhovacích a jiných výdajů, které jim vzniknou při plnění pracovních povinností. Za podmínek a ve výši dohodnuté v kolektivní smlouvě nebo stanovené ve vnitřním předpisu poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, pokud jich používají s jeho souhlasem; to se nevztahuje na používání motorového vozidla, používaného se souhlasem zaměstnavatele pro výkon práce. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

HLAVA PÁTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

§ 132

(1) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a stále zlepšování pracovního prostředí je rovnocennou a neoddelitelnou součástí plnění výrobních a pracovních úkolů.

(2) Znalost předpisů k zajištění bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů.

³⁵⁾ Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění zákona č. 44/1994 Sb.

§ 133

Povinnosti zaměstnavatele

(1) Zaměstnavatelé jsou v rozsahu své působnosti povinni vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci v souladu s předpisy o bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a o ochraně zdraví při práci. Zejména jsou povinni:

- a) vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance a činit opatření k jejich ochraně,
- b) uvádět do provozu a provozovat stroje, zařízení a provozní prostory a zavádět technologické postupy odpovídající požadavkům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- c) zřizovat, udržívat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení,
- d) přijímat opatření pro případy poskytování první pomoci, zdolávání havárií a požárů, evakuace zaměstnanců a jiného vážného nebezpečí,
- e) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práci, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti,
- f) seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady pro výkon práce, pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů a vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
- g) pravidelně kontrolovat úroveň péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, stav technické prevence, dodržování zásad bezpečnosti práce a odstraňovat zjištěné závady, jakož i příčiny poruch a havárií technických zařízení,
- h) bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést jejich evidenci a oznamovat je příslušným orgánům a provádět opatření potřebná k nápravě,
- ch) neposuzovat jako nesplnění povinnosti, jestliže zaměstnanec nevykonával práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje jeho život a zdraví, případně život a zdraví jiných fyzických osob,
- i) nepoužívat takový způsob odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,
- j) nahrazovat fyzicky namáhavé práce a práce ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy a použitím mechanizace, automatizace, hermetizace apod.,
- k) uplatňovat požadavky bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci také při sjednávání dovozu strojů, zařízení, nástrojů, technologií a materiálů,

- l) organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem, zjištěné nedostatky odstraňovat a potřebná opatření investičního charakteru plánovat a zahrnovat do kolektivních smluv,
- m) k zajištění bezpečnosti a bezporuchovosti provozu provádět pravidelné kontroly a revize stavu technických zařízení a plnit další úkoly stanovené právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a ochrany zdraví při práci jako nedílnou součást preventivní údržby; plnění těchto úkolů zaměstnavatel zajišťuje v případech stanovených zvláštními předpisy nebo podle potřeby kvalifikovanými osobami,
- n) zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci při vývoji a výzkumu a zajišťovat, aby projekty a projektová dokumentace splňovaly požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s novými poznatky vědy a techniky,
- o) pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

(2) Zaměstnavatelé jsou povinni poskytovat zaměstnancům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví fyzických osob, podle pracovních předpisů k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a specifické účinné doplňky stravy; zaměstnancům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Zaměstnavatel je povinen udržívat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání a zabezpečovat řádné hospodaření s nimi. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni dbát, aby zdraví zaměstnanců nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Za tím účelem jsou povinni zabezpečovat dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními předpisy a stanovit zákaz kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci.

(4) Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají vedoucí

zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddelitelnou součástí jejich pracovních povinností.

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

(6) Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou tito zaměstnavatelé povinni zajišťovat koordinovaný postup pro zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(7) Veškeré náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

(8) Ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou bližší podmínky týkající se bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení, evidence a registrace pracovních úrazů, hlášení provozních nehod (havárií) a poruch technických zařízení. Působnost orgánů stanovených zvláštními předpisy tím není dotčena.³⁶⁾ Ministerstvo práce a sociálních věcí určuje vyhláškou, která technická zařízení se považují za vyhrazená. Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví stanoví vyhláškou rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a specifických účinných doplňků stravy.

§ 134

zrušen

§ 135

Práva a povinnosti zaměstnanců

(1) Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o nevyhnutelných rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, zejména prostřednictvím odborové organizace.

(2) Zaměstnanci jsou oprávněni odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a vážně ohrožuje jejich život a zdraví, popřípadě život a zdraví jiných fyzických osob.

(3) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zejména je povinen:

a) dodržovat právní předpisy k zajištění bezpečnosti

práce, bezpečnosti technických zařízení a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy, s nimiž byl řádně seznámen,

b) používat při práci osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení,

c) účastnit se školení a výcviku zajišťovaného zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se zkouškám a lékařským prohlídkám stanoveným právními předpisy,

d) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření na pracovištích,

e) oznamovat svému nadřízenému nebo orgánu dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování,

f) podrobit se vyšetření, které provádí zaměstnavatel nebo příslušný orgán státní správy, aby zjistili, zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek; okruh orgánů a zaměstnanců oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede zaměstnavatel v pracovním řádu, popřípadě ve vnitřním předpisu.

(4) Ustanovení předchozích odstavců se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.

(5) Vláda může stanovit nařízením výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů [odstavec 3 písm. d)].

§ 136

Kontrola odborových orgánů

(1) Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů; přitom mají zejména právo

a) kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,

b) kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pra-

³⁶⁾ Např. zákon ČNR č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů.

covních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,

- c) požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- d) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- e) zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

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

(3) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

§ 137

Ustanovení části druhé hlavy páté platí přiměřeně pro

- a) zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje,
- b) fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu³⁷⁾ a nikoho nezaměstnává,
- c) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené v písmenu a) nebo b).

§ 138

Státní odborný dozor

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

HLAVA ŠESTÁ

PÉČE O ZAMĚŠTNANCE

Oddíl první

Pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj

§ 139

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizo-

vat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.

(2) Zaměstnavatelé zřizují, provozují a udržují zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy.

§ 140

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemají vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

(2) V kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit bližší vymezení okruhu zaměstnanců (bývalých zaměstnanců), kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud nejsou tyto otázky upraveny obecně nebo pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním předpisem. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.³⁸⁾

Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

§ 141

zrušen

§ 141a

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace.

§ 142

(1) Zaměstnanci, který vstupuje do pracovního poměru bez kvalifikace, zabezpečuje zaměstnavatel získání kvalifikace zaškolením nebo zaučením. Po skončení zaškolení nebo zaučení vydá o tom zaměstnavatel zaměstnanci osvědčení.

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

§ 142a

zrušen

³⁷⁾ Např. živnostenský zákon.

³⁸⁾ § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

§ 142b

(1) Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle § 126 odst. 3, je-li předpokládán zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele; zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření.

(2) Zaměstnavatel je povinen kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; může zastavit poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, jestliže

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

§ 143

(1) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností zaměstnance (§ 141a).

(2) Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 100 000 Kč; v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

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

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

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba další mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnavatel podle § 127 odst. 2 omluvil nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek. Nezapočítává se též

nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

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

(6) Rozváže-li zaměstnanec v době trvání závazku podle odstavce 1 pracovní poměr a nastoupí do něj u jiného zaměstnavatele, může tento zaměstnavatel, jakož i každý další zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, jestliže se zaměstnanec zaváže po odpovídající dobu setrvat u něho v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj uhradil; odstavec 2 platí i zde.

(7) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, jestliže

- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování hmotného zabezpečení, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c),
- c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d),
- d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil.

(8) V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze vymezit další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů; přitom je rozhodná kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, které byly účinné v době uzavření dohody podle odstavce 1. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 144

Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru průměrnou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst.

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnou

úschovu svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků, pokud jich zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět; za obvyklý dopravní prostředek k cestě do zaměstnání a zpět se pro tento účel nepovažuje osobní automobil. Tuto povinnost má i vůči všem ostatním osobám, pokud jsou pro něj činný na jeho pracovištích.

Oddíl druhý

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

§ 146

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

§ 148

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat zaměstnance 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 povinni vytvářet podmínky, aby tito zaměstnanci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna.

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

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

§ 148a

zrušen

HLAVA SEDMÁ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN A MLADISTVÝCH

Oddíl první

Pracovní podmínky žen

§ 149

Zaměstnavatelé jsou povinni zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy.

§ 150

Zákazy některých prací

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

- a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, 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. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

(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 a 152

zrušeny

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 zaměstnavatel povinen převést ji dočasné na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní

práci. Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

(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 do věku osmi let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí i pro osamělou ženu pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let.

§ 155

Rozvázání pracovního poměru

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

§ 156

Úprava pracovní doby

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců 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 zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86); přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací přesčas.

Mateřská dovolená

§ 157

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

(2) K prohloubení mateřské péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout ženě, která o to požádá, další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte. Tato dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký matka žádá.

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

§ 158

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

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

§ 159

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

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

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

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

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem

nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 160

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

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

§ 161

Přestávky ke kojení

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

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

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

§ 162

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

Oddíl třetí

Pracovní podmínky mladistvých

§ 163

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnavatelé úzce spolupracují s rodiči mladistvých.

§ 164

(1) K uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého zaměstnance.

(2) Výpověď daná mladistvému zaměstnanci i okamžité zrušení pracovního poměru s mladistvým zaměstnancem ze strany zaměstnavatele musí být dány na vědomí též jeho zákonnému zástupci. Rozvazuje-li pracovní poměr mladistvý zaměstnanec nebo má-li být jeho pracovní poměr rozváznán dohodou, je zaměstnavatel povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

§ 165

Zaměstnavatelé 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 sdružení občanů podle zvláštního zákona,²⁹⁾ pokud v rámci své účasti na výchově mládeže organizují práce mladistvých.

§ 166

Zákaz práce přesčas a práce v noci

(1) Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.

(2) Zaměstnavatel nesmí používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců.

(3) Nesmí-li zaměstnavatel 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 zaměstnavatel povinen 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.

(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. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem hospodářství a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu příprav na povolání.

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

(4) Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou podle odstavce 2 i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých.

§ 168

Lékařské vyšetření

(1) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby mladiství byli vyšetřeni lékařem:

- a) před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud Ministerstvo zdravotnictví stanoví pro některý pracovní obor častější lékařská vyšetření.

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

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

§ 169

zrušen

HLAVA OSMÁ NÁHRADA ŠKODY

Oddíl první

Předcházení škodám

§ 170

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

(2) Zaměstnavatel je povinen soustavně kontrolovat, zda zaměstnanci plní své pracovní úkoly tak, aby nedocházelo ke škodám.

(3) K ochraně majetku zaměstnavatele je zaměstnavatel oprávněn provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které zaměstnanci vnášejí nebo odnášejí od zaměstnavatele, popřípadě prohlídky zaměstnanců. Bližší podmínky stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu. Při kontrole a prohlídce podle věty první musí být dodrženy právní předpisy o ochraně osobní svo-

body³⁹⁾ a nesmí být ponižována lidská důstojnost. Osobní prohlídky může provádět jen osoba stejného pohlaví.

§ 171

(1) Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce. Hrozí-li škoda, je povinen na ni zaměstnanec upozornit vedoucího zaměstnance.

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

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

Oddíl druhý

Odpovědnost zaměstnance za škodu

§ 172

Obecná odpovědnost

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

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

(3) Zaměstnavatel je povinen prokázat zaměstnancovo zavinění s výjimkou případů uvedených v § 176 a 178.

§ 173 a 174

zrušeny

§ 175

Odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody

Na zaměstnanci, který vědomě ani neupozornil vedoucího zaměstnance na hrozící škodu ani nezakročil proti hrozící škodě (§ 171), ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody, může zaměstnavatel 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 spole-

³⁹⁾ Např. § 11 občanského zákoníku.

čenský význam škody, jakož i k osobním a majetkovým poměrům zaměstnance, 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 zaměstnanec povinen vyúčtovat

§ 176

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

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

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

(4) Ústřední orgány mohou stanovit pracovníprávním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti; se zaměstnanci vykonávajícími tyto práce je zaměstnavatel povinen dohodu uzavřít.

§ 177

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

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

§ 178

Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

(1) Zaměstnanec odpovídá za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných předmětů, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení.

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

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance

§ 178a

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

(2) Zaměstnanec, 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 zaměstnanec, který ji způsobil úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

§ 178b

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

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

Rozsah náhrady škody

§ 179

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

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

(3) Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnavatel požadovat náhradu i jiné škody.

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

(5) Odpovídá-li zaměstnavateli za škodu několik zaměstnanců, 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.

§ 181

Zaměstnanec, 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 zaměstnancům určí podíl náhrady podle poměru jejich dosažených hrubých výdělků, přičemž výdělek jejich vedoucího a jeho zástupce se započítává ve dvojnásobné výši.

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

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

§ 183

Z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud náhradu škody přiměřeně snížit.

§ 184

(1) Zaměstnanec, který způsobil z nedbalosti zaměstnavateli škodu vyrobením zmetku (vadného výrobku), je povinen nahradit mu 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. Zaměstnanec tuto povinnost nemá, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci.

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

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

(4) Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradí se skutečná škoda. Ustanovení § 183 platí i zde.

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

§ 185

(1) Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši této náhrady nadřízený orgán.

(2) Zaměstnavatel projedná výši požadované náhrady škody se zaměstnancem a oznámí mu ji zpravidla nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

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

(4) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.

§ 186

zrušen

Oddíl třetí

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

§ 187

Obecná odpovědnost

(1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům slušnosti a občanského soužití.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem (§ 9 a 10).

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

§ 188 a 189

zrušeny

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

§ 190

(1) Došlo-li u zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k poškození na zdraví nebo k jeho smrti úrazem (pracovní úraz), odpovídá za škodu tím vzniklou zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec v době úrazu v pracovním poměru.

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

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

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

(5) Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti nezproští podle § 191.

§ 191

(1) Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti zcela, prokáže-li, že

- a) škoda byla způsobena tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
 - b) škodu si přivodil postižený zaměstnanec svou opilstostí nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit,
- a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

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

- a) postižený zaměstnanec porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody,
- b) jednou z příčin škody byla opilstost postiženého zaměstnance nebo zneužití jiných návykových látek postiženým zaměstnancem,
- c) zaměstnanci vznikla škoda proto, že si počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že

je zřejmé, že ač neporušil právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednal lehkomyšlně a musel si přitom být vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem vědom, že si může přivodit újmu na zdraví.

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

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

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

§ 192

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti, utrpěl-li zaměstnanec pracovní úraz při odvracení škody hrozící tomuto zaměstnavateli nebo nebezpečí přímo hrozícího životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav sám úmyslně nevyvolal.

§ 193

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

- a) ztrátu na výděлку,
- b) bolest a ztížení společenského uplatnění,
- c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- d) věcnou škodu; ustanovení § 187 odst. 3 platí i zde.

(2) Způsob a rozsah náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s příslušným odborovým orgánem a se zaměstnancem.

§ 193a

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

§ 194

(1) Náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti zaměstnance činí rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší nemocenského.

(2) Náhrada škody podle předchozího odstavce přísluší i při další pracovní neschopnosti z důvodu téhož pracovního úrazu nebo nemoci z povolání; přitom se vychází z průměrného výdělku zaměstnance před vznikem této další škody. Jestliže však zaměstnanci před vznikem této další škody příslušela náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, poskytne se mu náhrada podle předchozího odstavce do výše částky, do které by mu příslušela náhrada podle § 195, kdyby nebyl neschopen práce; přitom se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání považuje nemocenské.

§ 195

(1) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity se poskytne zaměstnanci v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu se rovnala jeho průměrnému výdělků před vznikem škody. Přitom se nepřihlíží ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, ani k výdělků zaměstnance, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

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

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

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

§ 195a

Škodou podle tohoto zákoníku není případná ztráta na důchodu.

§ 196

Náhrada za bolest a za ztížení společenského

uplatnění, které vznikly zaměstnanci následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, se poskytují jednorázově.

§ 197

(1) Jestliže zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:

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

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

§ 198

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

§ 199

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

(2) Při výpočtu této náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělků podle § 195, a nesmí být poskytována déle než by příslušela zemřelému podle § 195 odst. 4.

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

§ 200

(1) Jednorázové odškodnění přísluší manželů a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti přísluší ve výši 25 000 Kč, manželů ve výši 15 000 Kč. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 15 000 Kč poskytne též rodičům zemřelého. V kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit částky vyšší. To platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

(2) Náhrada věcné škody přísluší dědicům zaměstnance.

§ 201

zrušen

§ 202

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

(2) Vláda může vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně, upravit podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělků příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

§ 203

Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a určování výše náhrady v jednotlivých případech.

Odpovědnost ve zvláštních případech

§ 204

Odpovědnost za škodu na odložených věcech

(1) Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovídá za škodu na věcech, které u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se obvykle odkládají.

(2) Za věci, které do zaměstnání obvykle zaměstnanci nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 5000 Kč. Zjistí-li se však, že škoda na těchto věcech byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele, nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, hradí zaměstnavatel škodu bez omezení.

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

§ 205

Odpovědnost při odvracení škody

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

(2) Tento nárok má i zaměstnanec, který takto odvracel nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel.

Společná ustanovení o odpovědnosti zaměstnavatele

§ 205a

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

§ 205b

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat i náhradu jiné škody. Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech s tím omezením, že jednorázové odškodnění pozůstalým nepřisluší.

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

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

§ 205c

(1) Zaměstnavatel, který nahradil 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 zaměstnavatel, který škodu uhradil, nárok na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.

§ 205d

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

(1) Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěni (dále jen „zákonné pojištění“) u České pojišťovny, akciová společnost, pokud s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost, pří-

padně jejího právního nástupce v České republice (dále jen „pojišťovna“). To se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají podle zákona postavení státního orgánu.

(2) Vznikne-li pojišťovnou provozováním zákonného pojištění majetková újma, mají právo na úhradu této újmy ze státního rozpočtu. Přebytek vzniklý z tohoto pojištění odvedou pojišťovny do státního rozpočtu.

(3) Majetkovou újmou se rozumí ztráta pojišťovny vzniklá provozováním zákonného pojištění. Tou je záporný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistná plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění, vykázaný pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

(4) Přebytkem pojišťovny vzniklým z provozování zákonného pojištění se rozumí kladný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistné plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění vykázaný pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

(5) Pojišťovna sdělí ekonomické výsledky provozu zákonného pojištění vždy za předchozí rok Ministerstvu financí nejpozději do 31. března následujícího roku. Ministerstvo uhradí vykázanou majetkovou újmu za předchozí rok nejpozději do 30. června běžného roku. Ve stejném termínu odvedou pojišťovny přebytky pojistného do státního rozpočtu.

(6) Evidenci o zákonném pojištění vedou pojišťovny v účetnictví odděleně od evidence ostatních činností pojišťoven. Kooperativa, československá družstevní pojišťovna, akciová společnost, kromě toho vede evidenci o zákonném pojištění v účetnictví odděleně za Českou republiku a Slovenskou republiku.

(7) Bližší podmínky a sazby pojistného stanoví vyhláškou Ministerstvo financí.

(8) Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

(9) V rozsahu, v jakém se na zaměstnavatele vztahuje zákonné pojištění, zaniká jeho povinnost sjednat smluvní pojištění podle zvláštních předpisů.

§ 206

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce a v rozsahu stanoveném nařízením vlády i na fyzické osoby se změněnou pracovní schopností, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava pro povolání se provádí podle zvláštních předpisů, na žáky základních škol, základních uměleckých škol, učilišť, středních odborných škol a speciálních škol, studenty vysokých škol, členy dobrovolných požárních sborů a báňských zá-

chranných sborů, fyzické osoby, které na výzvu orgánů státní správy nebo orgánů obce nebo velitele zásahu a podle jeho pokynů, popřípadě s jeho vědomím osobně pomáhají při zásahu proti živelní události nebo při odstraňování jejích následků, fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované obcí pomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, členy družstev, kteří utrpí úraz při výkonu funkce nebo při dohodnuté činnosti pro družstvo, zdravotníky Červeného kříže, dárce krve, členy Horské služby, fyzické osoby, které na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhají při záchranné akci v terénu, fyzické osoby, které dobrovolně vykonávají pečovatelskou službu sociálního zabezpečení, fyzické osoby, které byly zaměstnavatelem pověřeny určitou funkcí nebo činností, jestliže utrpěly úraz při plnění úkolů souvisejících s výkonem příslušné funkce nebo činnosti, jakož i na sportovní reprezentanty České republiky, kteří utrpí úraz při účasti na sportovní přípravě, mistrovských a mezinárodních soutěžích.

(2) Ustanovení § 187 až 205c se vztahují též na příslušníky ozbrojených sil v činné službě.

HLAVA DEVÁTÁ PRACOVNÍ SPORY

§ 207

Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy.

§ 208 až 216 zrušeny

ČÁST TŘETÍ

§ 217 až 231 zrušeny

ČÁST ČTVRTÁ DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

§ 232

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

a) jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kon-

trola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné,

- b) jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.

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

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

§ 233

(1) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnanci povinni zejména

- konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,
- konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byli řádně seznámeni,
- řádně hospodařit se svěřenými prostředky a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnavatelé povinni zejména

- vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky,
- seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,
- poskytnout zaměstnancům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem,
- dodržovat i ostatní podmínky sjednané v dohodě; případně další sjednané nároky zaměstnance nebo jiná plnění v jeho prospěch však nelze dohodnout pro zaměstnance příznivěji, než jsou obdobné nároky a plnění vyplývající z pracovního poměru.

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

§ 234

(1) Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, s nímž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako zaměstnanec v pracovním poměru, i když tuto škodu způsobili jeho rodinní příslušníci, kteří mu při práci pomáhali. Jde-li o práci konanou na základě dohody o provedení práce, nesmí výše náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout třetinu skutečné škody a nesmí být ani vyšší než třetina odměny sjednané za provedení této práce, s výjimkou případů podle § 176 až 178.

(2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá zaměstnavatel podle občanského zákoníku.

§ 235

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

§ 236

Dohoda o provedení práce

(1) Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda může stanovit nařízením, v kterých výjimečných případech se do předpokládaného rozsahu práce tato doba nezapočítává.

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

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

(4) Odměna za provedení pracovního úkolu je splatná po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Zaměstnavatel může odměnu po projednání se zaměstnancem

přiměřeně snížit, neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

(5) Zemře-li zaměstnanec před splněním pracovního úkolu, nároky na odměnu přiměřenou vykonané práci, pokud může zaměstnavatel jejich výsledky použít, a nároky na náhradu účelně vynaložených nákladů nezanikají a stávají se součástí dědictví.

Dohoda o pracovní činnosti

§ 237

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

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby; do tohoto rozsahu se nezapočítává doba případné pracovní pohotovosti, za kterou zaměstnanci nepřísluší odměna, a pracovní pohotovost doma. Vláda může stanovit nařízení, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v předchozí větě.

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

§ 238

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

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

§ 239

zrušen

§ 239a

Odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech určených u zaměstnavatele pro výplatu mzdy (§ 119), a je-li sjednána jednorázová splatnost

odměny, až po provedení celého pracovního úkolu v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout splatnost odměny jinak.

§ 239b

(1) Výši odměny a podmínky pro její poskytování v závislosti na druhu a způsobu vykonávané práce nebo činnosti sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Při sjednání výše odměny je zaměstnavatel povinen dbát ustanovení § 7 odst. 2.

(2) Je-li obsahem dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy,³⁵⁾ sjedná se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

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 příslušného odborového orgánu o tom, že právní úkon odpovídá projevené vůli.

(3) Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

§ 241

(1) Vznik, změnu nebo zánik práva či povinnosti lze vázat na splnění podmínky. K podmínce nemožné, na kterou je vázán zánik práva nebo povinnosti, se nepřihlíží.

(2) Jestliže účastník, jemuž je nesplnění podmínky na prospěch, její splnění záměrně zmaří, stane se právní úkon nepodmíněným.

(3) K splnění podmínky se nepřihlíží, způsobí-li její splnění záměrně účastník, který neměl právo tak učinit a jemuž je její splnění na prospěch.

Neplatnost

§ 242

(1) Neplatný je právní úkon,

- a) který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti,
- b) který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně,
- c) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
- d) který učinil zaměstnanec 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, popřípadě zvláštní zákon. 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 zaměstnanec bezdůvodné obohacení na úkor zaměstnavatele nebo zaměstnavatel na úkor zaměstnance, musí je vydat.

(2) Bezdůvodným obohacením je prospěch získaný plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu.

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

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

§ 243a

zrušen

Smlouvy (dohody)

§ 244

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

(2) Návrh na uzavření smlouvy je třeba přijmout ve lhůtě určené navrhovatelem. Není-li lhůta určena, je třeba návrh přijmout ihned, jedná-li účastníci přímo; jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli.

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

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

HLAVA DRUHÁ

ZAJIŠTĚNÍ PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 246

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

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

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

§ 247

(1) Vznikla-li zaměstnanci povinnost nahradit škodu na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, může se jiná fyzická osoba zaručit písemným prohlášením, že tento nárok zaměstnavatele uspokojí, jestliže tak neučiní zaměstnanec.

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

(3) Ručitel je povinen nárok zaměstnavatele uspokojit, jestliže jej neuspokojil zaměstnanec, ač k tomu byl zaměstnavatelem písemně vyzván.

(4) Ručitel, který nárok zaměstnavatele uspokojil, je oprávněn požadovat na zaměstnanci náhradu za plnění poskytnuté zaměstnavateli.

§ 248

(1) Nárok na náhradu škody na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a nárok na náhradu škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli úmyslně, může zaměstnavatel zajistit též písemnou smlouvou o zřízení zástavního práva k nemovitosti, kterou vlastní zaměstnanec.

(2) Ke smlouvě podle odstavce 1 je třeba vkladu do katastru nemovitostí. Zástavní právo vzniká dnem vkladu do katastru nemovitostí. Řízení o povolení vkladu se zahajuje na návrh zaměstnavatele.

(3) Dokud zástavní právo trvá, je převod nemovitosti bez souhlasu zaměstnavatele neplatný.

(4) Pořadí a způsob uspokojení nároků zajištěných zástavním právem při výkonu rozhodnutí upravuje občanský zákoník.

(5) Zánikem nároku podle odstavce 1 zástavní právo zanikne.

HLAVA TŘETÍ

PŘECHOD PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 249

(1) Zanikne-li zaměstnavatel sloučením, popřípadě splynutím, přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

(2) Zanikne-li zaměstnavatel rozdělením, přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na zaměstnavatele nově vzniklé. Orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, rovněž určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které do dne jeho rozdělení zanikly.

(3) Zanikne-li zaměstnavatel uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí orgán jemu nadřízený, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

(4) Zanikne-li zaměstnavatel v souvislosti s přeměnou na jinou formu zaměstnavatele, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na zaměstnavatele nově vzniklého, pokud zákon nestanoví jinak.²²⁾

§ 250

(1) Převádí-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele.

(2) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům této části zaměstnavatele, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny.

§ 251

Ruší-li se zaměstnavatel, určí orgán, který zaměstnavatele ruší, který zaměstnavatel je povinen uspokojit nároky zaměstnanců zrušeného zaměstnavatele, popřípadě uplatňovat jeho nároky. Provádí-li se však při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace,²³⁾ má tuto povinnost likvidátor; pokud likvidátor ke dni skončení likvidace neuspokojí nároky zaměstnanců zaměstnavatele, který má podle zákona postavení státního orgánu, má tuto povinnost stát.

§ 251a

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 251b

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákonem.

²²⁾ Např. zákon č. 427/1990 Sb., o převezech vlastnictví státu k některým věcem na jiné právnické nebo fyzické osoby, ve znění pozdějších předpisů.

²³⁾ Např. zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání.

HLAVA ČTVRTÁ ZÁNÍK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Uspokojení nároku

§ 252

- (1) Uspokojením nárok zanikne.
- (2) Nároky musí být uspokojeny řádně a včas.

§ 253

(1) Nárok je třeba uspokojit na místě určeném tímto zákoníkem nebo dohodou účastníků. Není-li místo plnění takto určeno, je jím bydliště nebo sídlo toho, jehož nárok má být uspokojen.

(2) Není-li doba uspokojení nároku stanovena právním předpisem nebo určena v rozhodnutí nebo dohodnuta, musí být nárok uspokojen do tří dnů ode dne, kdy o uspokojení oprávněný účastník požádal.

(3) Uspokojuje-li se nárok prostřednictvím pošty nebo peněžního ústavu, je nárok uspokojen okamžikem doručení plnění.

(4) Pripouští-li to povaha plnění, lze je z důležitých důvodů týkajících se toho, jehož nárok má být uspokojen, složit do soudní úschovy, zejména odpírá-li přijmout plnění nebo není-li přítomen.

§ 254

(1) Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou povinni přiměřeně plnit.

(2) Jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec 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; ne učiní-li tak, je plněním uspokojen nárok nejdříve splatný.

§ 255

(1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele, aby mohl nárok uspokojit ve splátkách, může mu zaměstnavatel povolit přiměřené splátky. Plní-li je v dohodnutých lhůtách, jde o včasné a řádné plnění.

(2) Neplní-li zaměstnanec některou ze splátek v určené lhůtě, může zaměstnavatel žádat zaplacení celého nároku jen tehdy, bylo-li to dohodnuto nebo určeno v pravomocném rozhodnutí. Tohoto práva však může zaměstnavatel použít nejpozději do splatnosti nejbližší příští splátky.

(3) Je-li dohodnuto plnění ve splátkách a chce-li

zaměstnanec nárok uspokojit zcela, je zaměstnavatel povinen plnění od něho přijmout.

§ 256

(1) Účastník, který včas a řádně neuspokojí nárok druhého účastníka, je v prodlení.

(2) Účastník, jehož peněžitý nárok nebyl včas a řádně uspokojen, může požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy.¹¹⁾ Jde-li o prodlení s plněním věci, odpovídá účastník, který včas a řádně neplnil, za její ztrátu, poškození nebo zničení, ledaže by k této škodě došlo i jinak.

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

§ 257

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

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

§ 258

Uplynutí doby

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

§ 259

Dohoda o sporných nárocích

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

§ 260

Smrt zaměstnance

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

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

(3) Peněžité nároky zaměstnavatele zanikají smrtí

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

zaměstnance, s výjimkou nároků, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo které byly zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznány co do důvodů i výše, a nároků na náhradu škody způsobené úmyslně nebo ztrátou předmětů svěřených zaměstnanci na písemné potvrzení.

HLAVA PÁTÁ LHŮTY A DOBY

§ 261

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

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

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

(4) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3 a 4, § 53 odst. 2, § 54 odst. 2, § 59 odst. 3, § 60 odst. 4, § 64, § 102 odst. 6 a § 204 odst. 3. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlídně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

§ 262

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

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

§ 263

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

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

(3) Lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody

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

§ 264

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

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

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

§ 265

Jde-li o nároky zaměstnanců, 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) Případne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den.

(4) Návrh soudu a písemný projev vůle druhému účastníku je nutno ve stanovené lhůtě doručit, pokud tento zákoník nebo pracovněprávní předpis vydaný k jeho provedení nestanoví jinak.

(5) Ustanovení předchozích odstavců se netýkají doby, na kterou byly omezeny práva nebo povinnosti (§ 258), ani doby, jejímž uplynutím je podmíněn vznik

práva nebo povinnosti; tyto doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.

§ 266a

Doručování

(1) Písemnosti zaměstnavatele týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli, kde bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit poštou.

(2) Písemnosti doručované poštou zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, jako doporučenou zásilku s doručenkou a poznámkou „do vlastních rukou“.

(3) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme nebo jakmile byla poštou vrácena odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelná a zaměstnanec svým jednáním nebo opomenutím doručení písemnosti zmařil. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

ČÁST ŠESTÁ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Zvláštní úprava pracovního poměru některých zaměstnanců

§ 267

(1) Pokud to vyžaduje účinná ochrana státních zájmů nebo důležité hospodářské zájmy, může vláda stanovit nařízením odchylky od ustanovení tohoto zákoníku pro zaměstnance vysílané do ciziny, pokud jde o

- přeložení na pracoviště v cizině a odvolání z něho,
- délku stanovené týdenní pracovní doby, její rozvržení a práci ve dnech pracovního klidu v cizině a její odměňování, popřípadě poskytování mzdy (odměny), náhrady mzdy a náhrad výdajů v jiné než české měně,
- uzavírání vedlejších pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(2) Pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (dále jen „domáctí zaměstnanci“), se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

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

(3) Vláda může stanovit nařízením další odchylky pro domácké zaměstnance, pokud to budou vyžadovat jejich odlišné pracovní podmínky, popřípadě stanovit, že při některých důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy.

§ 267a a 268

zrušeny

§ 269

Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely.

§ 270

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

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

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

§ 270a a 270b

zrušeny

Výklad některých pojmů

§ 271

zrušen

§ 272

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

(2) Pokud jde o vydávání pracovněprávních předpisů, rozumějí se ústředními orgány uvedenými v tomto zákoníku ústřední orgány státní správy.

(3) Nadřízeným orgánem se pro účely tohoto zákoníku rozumí ten orgán, který je podle zvláštních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

(4) Příslušným odborovým orgánem, příslušným vyšším odborovým orgánem nebo příslušným ústředním odborovým orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace; příslušným ústředním odborovým orgánem se rozumí též orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušného svazu odborových organizací.²⁶⁾

(5) U zaměstnavatelů, kteří nejsou v působnosti odpovědných ústředních orgánů, se na práva a povinnosti vyplývající z ustanovení § 85, 85a, § 90 odst. 3, § 95 odst. 2, § 96 odst. 3, § 105 odst. 4, § 150 odst. 2 a § 167 odst. 2 použijí přiměřeně pracovníprávní předpisy vydané pro zaměstnavatele s obdobnou činností.

§ 273

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

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

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

§ 274

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

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

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

§ 275

Průměrný výdělek

(1) Zjišťování a používání průměrného výdělku upravuje zvláštní zákon.³²⁾

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

(3) V případech, kdy se pro účely výpočtu peněžitých plnění vychází podle obecně závazných právních předpisů z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku³²⁾ odečtením zálohy na daň z příjmů fyzických osob,²⁶⁾ pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti²⁷⁾ a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,²⁸⁾ vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje.

Přechodná ustanovení

§ 276

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

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

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

(4) Porušení pracovní kázně, k němuž došlo před 1. lednem 1966, se posuzuje podle tohoto zákoníku, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření nenabývalo dosud právní moci. Ustanovení § 79 odst. 2 se

²⁶⁾ Zákon ČNR č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon ČNR č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění zákona ČNR č. 35/1993 Sb.

²⁷⁾ Zákon ČNR č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona ČNR č. 10/1993 Sb.

²⁸⁾ Zákon ČNR č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění zákona ČNR č. 10/1993 Sb.

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 rozhodcích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb., se postupuje takto:

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

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

§ 278

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

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

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

§ 279

Zrušovací ustanovení

(1) Zrušují se

1. XXVI. hlava obecného zákoníku občanského vyhlášeného dne 1. června 1811, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
2. živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
3. zákon č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, o denní pracovní době

a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;

4. zákon č. 21/1895 ř. z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech, ve znění zákona č. 125/1905 ř. z.;
5. nařízení č. 160/1906 ř. z., o službě při strojích na námořských parnicích obchodního loďstva;
6. nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách;
7. zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících);
8. nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům;
9. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní;
10. nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o osmihodinové době pracovní;
11. zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí;
12. zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, ve znění vládního nařízení č. 44/1951 Sb.;
13. nařízení č. 499/1921 Sb., o úpravě pracovní doby v lékárnách;
14. zákon č. 244/1922 Sb., kterým se všeobecně upravují právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku, ve znění zákona č. 217/1924 Sb.;
15. zákon č. 137/1924 Sb., jímž se vydávají předpisy o ochraně života a zdraví osob zaměstnaných v živnostech natěračských, lakýrnických a malířských;
16. živnostenský zákon pro území Slovenska č. 259/1924 Sb., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících;
17. ustanovení 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 domácí práci, ve znění nařízení č. 76/1944 Sb.;
26. vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení;
27. dekret č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československého státního občanství;
28. dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti;
29. vyhláška č. 652/1945 Ú. l., o úpravě 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 domovníkem;
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 rozhodcích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb.;
50. ustanovení § 4 až 8 vládního nařízení č. 131/1950 Sb., jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění vládního nařízení č. 18/1953 Sb.;
51. ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku č. 141/1950 Sb.;
52. vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou, ve znění vládního nařízení č. 30/1959 Sb.;
53. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech;
54. vládní nařízení č. 39/1952 Sb., o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání, kteří nemají řádně rozvázan předchozí pracovní poměr;
55. ustanovení § 3, 16, 19, 20 a 21 vládního nařízení č. 17/1954 Sb., o platových poměrech zaměstnanců státního aparátu, ve znění zákonného opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
56. ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 vládního nařízení č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru Ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l., o náhradě výdělku zaměstnanců za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě 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 závoděch;
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 zaměstnance než § 83 tohoto zákoníku, zůstávají v platnosti.

§ 280

Účinnost

Tento zákoník nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1966.

* * *

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídávkách na děti z nemocenského pojištění, nabyt účinnosti dnem 1. července 1968, zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1970, zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1971, zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1975, zákon č. 72/1982 Sb., kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1982, zákon č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1985, zákon č. 22/1985 Sb., kterým se mění a doplňuje § 92 a 105 zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 9. dubna 1985, zákon č. 52/1987 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1987, zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1988, zákon č. 188/1988 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1989, zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinnosti dnem 1. února 1991, zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti, vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, nabyt účinnosti dnem 1. července 1991, zákon č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, nabyt účinnosti dnem 29. května 1992 (ustanovení § 205d zákoníku práce nabylo účinnosti dnem 1. ledna 1993), zákon č. 264/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský zákoník, zrušuje zákon o státním notářství a o řízení před státním notářstvím (notářský řád) a mění a doplňují některé další zákony, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1993, zákon ČNR č. 590/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon ČNR č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, a některé další zákony, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1993.

nosti dnem 1. ledna 1993, zákon ČNR č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1993, zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, nabyl účinnosti dnem 1. června 1994, s výjimkou čl. I bodu 90, který nabývá účinnosti dnem 1. září 1994, a čl. VII bodu 7, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1995.

* * *

Články VI, VII a IX zákona č. 74/1994 Sb. znějí:

Čl. VI

Přechodná ustanovení

(1) Nárok na odstupné zaměstnance, jemuž byla dána výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo s nímž byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů přede dnem účinnosti tohoto zákona, se řídí dosavadními předpisy a kolektivními smlouvami.

(2) Povolení výkonu dohodnuté práce přesčas podle dosavadního znění § 97 odst. 4 zůstávají v platnosti nejdéle do 31. srpna 1994.

(3) Do doby nabytí účinnosti zvláštní právní úpravy se řídí závodní stravování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří mají povahu rozpočtové a příspěvkové organizace,¹⁾ nařízením vlády ČSSR č. 137/1989 Sb., o závodním stravování.

(4) Dohody sjednané podle § 143 před účinností tohoto zákona se řídí dosavadními předpisy.

(5) Podle dosavadního znění § 179 odst. 2 se posuzuje výše náhrady škody způsobené z nedbalosti, jestliže škoda vznikla před účinností tohoto zákona.

(6) Úprava náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (§ 195) a náhrady nákladů na výživu pozůstalých (§ 199) se provede i u zaměstnanců a pozůstalých, kterým náhrada příslušela před 1. červnem 1994; to platí i pro náhrady, o nichž bylo před 1. červnem 1994 pravomocně rozhodnuto nebo jejichž výše byla dohodnuta.

(7) Dohody uzavřené podle § 227a před účinností tohoto zákona, jakož i povinnost zaměstnavatele stanovená dosavadním § 227a odst. 2 se řídí dosavadními předpisy.

(8) Pracovní poměry, sjednané podle dosavadního ustanovení § 269 odst. 1 a 2, se ode dne účinnosti tohoto zákona posuzují podle tohoto zákona.

Čl. VII

Zrušovací ustanovení

Zrušují se:

1. zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytnutém při skončení pracovního poměru, ve znění zákona České národní rady č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení, a některých pracovněprávních předpisů;
2. nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů;
3. nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 14/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje nařízení vlády České a Slovenské Federativní Republiky č. 121/1990 Sb., o pracovněprávních vztazích při soukromém podnikání občanů;
4. nařízení vlády České republiky č. 213/1990 Sb., kterým se stanoví pro pracovníky ve zvláštním zapojení odchylky od zákoníku práce;
5. nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 137/1989 Sb., o závodním stravování;
6. vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 425/1991 Sb., o odměňování prací konaných mimo pracovní poměr;
7. výnos Federálního ministerstva paliv a energetiky č. 3/1990 o době osobní očištění horníků po skončení práce v podzemí, vyhlášený pod č. 405/1990 Sb.

Čl. IX

Účinnost

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. června 1994 s výjimkou čl. I bodu 90, který nabývá účinnosti dnem 1. září 1994, a čl. VII bodu 7, který nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1995.

Uhde v. r.

¹⁾ § 31 zákona ČNR č. 576/1990 Sb., o pravidlech hospodaření s rozpočtovými prostředky České republiky a obcí v České republice (rozpočtová pravidla republiky), ve znění zákona ČNR č. 10/1993 Sb.

Vydavatel: Ministerstvo vnitra ve Vydavatelství a nakladatelství MV ČR, Hybernská 2, 110 00 Praha 1, telefon i fax (02) 242 173 13 - **Redakce:** Nadštolou 3, poštovní schránka 21/SB, 170 34 Praha 7 - Holešovice, telefon: (02) 37 69 71 a 37 88 77, fax (02) 37 88 77 - **Tisk:** Tiskárna VN MV ČR, pošt. schr. 10, 149 00 Praha 415 - **Administrace:** písemné objednávky předplatného a reklamace - SEVT, a. s., Tržiště 9, 118 16 Praha 1 - Malá Strana, fax (02) 53 00 26, změny adres a počtu odebíraných výtisků - SEVT, a. s., Pod plynojemem 93, 180 00 Praha 8, tel. (02) 663 100 71 l. 154-159, fax (02) 683 19 86 - Vychází podle potřeby - **Roční předplatné** se stanovuje za dodávku kompletního ročníku včetně rejstříku a je od předplatitelů vybíráno formou záloh ve výši oznámených ve Sbírce zákonů. Závěrečné vyúčtování se provádí po dodání kompletního ročníku na základě počtu skutečně vydaných částek (první záloha činí 900,- Kč) - Účet pro předplatné: Komerční banka Praha 1, účet č. 30015-706-011/0100 - Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvím poštovní přepravy Praha č. j. 1173/93 ze dne 9. dubna 1993.

Distribuce předplatitelům: SEVT, a. s., Pod plynojemem 93, 180 00 Praha 8 - Změny adres se provádějí do 15 dnů. V písemném styku vždy uvádějte IČO - právnická osoba; r. č. (bez lomítka) - soukromá osoba. Požadavky na nové předplatné budou vyřízeny do 15 dnů a dodávky budou zahájeny od nejbližší částky po tomto datu - Reklamace je třeba uplatnit písemně do 15 dnů od data rozeslání - Jednotlivé částky lze na objednávku obdržet v odbytovém středisku SEVT, Tržiště 9, 118 16 Praha 1 - Malá Strana, telefon (02) 24 51 05 14 l. 316, fax (02) 53 00 26; za hotové v prodejnách SEVT: Praha 1, Tržiště 9, telefon (02) 24 51 05 14 l. 318 - Praha 4, Jihlavská 405, telefon (02) 692 82 87 - Brno, Česká 14, telefon (05) 422 139 62 - Karlovy Vary, Sokolovská 53, telefon (017) 268 95 - Ostrava, Dr. Šmerala 27, telefon (069) 22 63 42 a ve vybraných knihkupectvích.