

Ročník 2001



SBÍRKA ZÁKONŮ

ČESKÁ REPUBLIKA

Částka 32

Rozeslána dne 27. února 2001

Cena Kč 48,10

O B S A H:

85. Úplné znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, jak vyplývá z pozdějších změn

85

PŘEDSEDA VLÁDY

vyhlašuje

úplné znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce,
jak vyplývá ze změn provedených 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 č. 590/1992 Sb., zákonem č. 37/1993 Sb., zákonem č. 74/1994 Sb., zákonem č. 118/1995 Sb.,
zákonem č. 287/1995 Sb., zákonem č. 138/1996 Sb., zákonem č. 167/1999 Sb., zákonem č. 225/1999 Sb.,
zákonem č. 29/2000 Sb., zákonem č. 155/2000 Sb., zákonem č. 220/2000 Sb., zákonem č. 238/2000 Sb.,
zákonem č. 257/2000 Sb. a zákonem č. 258/2000 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.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(4) V pracovní právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

§ 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

¹⁾ § 226 obchodního zákoníku.

práce vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy.

§ 5

Pracovněprávní vztahy učitelů vysokých škol, zaměstnanců dopravy, vůdců a velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících vnitrozemskou a námořní plavbu, zaměstnanců Probační a mediační služby a Veřejného ochránce práv se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

§ 6

(1) Pracovněprávní 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) Je-li zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu Evropských společenství, vztahuje se na něho úprava členského státu, ve kterém je práce konána, pokud jde o:

- a) délku pracovní doby a doby odpočinku,
- b) délku dovolené na zotavenou,
- c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- e) pracovní podmínky žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší než tři roky,
- f) rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.

Věta první se nepoužije, jsou-li nároky vyplývající z českých právních předpisů pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého pracovněprávního nároku samostatně.

(3) Odstavec 2 písm. c) se nepoužije, jestliže doba vyslání zaměstnance nepřesáhne celkově dobu jednoho měsíce v období posledních 12 měsíců od počátku vyslání.

(4) Odstavec 2 písm. b) a c) se nepoužije, jestliže doba práce, která je vyslaným zaměstnancem konána, nepřesáhne celkem dobu 22 dnů v období posledních 12 měsíců od počátku vyslání.

(5) Odstavce 2 až 4 se nevztahují na zaměstnance orgánů státní správy.

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 újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(4) Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(5) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednáání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(6) Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

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, stanovní-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.

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

§ 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.

§ 8b

(1) Pokud je účastníkem pracovněprávních vztahů stát, je právnickou osobou a je zaměstnavatelem; to platí rovněž pro obdobné pracovní vztahy.

(2) Za stát v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu.⁴⁰⁾

§ 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.

§ 9a

(1) Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí v případech uvedených v § 8b vedoucí organizační složky státu,⁴⁰⁾ jíž se tyto právní úkony týkají. Jiní zaměstnanci, zejména vedoucí organizačních útvarů organizační složky státu, jsou oprávněni činit právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

(2) Vedoucí organizační složky státu může určitými právními úkony v pracovněprávních vztazích pověřit další zaměstnance, kteří pracují v této organizační složce státu.

(3) Vedoucími zaměstnanci uvedenými v odstavci 1 se rozumějí vedoucí zaměstnanci uvedení v § 9 odst. 3.

§ 10

(1) Právní úkony orgánů, popřípadě pověřených zaměstnanců (v § 9 odst. 1 a 2 a § 9a 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.

Zaměstnanci

§ 11

(1) Způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, 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 práce⁴¹⁾ 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 před-

⁴⁰⁾ § 3 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

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

chozího ustanovení může zaměstnanec pozbyt jen rozhodnutím soudu. Právní úkony, k nimž není způsobilý, činí za něho jeho zástupce; nemůže však za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.

(2) Soud způsobilost 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 změni nebo zruší, změni-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 zástupcovy oprávnění, jinak je neplatná.

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

§ 16

(1) Plná moc zanikne, jestliže ji zastoupený odvolá nebo jestliže ji zástupce vypoví. Odvolání nebo

vypovězení plné moci musí být učiněno písemně, jinak je neplatné. Plná moc zanikne též smrtí některého z nich, popřípadě zánikem 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.

§ 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 tímž opatrovníkem, ustanoví soud zvláštního opatrovníka.

HLAVA TŘETÍ

§ 18

(1) Zaměstnanci mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „zástupci zaměstnanců“). Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popřípadě jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody.

(2) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- převodu podle § 249,
- právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

- d) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- e) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4,
- f) stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- g) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté.

(3) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

- a) převod podle § 249,
- b) opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4,
- c) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté.

§ 18a

Zaměstnanci zaměstnavatelů uvedených v § 25d mají právo na informace a projednání týkající se zájmů zaměstnanců v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 25j odst. 8.

§ 18b

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

(2) Zaměstnavatel informuje příslušný odborový orgán zejména o

- a) vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
- b) záležitostech uvedených v § 18 odst. 2.

(3) Zaměstnavatel projedná s příslušným odborovým orgánem zejména

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) normování práce podle zvláštního zákona,^{4a)}
- c) změny organizace práce,

- d) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- g) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- h) opatření uvedená v § 18 odst. 3.

(4) Pokud zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem dosáhnou shody v otázkách uvedených v odstavci 3 písm. c), d), e), f) nebo g), lze je upravit dohodou.

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

§ 19

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

§ 20

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

(2) V kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy. Pokud tento zákon stanoví, ve kterých případech lze v kolektivních smlouvách zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní 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) Pracovněprávní nároky s výjimkou nároků

^{4a)} § 16 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку.

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.

mzdových a na cestovní náhrady, které lze podle pracovněprávních předpisů upravit v kolektivních smlouvách, může zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, stanovit vnitřním předpisem.

(2) Pokud jsou některé pracovněprávní 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 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 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 vykoná-

vat 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 organizační 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

§ 24

(1) K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Zaměstnavatel informuje radu zaměstnanců a projedná s ní záležitosti v rozsahu stanoveném v § 18 odst. 2 písm. a) až f) a odst. 3 písm. a) a b).

(3) Zaměstnavatel informuje zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a projedná s nimi záležitosti v rozsahu stanoveném v § 18 odst. 2 písm. g) a odst. 3 písm. c).

§ 25

(1) Radu zaměstnanců lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Rada zaměstnanců má nejméně tři, nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než deset zaměstnanců v pracovním poměru; jejich celkový počet

³⁰⁾ § 11 občanského zákoníku.

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

závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, lze však ustavit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí ustavenou podle § 25a odst. 2.

(2) Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá tři roky.

(3) Pro účely volby rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb.

(4) Rada zaměstnanců zvolí ze svých členů na svém prvním zasedání předsedu a informuje o tom zaměstnavatele a zaměstnance.

(5) Pokud při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 18 odst. 2 a 3 plní povinnosti vůči oběma radám zaměstnanců a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plní své povinnosti podle § 24 do dne, kdy jim uplyne funkční období. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než tři, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.

(6) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem

- a) kdy odborová organizace zaměstnavateli prokáže, že vznikla a že u něho působí,
- b) uplynutí funkčního období,
- c) převodu zaměstnavatele, pokud u dosavadního zaměstnavatele nebo u přejímajícího zaměstnavatele působí odborová organizace.

(7) Rada zaměstnanců zaniká kromě případů uvedených v odstavci 6 také dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než tři.

(8) V případech stanovených v odstavcích 6 a 7 předá rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je uschová po dobu pěti let ode dne zániku rady zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(9) Členství v radě zaměstnanců a funkce zá-

stupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci končí dnem

- a) vzdání se funkce,
- b) skončení pracovního poměru u zaměstnavatele.

§ 25a

(1) Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nejpozději do tří měsíců ode dne doručení návrhu.

(2) Volby organizuje volební komise složená nejméně ze tří, nejvýše z devíti zaměstnanců zaměstnavatele. Počet členů volební komise určí zaměstnavatel s přihlédnutím k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání. Členy volební komise jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o složení volební komise. Volební komisi je povinen poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru.

(3) Volební komise

- a) v dohodě se zaměstnavatelem stanoví a vyhlásí termín voleb nejméně jeden měsíc před jejich konáním a konečný termín pro podání návrhů kandidátů,
- b) vypracuje a zveřejní volební řád,
- c) sestaví kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru; listinu zveřejní v dostatečném předstihu před konáním voleb,
- d) organizuje a řídí volby,
- e) rozhoduje o stížnostech na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině,
- f) sčítá hlasy a o výsledku voleb sepíše písemný protokol ve dvou vyhotoveních; jedno vyhotovení předá zvolené radě zaměstnanců, popřípadě zvoleným zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, druhé zaměstnavateli,
- g) o výsledku voleb informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance.

(4) Volby jsou přímé, rovné a tajné. Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze jeden hlas. Nedoručí-li tato pravidla, je jeho hlas neplatný.

(5) Volby se konají v pracovní době a na pracovišti. Účast ve volbách je jiným úkonem v obecném zájmu a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům pro tyto účely na dobu nezbytně nutnou pra-

covní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Náklady voleb hradí zaměstnavatel.

(6) Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru.

(7) Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí.

(8) Volby se neuskuteční v případě, že volební komise neobdrží do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů

- a) do rady zaměstnanců alespoň tři návrhy,
- b) na funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci alespoň jeden návrh.

(9) Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky na tyto funkce; stávají se členy rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dnem, kdy se tyto funkce uvolní, a to v pořadí podle počtu získaných platných hlasů ve volbách. Při rovnosti hlasů určí volební komise pořadí losem.

(10) Protokol o výsledku voleb uschovává zaměstnavatel po dobu pěti let ode dne voleb.

§ 25b

(1) Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel může podat volební komisi písemnou stížnost na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině a navrhnout opravu, a to nejpozději tři dny přede dnem voleb. Volební komise o stížnosti rozhodne a o svém rozhodnutí vyrozumí stěžovatele písemně do dne předcházejícího volbám. Rozhodnutí komise je konečné a je vyloučeno z přezkoumání soudem.

(2) Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel se může podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu podle zvláštního zákona,^{30a)} jestliže má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do osmi dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb.

(3) Jestliže soud rozhodl, že volby jsou neplatné, konají se nejpozději do tří měsíců od právní moci rozhodnutí opakované volby. Členy volební komise při opakovaných volbách jsou zaměstnanci podle § 25a

odst. 2 s vyloučením těch zaměstnanců, kteří působili ve volební komisi a kteří byli kandidáty.

§ 25c

(1) Členové příslušného odborového orgánu, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.

(2) Zástupci zaměstnanců a v případě stanoveném v § 18 odst. 1 větě druhé zaměstnanci mají právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

(3) Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

(4) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců a vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

(5) Zaměstnavatel je povinen poskytnout členům volební komise podle § 25a odst. 2 a členům příslušného odborového orgánu, rady zaměstnanců a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena volební komise a výkon funkce člena zástupců zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu.

(6) Členové příslušného odborového orgánu, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

(7) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

^{30a)} § 200x občanského soudního řádu.

Přístup k nadnárodním informacím a projednání

§ 25d

Společná ustanovení

(1) Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje prostřednictvím ujednaného postupu pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců se ustavuje na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím, nebo podle § 25j. Zaměstnavatel s působností na území Evropských společenství je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností a náklady na jednoho odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů.

(2) Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje

- a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství se sídlem v České republice,
- b) na organizační jednotky zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství se sídlem v České republice,^{30b)}
- c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství podle odstavce 7, kteří mají sídlo v České republice.

(3) Členským státem se pro účely tohoto zákoníku rozumí členské státy Evropských společenství.

(4) Zaměstnavatelem s působností na území Evropských společenství se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích.

(5) Skupinou zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství se pro účely tohoto zákoníku rozumí více zaměstnavatelů spojených jediným řídicím zaměstnavatelem, která splňuje tyto požadavky:

- a) alespoň 1 000 zaměstnanců ve všech členských státech, a
- b) alespoň dva zaměstnavatelé mají sídlo ve dvou různých členských státech, a

c) alespoň dva zaměstnavatelé ve dvou různých členských státech zaměstnávají alespoň 150 zaměstnanců.

(6) Řídicím zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnavatel, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů (řízený zaměstnavatel). Za řídicího se považuje zaměstnavatel, který ve vztahu k jinému zaměstnavateli skupiny zaměstnavatelů přímo nebo nepřímo

- a) může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu tohoto zaměstnavatele, nebo
- b) kontroluje většinu hlasů akcionářů tohoto zaměstnavatele, nebo
- c) vlastní většinu základního jmění tohoto zaměstnavatele,

pokud se neprokáže, že jiný zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů má vliv silnější. Jestliže ve skupině zaměstnavatelů existuje více zaměstnavatelů, kteří splňují tyto požadavky, řídicí zaměstnavatel se určí podle těchto požadavků v pořadí uvedeném ve větě druhé. Pro tento účel práva řídicího zaměstnavatele týkající se hlasování a jmenování zahrnují též práva jakýchkoli řízených zaměstnavatelů a práva všech osob nebo orgánů, které jednají jménem řídicího zaměstnavatele nebo řízeného zaměstnavatele. Za řídicího zaměstnavatele se však nepovažuje zaměstnavatel ve vztahu k jinému zaměstnavateli, v němž má účast podle čl. 3 odst. 5 písm. a) nebo c) nařízení Rady (EHS) č. 4064/89 z 21. prosince 1989 o kontrole slučování podniků.

(7) Ústředím se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnavatel s působností na území Evropských společenství a řídicí zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství. Nemá-li ústředí sídlo v členském státu, považuje se pro účely tohoto zákoníku za ústředí reprezentant jmenovaný ústředím. Není-li tento reprezentant jmenován, považuje se za ústředí zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců v členských státech.

(8) Informace a projednání se týkají jen zaměstnavatelů se sídlem v členském státu, pokud není ujednan širší rozsah.

(9) Počet zaměstnanců se pro tyto účely stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během předchozích dvou let ode dne podání žádosti nebo zahájení jednání ústředím podle § 25e odst. 2. Ústředí je povinno zaměstnancům nebo jejich zástupcům poskytnout informace o celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení pro účely zjištění, zda je možno ustavit evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Zaměstnanci nebo jejich zá-

^{30b)} § 21 obchodního zákoníku.

stupci mohou požádat o tyto informace svého zaměstnavatele, který je povinen je získat od ústředí.

(10) Pro členy vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo představitele zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu, jakož i pro zaměstnavatele platí § 25c odst. 3.

§ 25e

Vyjednávací výbor

(1) Vyjednávací výbor se ustavuje, aby za zaměstnance vyjednával s ústředím o uzavření ujednání o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání.

(2) Jednání o ustavení vyjednávacího výboru zahájí ústředí z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost alespoň 100 zaměstnanců alespoň dvou zaměstnavatelů nejméně ve dvou různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.

(3) Vyjednávací výbor je složen nejméně ze tří a nejvíce ze 17 členů. Členy vyjednávacího výboru jsou zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působící na území Evropských společenství. Zaměstnanci zaměstnavatele z území každého členského státu, v němž má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství sídlo, jsou zastoupeni jedním členem. Další člen je vyslán za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 25 % zaměstnanců, další dva členové za zaměstnance zaměstnavatele z území každého členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, a tři další zástupci za zaměstnance zaměstnavatele z území každého státu, kde je alespoň 75 % všech zaměstnanců.

(4) Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, mohou si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zvolit představitele, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.

(5) Ústředí svolá zakládající schůzi vyjednávacího výboru bez zbytečného odkladu po tom, kdy je mu doručena informace o jmenování členů vyjednávacího výboru. Na zakládající schůzi si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Před každým jednáním s ústředím má vyjednávací výbor právo sejít se na odděleném zasedání. Jestliže je to nezbytně třeba, může si k jednání přizvat odborníky.

(6) Není-li dále stanoveno jinak, výbor přijímá usnesení většinou hlasů všech svých členů.

(7) Jednání mezi ústředím a vyjednávacím výbo-

rem, evropskou radou zaměstnanců a orgánem zabezpečujícím jiný postup pro nadnárodní informace a projednání musí být vedeno se snahou o spolupráci.

(8) Místa a data společných jednání jsou předmětem ujednání mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Náklady na činnost vyjednávacího výboru hradí zaměstnavatel.

§ 25f

Usnesení o skončení vyjednávání

Vyjednávací výbor se může usnést nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů, že vyjednávání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno. O tom sepíše záznam, který podepíší všichni členové vyjednávacího výboru. Stejnopis záznamu zašle výbor ústředí, které o této skutečnosti informuje zaměstnavatele a zaměstnance nebo jejich zástupce. Nová žádost podle § 25e odst. 2 může být podána nejdříve za dva roky po tomto usnesení, pokud ústředí a vyjednávací výbor neujednají kratší dobu.

§ 25g

(1) Ústředí a vyjednávací výbor si mohou ujednat, že ustaví evropskou radu zaměstnanců anebo si mohou ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Při tom nejsou vázány § 25j až § 25l.

(2) Evropská rada zaměstnanců může být rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropských společenství, jestliže to ústředí a vyjednávací výbor ujednají.

§ 25h

Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním

Ujednání o evropské radě zaměstnanců musí být písemné a musí obsahovat zejména

- určení všech zaměstnavatelů, na které se vztahuje,
- způsob ustavení a složení evropské rady zaměstnanců, počet členů, náhradníků, délku funkčního období,
- místo, četnost a trvání jednání evropské rady zaměstnanců,
- úkoly, oprávnění a povinnosti evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání,
- způsob svolávání schůzí,
- způsob financování nákladů na činnost evropské rady zaměstnanců,
- ustanovení o postupu při organizačních změnách,
- dobu účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců a o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení.

§ 25i

**Ujednání o jiném postupu
pro nadnárodní informace a projednání**

Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být písemné a musí obsahovat zejména

- a) předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců,
- b) způsob a zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat informace, které jim ústředí poskytne,
- c) způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení.

§ 25j

**Evropská rada zaměstnanců
ustavená podle zákona**

(1) Evropská rada zaměstnanců podle tohoto zákona se ustaví, jestliže

- a) to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor, nebo
- b) ústředí odmítá zahájit jednání do šesti měsíců od podání žádosti zaměstnanců podle § 25e odst. 2 o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo
- c) do tří let od podání žádosti podle § 25e odst. 2 ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl o skončení vyjednávání podle § 25f.

(2) Evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele představitele, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.

(3) Evropská rada zaměstnanců má nejméně tři členy a nejvíce 30 členů. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu mají zastoupení jedním členem. Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů méně než 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími dvěma členy, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, třemi dalšími členy, a kde je alespoň 50 % zaměstnanců, čtyřmi dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni pěti dalšími členy, kde je alespoň 70 % za-

městnanců, šesti dalšími členy, a kde je alespoň 80 % zaměstnanců, sedmi dalšími členy.

(4) Jestliže má zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů s působností na území Evropských společenství celkem alespoň 10 000 zaměstnanců v členských státech, pak jsou zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 20 % zaměstnanců, zastoupeni dalším členem. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 30 % zaměstnanců, třemi dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 40 % zaměstnanců, pěti dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 50 % zaměstnanců, sedmi dalšími členy. Zaměstnanci zaměstnavatele z každého členského státu, kde je alespoň 60 % zaměstnanců, jsou zastoupeni devíti dalšími členy, z členského státu, kde je alespoň 70 % zaměstnanců, 11 dalšími členy, a z členského státu, kde je alespoň 80 % zaměstnanců, 13 dalšími členy.

(5) Členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci představitele, který se za ně účastní společného zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců.

(6) Jména svých členů a jejich adresy do zaměstnání je evropská rada zaměstnanců povinna bez zbytečného odkladu oznámit ústředí, které tuto informaci předá zaměstnavatelům a zástupcům zaměstnanců, popřípadě zaměstnancům.

(7) Funkční období evropské rady zaměstnanců trvá čtyři roky. Po uplynutí čtyř let od ustavující schůze hlasuje evropská rada zaměstnanců, zda bude s ústředím vyjednávat podle § 25e, nebo zda se ustaví evropská rada zaměstnanců podle tohoto ustanovení. Rozhodnutí přijímá rada dvoutřetinovou většinou všech jmenovaných členů. Pro vyjednávání se použije obdobně § 25e.

(8) Nejméně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno projednat s evropskou radou zaměstnanců zejména

- a) organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomickou a finanční situaci,
- b) pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti,
- c) investice a podstatné změny organizace práce a technologie,
- d) převody zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům,
- e) hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr, a plnění, která

mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

(9) Jestliže vzniknou výjimečné okolnosti, které mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat evropskou radu zaměstnanců a na její žádost s ní projednat potřebná opatření. Je-li ustaven výbor podle § 25k odst. 2, může ústředí jednat s tímto výborem. Členům evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni za zaměstnavatele, kterého se mají opatření týkat, je však ústředí povinno umožnit účast na tomto projednání. Výjimečnými okolnostmi se rozumí zejména

- a) zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části,
- b) hromadné propouštění.

(10) Ústředí je povinno písemně informovat evropskou radu zaměstnanců a projednávat s ní záležitosti stanovené v odstavcích 8 a 9, jestliže se týkají alespoň dvou zaměstnavatelů se sídlem ve dvou různých členských státech; oprávnění evropské rady zaměstnanců se vztahují jen na záležitosti, které se týkají členských států.

§ 25k

(1) Ústředí je povinno bez zbytečného odkladu svolat zakládající schůzi evropské rady zaměstnanců. Na této schůzi si rada zvolí svého předsedu a jeho zástupce.

(2) Předseda a za jeho nepřítomnosti jeho zástupce zastupuje evropskou radu zaměstnanců navenek a řídí její běžnou činnost. Jestliže to považuje za nutné, ustaví rada tříčlenný výbor, který se skládá z předsedy a dvou dalších členů. Členové výboru musí být alespoň ze dvou členských států. Výbor řídí běžnou činnost.

(3) Evropská rada zaměstnanců má právo se sejít bez přítomnosti příslušných vedoucích zaměstnanců k projednání informací, které jí předává ústředí. Datum a místo jednání je předmětem dohody s ústředím. Jednání evropské rady zaměstnanců je neveřejné. Evropská rada zaměstnanců si může přizvat odborníky, je-li to nezbytné nutné k plnění jejích úkolů. Může si též přizvat vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení.

(4) Není-li stanoveno jinak, evropská rada zaměstnanců může rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů; rozhodnutí rady jsou přijímána nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů rady.

(5) Evropská rada zaměstnanců si může stanovit jednací řád, který musí být písemný a musí být přijat většinou hlasů všech členů rady.

§ 25l

Jestliže se ústředí a vyjednávací výbor dohodly, že evropská rada zaměstnanců bude rozšířena o zástupce zaměstnanců států, kteří nejsou členy Evropských společenství, pak nestanoví-li dohoda mezi ústředím a vyjednávacím výborem jinak, členy evropské rady zaměstnanců za zaměstnance zaměstnavatele se sídlem v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Nejsou-li ustaveni nebo nepůsobí-li u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců, mohou si zaměstnanci tohoto zaměstnavatele zvolit představitele pro toto společné zasedání. Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců. Paragraf 25c platí i zde.

§ 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 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. Je-li zaměstnavatelem stát, jmenování a odvolání může provádět výlučně vedoucí organizační složky státu.⁴⁰⁾ 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. Paragraf 1 odst. 3 a 4 a § 7 odst. 2 až 6 platí i zde.

§ 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. Ve smlouvě lze písemně dohodnout, že zaměstnanec nesmí po ustanovenou dobu, nejdéle však jeden rok po skončení pracovního poměru, vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo jinou činnost, která by měla soutěžní povahu vůči podnikání zaměstnavatele, a to za podmínek, za nichž to lze od zaměstnance spravedlivě požadovat; za porušení takového závazku může být sjednána přiměřená smluvní pokuta. Konkurenční doložka odporující uvedeným podmínkám je neplatná.

(3) Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období, je-li zároveň sjednána konkurenční doložka. Ujednání o odchodném odporující uvedeným podmínkám je neplatné.

§ 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.

(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.

§ 32

(1) Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní 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.

(3) Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- a) jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) nárok na délku dovolené na zotavenou, popřípadě uvedení způsobu určování nároku na dovolenou,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty mzdy, místu a způsobu vyplácení mzdy,
- f) stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby.

(4) Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda.

(5) Informace uvedené v odstavci 3 písm. c), d) a f) a v odstavci 4 mohou být nahrazeny odkazem na příslušný pracovněprávní předpis nebo na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis.

(6) Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměry sjednané na dobu kratší než jeden měsíc.

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 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 rozhodnutím příslušného orgánu

ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,⁵⁾

- b) koná-li těhotná žena, žena, která kojí 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 infekčními 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, žena, která kojí 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),
- 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) Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. 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 zaměstnavatele 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.

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

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

§ 45

Výpovědní doba

(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), § 52 odst. 6 a § 70b odst. 1.

Výpověď daná zaměstnavatelem**§ 46**

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

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- 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 efektivnosti 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 rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví 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 osamělé 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 expozice na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, 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

lčení 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 zaměstnanec 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 čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečují 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.

§ 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) nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),
- c) pro jiné porušení pracovní kázně [§ 46 odst. 1 písm. f)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni anebo 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

Hromadné propouštění

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) nejméně

- a) deseti zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň pět zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

(2) Před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců potřebné informace a podklady.

(3) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních uvedených v odstavci 2, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Jedno vy-

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

hotovení písemné informace doručí příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců.

(4) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců. Příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

(5) V případě, že u zaměstnavatele není ustaven nebo nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 4 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(6) Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle odstavce 4 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo povoleno vyrovnání.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle odstavce 6.

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 zvláště 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 zaměst-

nankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi, s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1) nebo zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, 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 nepřivedl 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 pracovní 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 potvrzení o zaměstnání a uvést v něm skutečnosti stanovené prováděcím právním předpisem a další písemnosti týkající se osobních údajů o zaměstnanci.

(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 výdělku. V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu lze odstupné podle předchozí věty zvýšit o další násobky průměrného výdělku, popřípadě stanovit další podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné. To se vztahuje i na zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

(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 určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného podle § 60a odst. 1, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

³²⁾ § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, ve znění pozdějších předpisů.

§ 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) Zaměstnanec, 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 účastníku, 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, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytnuté 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

zrušen

§ 67

zrušen

§ 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 (§ 83a), 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 jakéhokoli 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 vedleším 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, orgánů územních samosprávných celků, soudů a státních zastupitelství, Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, ozbrojených sil,^{16a)} Bezpečnostní informační služby, Vězeňské služby, Probační a mediační služby, Kanceláře prezidenta republiky, Kanceláře Poslanecké sněmovny a Kanceláře Senátu, Kanceláře Veřejného ochránce práv, Úřadu vlády, Nejvyššího kontrolního úřadu, 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 řídicích 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 právníké osoby provozující podnikatelskou činnost.

(4) Zaměstnanci uvedení v odstavci 2 mohou vykonávat 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.

(6) Ustanovení odstavců 2 až 5 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.^{20a)}

§ 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 kázní, 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

^{16a)} § 3 odst. 2 a 7 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky.

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

^{20a)} Zákon ČNR č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu (zákon o střetu zájmů), ve znění zákona č. 287/1995 Sb.

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.

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

(4) Ustanovení odstavců 2 a 3 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.^{20a)}

§ 76 – 81

zrušený

§ 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

Vymezení pojmů

(1) Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

(2) Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

(3) Směna je část stanovené týdenní pracovní doby (§ 83a odst. 5) bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

(4) Dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Třísměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. Nepřetržitý pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu.

(5) Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

(6) 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, 85 a § 87 odst. 1). U zaměstnanců s kratší pracovní dobou (§ 86 odst. 1) je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 83a); těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

§ 83a

(1) Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně.

(2) Délka pracovní doby zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
- d) mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin.

(3) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 povoluje Ministerstvo práce a sociál-

ních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů.

(4) Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený podle předchozích odstavců lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

(5) Stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle odstavců 1 až 4.

Rozvržení pracovní doby

§ 84

(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby přihlíží zaměstnavatel k možnostem zabezpečení plynulé dopravy zaměstnanců do zaměstnání, zásobování elektrinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících zaměstnavatelů.

(2) Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby rozdíl délky pracovní doby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhne tři hodiny a délka směny nepřesáhne devět hodin; průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přitom za období nejvýše čtyř týdnů po sobě jdoucích přesahovat hranici pro stanovenou týdenní pracovní dobu.

§ 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 nerovnoměrně na určité období sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

(2) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby jsou překročeny oba limity pro rovnoměrné rozvržení pracovní doby uvedené v § 84 odst. 2. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

(3) Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

§ 85a

Pružná pracovní doba

(1) V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem uplatňovat pružnou pracovní dobu, a to také pouze na některých pracovištích, popřípadě u některých zaměstnanců.

(2) Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit.

(3) Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti, (dále jen „základní pracovní doba“).

(4) Začátek a konec základní pracovní doby stanoví zaměstnavatel tak, aby při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činila v jednotlivých dnech nejméně pět hodin. Volitelnou pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel na začátek a konec směny tak, aby úsek volitelné pracovní doby na začátku směny činil při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin nejméně jednu hodinu. Při zkrácené pracovní době (§ 83a odst. 2 až 4) a při kratší pracovní době (§ 86 odst. 1, § 156 odst. 2 a § 270), popřípadě při rozvržení týdenní pracovní doby na jiný počet než pět dnů v týdnu se délka úseků základní a volitelné pracovní doby stanoví v poměru k týdenní pracovní době.

(5) Pružná pracovní doba se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu v rámci směny, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci nepřisluší náhrada mzdy, ale peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

§ 85b

Formy pružné pracovní doby

(1) Pružná pracovní doba může být uplatněna jako

- pružný pracovní den, při němž si zaměstnanec sám volí začátek směny a je povinen v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu připadající na tento den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem,

- b) pružný pracovní týden, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu,
- c) pružné čtyřtýdenní pracovní období, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období.

(2) K případnému výkonu práce přesahujícímu při uplatnění pružného pracovního dne délku pracovní směny, při uplatnění pružného pracovního týdne délku týdenní pracovní doby a při uplatnění pružného čtyřtýdenního období čtyřtýdenní pracovní dobu se nepřihlíží, pokud nejde o práci přesčas nebo o napracování neodpracované části pracovní doby.

§ 85c

Překážky v práci při pružné pracovní době

(1) Překážky v práci na straně zaměstnance se při uplatnění pružné pracovní doby posuzují jako výkon práce pouze v rozsahu, ve kterém nezbytně zasáhly do základní pracovní doby; v rozsahu, v němž zasáhly do volitelné pracovní doby, se posuzují jako omluvené, nikoliv však jako výkon práce, a neposkytuje se za ně náhrada mzdy. Pokud právní předpis u překážek v práci na straně zaměstnance stanoví přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, posuzuje se jako výkon práce celá tato doba.

(2) Překážky v práci na straně zaměstnavatele se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den při uplatnění

- a) pružného pracovního dne nejvýše v rozsahu délky směny připadající zaměstnanci na příslušný den,
- b) pružného pracovního týdne a pružného čtyřtýdenního pracovního období nejvýše v rozsahu průměrné délky pracovní směny vyplývající ze stanovené, popřípadě z kratší pracovní doby zaměstnance.

(3) Jestliže zaměstnanec neodpracoval pro omluvené překážky v práci uvedené v odstavci 1 v části věty první za středníkem celou denní pracovní dobu při uplatnění pružného pracovního dne nebo celou týdenní pracovní dobu při uplatnění pružného pracovního týdne, popřípadě celou pracovní dobu připadající na čtyřtýdenní období, protože mu v tom bránila překážka v práci na jeho straně, je povinen tuto neodpracovanou část pracovní doby napracovat v pracovních

dnech nejpozději v době do konce příštího kalendářního měsíce, jestliže se zaměstnavatelem nedohodl jinou dobu napracování. Pokud zaměstnanec nemohl napracovat tuto neodpracovanou část pracovní doby v době uvedené ve větě první pro překážky v práci na své straně, je povinen tak učinit bez zbytečného odkladu po jejich odpadnutí, jestliže se zaměstnavatelem nedohodl jinou dobu napracování. Napracování podle věty první a druhé je možné pouze ve volitelné pracovní době, jestliže nebyla dohodnuta jiná doba, a není prací přesčas.

§ 85d

Práce přesčas při pružné pracovní době

(1) Prací přesčas (§ 83 odst. 6) je při uplatnění

- a) pružného pracovního dne práce konaná nad délkou směny připadající na příslušný den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem,
- b) pružného pracovního týdne a pružného čtyřtýdenního pracovního období práce konaná nad základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den,

pokud zaměstnanec konal práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu a při uplatnění čtyřtýdenního pracovního období podle § 85b odst. 1 písm. c) nad stanovenou pracovní dobu připadající na toto čtyřtýdenní období.

(2) O práci přesčas nejde, jestliže zaměstnanec

- a) prací podle odstavce 1 plnil v rámci téhož týdne povinnost odpracovat týdenní pracovní dobu, popřípadě stanovenou pracovní dobu připadající na čtyřtýdenní období při uplatnění pružného čtyřtýdenního pracovního období v rámci tohoto období,
- b) konal nad stanovenou týdenní pracovní dobu práci, kterou mu zaměstnavatel jako práci přesčas nenařídil ani k ní nedal souhlas, a bez svého zavinení nemohl zaměstnanec této práce v průběhu zbývajících částí týdne (čtyřtýdenního období) použít ke splnění své povinnosti odpracovat stanovenou týdenní (čtyřtýdenní) pracovní dobu, protože mu v tom zabránily důvody, které se posuzují jako výkon práce.^{20b)} Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za tento výkon práce mzdu a započte mu jej do odpracované doby v týdnu (čtyřtýdenním období) zpravidla bezprostředně následujícím po odpadnutí uvedených důvodů. Při postupu podle písmene a) a podle věty druhé je zaměstnanec povinen dodržet základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den.

^{20b)} § 40 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

§ 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 hodin (§ 84 odst. 2) a její nerovnoměrné rozvržení není vázáno na podmínky stanovené v § 85.

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 těžké směny může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozdělit na dvě části; v zemědělství, v dopravě, ve spoji, v kulturních zařízeních a v obchodě může být pracovní doba těžké směny takto rozdělena i na více částí. Zaměstnavatel 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 očištění 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 zaměst-

nanci nejdéle po čtyři a půl 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; mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(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 nezapočítávají do pracovní doby.

§ 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 po sobě jdoucích během 24 hodin.

(2) Odpočinek podle odstavce 1 může být zkrácen až na osm hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,
- d) u nálehavých 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 po sobě jdoucích během 24 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

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

Nepřetržitý odpočinek v týdnu

(1) Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit u mladistvého zaměstnance méně než 48 hodin.

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

(3) V případech

- a) nutnosti podstatně zvýšit stav zaměstnanců na přechodnou dobu nepřesahující pět měsíců po sobě jdoucích v kalendářním roce,
 - b) prací ve spojích, v kulturních zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociální péče a v nepřetržitých provozech,
 - c) prací, u nichž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, a prací, které jsou konány k odvrácení následků živelních událostí, v důsledku havárií stavebních objektů nebo při technologických procesech, které nemohou být přerušeny,
- může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že

zaměstnancům bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

(4) V zemědělství může být v kolektivní smlouvě sjednáno nebo se zaměstnancem dohodnuto poskytnutí nepřetržitého odpočinku tak, že za období tří týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

§ 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 vydávaných po projednání s příslušným odborovým orgánem k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou.

§ 94

Evidence pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby.

§ 95

Pracovní pohotovost

(1) Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

(2) Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikové kolektivní smlouvě lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

(3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

(4) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává; zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního právního předpisu.³⁴⁾

Oddíl druhý

Práce přesčas a noční práce

§ 96

(1) Práci přesčas může zaměstnavatel nařídít jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

(2) Konat práce nad rámec uvedený v odstavci 1 lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně; v podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví zákon.

(3) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

(4) Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, může být v kolektivní smlouvě nebo na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem stanoveno u rovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na čtyři kalendářní měsíce po sobě jdoucí a u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nejvýše na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze stanovit období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, až na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

(5) Práce přesčas nemůže být vykonávána zaměstnanci, jimž je zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

§ 97

zrušen

§ 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 noční době. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

(2) Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; tím nejsou dotčeny zvláštní zákony.³⁴⁾

(3) Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne.

(4) Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci 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, pokud o to zaměstnanec požádá.

Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

(5) 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.

(6) 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, § 85a odst. 1, § 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.

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.

Oddíl třetí
Dovolená na zotavenou

§ 100

Zaměstnanci vzniká za stanovených podmínek nárok na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou,
- d) 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 čtyři týdny.

(2) V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad výměru uvedenou v odstavci 1. Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená o jeden týden delší než výměra uvedená v odstavci 1.

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

(4) Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.¹⁷⁾

(5) 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.

§ 103

zrušen

§ 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 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, a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má nárok na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy,
- c) jsou při práci vystaveni ve významné míře nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotníci zaměstnanci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

¹⁷⁾ Zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách).

- f) pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech; zaměstnanec, který dovršil jeden rok nepřetržitě práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, má nárok na dodatkovou dovolenou již za tento rok,
- g) konají mimořádně namáhavé práce, při nichž jsou vystaveni působení škodlivých fyzikálních nebo chemických vlivů v takovém rozsahu, že mohou ve významné míře působit nepříznivě na zdraví zaměstnance,
- h) ve Vězeňské službě České republiky vykonávají práci alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví druhy prací zvláště 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.

(4) Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou podle § 85, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpání v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Období s nižší potřebou práce může stanovit zvláštním právním předpisem příslušný ústřední orgán; pokud takový předpis nebyl vydán, lze období s nižší potřebou práce stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

§ 106

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

(2) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru 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) Doba 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 dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu,^{17a)} ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. 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), a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich 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 povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel je však povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

^{17a)} § 2 vyhlášky č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení.

§ 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 a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské 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 niž 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 je zaměstnavatel povinen 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. 4 pří-

sluší 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 nelze poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, 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) Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního právního předpisu.³⁴⁾

(2) Pokud tento zákoník obsahuje ustanovení o mzdě, rozumí se tím i plat, není-li výslovně stanoveno jinak.

(3) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci a za práci ve svátek.

(4) Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k indexu spotřebitelských cen. V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády podle věty první.

§ 112 až 118

zrušeny

§ 119

Splatnost mzdy

(1) Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy. Kratší než měsíční období splatnosti nelze sjednat pro splatnost platu.

(2) V rámci období uvedeného v odstavci 1 určí zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem pravidelný termín výplaty mzdy, není-li tento termín sjednán v kolektivní smlouvě.

(3) Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodli jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.

(4) Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

§ 120

Výplata mzdy

(1) Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.^{17b)} Naturální mzdu může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat pouze za podmínek a v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem.^{17c)}

(2) Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(3) Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli jinak.

(4) Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě byla mzda vyčtena.

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

§ 121

Srážky ze mzdy

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

- a) zálohu na daň z příjmů fyzických osob,
- b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění,
- c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- d) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, správním úřadem nebo orgánem zmocněným k tomu zákonem,
- e) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- f) náborové a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit,
- g) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- h) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.

(2) Pro srážky z odměny za pracovní pohotovost a z náhrady mzdy platí obdobně odstavce 1.

(3) Pořadí srážek ze mzdy stanoví vláda nařízením.

§ 122

zrušen

§ 123

zrušen

Oddíl druhý

Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážky na straně zaměstnance

§ 124

Překážky z důvodů obecného zájmu

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní

^{17b)} § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance.

^{17c)} § 13 zákona č. 1/1992 Sb.

⁸⁾ § 11 zákona č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších předpisů.

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 nepřisluší.

(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 neprovazují 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 hmot-

ného 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

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštního právního předpisu,²⁴⁾ lázeňskou péči nebo přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,²⁴⁾ po dobu mateřské a rodičovské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy; nárok na dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory náležející po tuto dobu upravují zvláštní právní předpisy.²⁴⁾

§ 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 a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, 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)], přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku; to platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

(2) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci [§ 37 odst. 4 písm. a)], přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku; to platí i pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost.

§ 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) O jinou překážku na straně zaměstnavatele podle odstavce 1 jde také, pokud zaměstnavatel v písemné dohodě s příslušným odborovým orgánem vymezí vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnanci přidělovat práci, a stanoví výši náhrady mzdy v rozsahu 60 % až 80 % průměrného výdělku, která zaměstnanci v těchto případech náleží. Dohodu podle věty první nelze nahradit rozhodnutím zaměstnavatele.

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

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

Základní ustanovení

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“).

(2) Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

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

(4) Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a vzájemně spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý ze zaměstnavatelů je přitom povinen

a) zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele, a

b) spolupracovat při zajištění bezpečného, nezávadného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí pro všechny zaměstnance na pracovišti.

(5) Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel.

§ 132a

Prevence rizik

(1) Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik.

(2) Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

(3) Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.^{24a)}

(4) Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

(5) Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí

- a) omezování vzniku rizik,
- b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací a prací ve ztížených pracovních podmínkách novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení faktorů překračujících nejvyšší přípustné

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

^{24a)} Například vyhláška č. 324/1990 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při stavebních pracích.

hodnoty a dalších škodlivých faktorů na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,

- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem,^{24b)}
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Rozsah opatření podle věty první stanoví vláda nařízením. Zaměstnavatel je povinen zajistit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména lékařské pomoci, hasičů a policie a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči jejich výškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

(7) Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a dbát o zlepšování pracovních podmínek.

§ 132b

Odborná způsobilost

(1) Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik. V případě, že není pro tuto činnost odborně způsobilý, provádí úkoly v této oblasti odborně způsobilý zaměstnanec.

(2) Předpokladem odborné způsobilosti je

- a) dosažení věku 18 let,
- b) získání odborného vzdělání a doby odborné praxe.

(3) Zaměstnavatel je povinen poskytnout odborně způsobilému zaměstnanci k plnění jeho úkolů k provádění prevence rizik potřebnou součinnost, prostředky a informace.

(4) Vláda stanoví nařízením bližší předpoklady získání odborné způsobilosti podle odstavce 2.

§ 133

Povinnosti zaměstnavatele

(1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,^{24c)}
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem^{24c)} vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním a účastnit se lékařských preventivních prohlídek a mimořádných preventivních prohlídek v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy^{24c)} nebo rozhodnutím příslušného orgánu hygienické služby,
- e) zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště; pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
- f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým a jejich zákonným zástupcům, podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Těhotné a kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství nebo kojení a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo jejich zdraví. Informace a pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmí-

^{24b)} Například vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů.

^{24c)} Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.

nek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů,

- g) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- h) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- i) nepoužívat takového způsobu 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) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.^{24d)}

O školeních, informacích a pokynech vede zaměstnavatel dokumentaci.

(2) Zaměstnavatel je povinen těhotným a kojícím ženám přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(3) Zaměstnavatel je povinen 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.

§ 133a

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

(1) Nelze-li rizika odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené prováděcím právním předpisem.^{24e)}

(2) 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.

(3) Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě zhodnocení rozsahu znečištění zaměstnanců při

práci nebo jejich ohrožení dráždivými látkami a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, též ochranné nápoje.^{24f)}

(4) Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

(5) Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

(6) Vláda stanoví nařízením rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů.

§ 133b

Bezpečnostní značky a signály

(1) Nelze-li rizika možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců odstranit nebo dostatečně omezit technickými prostředky nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a seznámit s nimi zaměstnance. Bezpečnostní značky a signály mohou být zejména obrazové, zvukové nebo světelné.

(2) Vláda stanoví nařízením vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.

§ 133c

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

(1) Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu.

(2) Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo

^{24d)} Například zákon č. 37/1989 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízeních při provozu, údržbě a opravách vozidel.

^{24e)} Nařízení vlády č. 172/1997 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.

^{24f)} Směrnice o poskytování ochranných nápojů při práci v horkých provozech č. j. HE-340. 2-6. 12. 63, registrované v částce 29/1964 Sb.

- a) ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, nebo
- b) k úmrtí zaměstnance.

Jedno vyhotovení záznamu o úrazu předá zaměstnavatel postiženému zaměstnanci a v případě smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

(3) Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

(4) Zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím.

(5) Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

(6) Zaměstnavatel vede evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na pracovištích zaměstnavatele, a zajistí odstraňování takových pracovních podmínek, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemocí z povolání.

(7) Vláda stanoví nařízením způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.

§ 134

Pracoviště a pracovní prostředí

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště, zejména aby

- a) místnosti pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané,
- b) pracoviště byla řádně osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,
- c) prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců měly stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- d) nouzové východy a dopravní komunikace k nim byly stále volné,

- e) v prostorách uvedených v písmenech a) až d) byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění,
- f) pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

§ 134a

Výrobní a pracovní prostředky a zařízení

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány. Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí musí být

- a) vybaveny ochrannými zařízeními, která chrání život a zdraví zaměstnanců,
- b) vybaveny nebo upraveny tak, aby zaměstnanci nebyli vystaveni zejména nepohodlné pracovní pozici a nežádoucím účinkům hluku a vibrací,
- c) pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

(2) Vláda stanoví nařízením bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, dopravních prostředků, přístrojů a nářadí.

§ 134b

Zvláštní odborná způsobilost

(1) Technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, mohou obsluhovat jen zdravotně a zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci.

(2) Činnosti, které představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, mohou vykonávat jen zdravotně a zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci.

(3) Předpokladem zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců podle odstavců 1 a 2, kteří budou příslušným zařízením poskytujícím závodní preventivní péči uznáni zdravotně způsobilými pro výkon výše uvedených činností, je

- a) dosažení věkové hranice stanovené zvláštními právními předpisy,^{24g)}
- b) získání odborného vzdělání a doby odborné praxe.

(4) Vláda stanoví nařízením, která technická zařízení a které činnosti představují zvýšenou míru ohro-

^{24g)} Například vyhláška č. 42/1985 Sb., o zajištění bezpečnosti práce s ručními motorovými pilami, vyhláška č. 26/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti prováděné hornickým způsobem na povrchu, ve znění pozdějších předpisů.

žení života a zdraví, a stanoví bližší předpoklady zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců podle odstavců 1 až 3.

§ 134c

Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma

(1) Pokud se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru, a při zjišťování, hodnocení a přijímání opatření k dodržení nejvyšších přípustných hodnot postupovat podle zvláštních právních předpisů. Rizikovými faktory jsou zejména faktory fyzikální (například hluk, vibrace), chemické (například karcinogeny), biologické činitele (například viry, bakterie, plísně) a nepříznivé mikroklimatické podmínky (například extrémní chlad, teplo a vlhkost). Nelze-li výskyt biologických činitelů a překročení nejvyšších přípustných hodnot rizikových faktorů vyloučit, je zaměstnavatel povinen omezovat jejich působení technickými, technologickými a jinými opatřeními, kterými jsou zejména úprava pracovních podmínek, doba výkonu práce, zřízení kontrolovaných pásem, používání vhodných osobních ochranných pracovních prostředků nebo poskytování ochranných nápojů.

(2) Vyskytnou-li se biologické činitele nebo překročí-li výsledky měření rizikových faktorů stanovené nejvyšší přípustné hodnoty, je zaměstnavatel povinen zjistit příčiny tohoto stavu, a nelze-li výskyt biologických činitelů odstranit nebo hodnoty rizikových faktorů snížit pod stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a odstranit tak riziko pro zaměstnance, je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 133a odst. 1. Současně je povinen neprodleně informovat zaměstnance. Nelze-li ochranu zdraví zaměstnance zajistit opatřeními uvedenými v odstavci 1, popřípadě opatřeními podle zvláštního právního předpisu^{24h)} je zaměstnavatel povinen zdroj rizikového faktoru vyřadit z provozu, a není-li to možné, práci zastavit.

(3) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby práce s azbestem, s chemickými karcinogeny a biologickými činiteli a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity byly vždy prováděny v kontrolovaných pásmech, která budou označena a zajištěna tak, aby do nich nevstupovali zaměstnanci, kteří v něm nevykonávají práci, opravy, údržbu, zkoušky, revize, kontrolu nebo dozor. Do kontrolovaných pásem budou zaměstnavatelem zařazeny i další práce podle míry výskytu rizikových faktorů.

(4) O kontrolovaných pásmech a zaměstnancích, kteří vstupují do kontrolovaných pásem nebo zde ko-

nají práce uvedené v odstavci 3, je zaměstnavatel povinen vést evidenci a ukládat ji po dobu stanovenou zvláštním právním předpisem.^{24c)} Evidence obsahuje

- a) jméno, příjmení a rodné číslo zaměstnance,
- b) název kontrolovaného pásma, den jeho zřízení a zrušení,
- c) charakteristiku vykonávané práce,
- d) účel vstupu a dobu pobytu v kontrolovaném pásmu,
- e) počet odpracovaných směn,
- f) druhy provedených lékařských preventivních prohlídek a zvláštních očkování souvisejících s vykonávanou prací,
- g) údaje o výsledcích sledování zátěže organismu způsobené rizikovými faktory,
- h) výčet nebezpečných chemických látek a přípravků, se kterými se v kontrolovaném pásmu zachází,
- i) záznam o mimořádných situacích a změnách údajů uvedených v evidenci s datem jejich provedení.

(5) V kontrolovaném pásmu je zakázáno jíst, pít a kouřit; pro tyto účely zaměstnavatel vyhradí zvláštní prostory. Vstupovat do kontrolovaného pásma lze jen s osobními ochrannými pracovními prostředky určenými pro výkon práce v kontrolovaném pásmu.

(6) V kontrolovaném pásmu nesmějí pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na povolání, dále těhotné a kojící ženy a ženy do konce devátého měsíce po porodu.

(7) Vláda stanoví nařízením rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance.

§ 134d

Zákazy některých prací

Zakázány jsou práce s 2-naftylaminem a jeho solemi, 4-aminobifenylem a jeho solemi, benzidinem a jeho solemi, 4-nitrodifenylem, azbestem a polychlorovanými bifenyly s výjimkou mono- a dichlorovaných bifenyly, a práce s přípravky obsahujícími více než 0,1 % 2-naftylaminu a jeho solí, 4-aminobifenyly a jeho solí, benzidinu a jeho solí nebo 4-nitrodifenyly nebo více než 0,005 % polychlorovaných bifenyly. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky a přípravky, a práce při zneškodňování uvedených látek, pokud vznikají jako nežádoucí průvodní látka při zpracování jiné látky nebo přípravku.

^{24h)} Zákon č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům, ve znění pozdějších předpisů.

§ 134e

Organizace práce a pracovní postupy

(1) Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci zejména

- nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranné zatěžující organismus; nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami, které jsou výkonem práce; v případech stanovených zvláštním právním předpisem²⁴ⁱ⁾ musí být doba výkonu takové činnosti v rámci pracovní doby časově omezena, musí být vedena evidence o době výkonu činnosti a době bezpečnostních přestávek,
- nebyli ohroženi padajícími nebo klouzajícími předměty či materiály,
- byli chráněni proti pádu či zřícení,
- nebyli ohroženi dopravou na pracovištích,
- na pracovišti se zvýšeným rizikem nepracovali osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance, pokud jejich ochranu nezajistí jinak,
- nevykonávali ruční manipulaci s břemeny, která vytvářejí možnost poškození zdraví, zejména páteře.^{24j)}

(2) Vláda stanoví nařízením způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit.

§ 135

Práva a povinnosti zaměstnanců

(1) Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.

(2) Zaměstnanci jsou oprávněni odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob; takové odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

(3) Zaměstnanci mají právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a za-

městnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je zejména povinen

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se ověření jejich znalostí,
- podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy,^{24c)}
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,
- nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky^{24k)} na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance v horkých provozech, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,
- oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování; bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění,

²⁴ⁱ⁾ Vyhláška č. 213/1991 Sb., o bezpečnosti práce a technických zařízení při provozu, údržbě a opravách vozidel.

^{24j)} Vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, ve znění vyhlášky č. 185/1998 Sb.

Směrnice o hygienických požadavcích na stacionární stroje a technická zařízení č. j. HEM-341-20. 7. 76, registrovaná v částce 20/1976 Sb.

^{24k)} Zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

(5) Odstavce 1 až 4 se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích.

§ 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

- 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,
- kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- 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,
- zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- 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 vyzoomět 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.

§ 136a

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

(1) Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci

prostřednictvím příslušných odborových orgánů nebo zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 18).

(2) Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání. Je povinen je informovat zejména o

- vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení,
- organizaci školení, instruktáží a pokynech k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců,
- výběru a zajišťování závodní preventivní péče,
- výběru a zajišťování odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik (§ 132b),
- každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na opatření.

(3) Příslušný odborový orgán nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.²⁴¹⁾

(4) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

(5) Zaměstnavatel je povinen příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o

- vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních

²⁴¹⁾ Například zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,

- b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.^{24l)}

(6) Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů,^{24l)} přednést své připomínky.

§ 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 ZAMĚSTNANCE

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 zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracoviště.

(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

§ 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.

³⁷⁾ Např. živnostenský zákon.

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

(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 uveden

- 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 rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 158). 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 za-

městnanec 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 přiměřenou 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 činny 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 zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, 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 pracoviště, 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 ženám, které kojí, 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 ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu.

§ 151

zrušen

§ 152

zrušen

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 pře-

vést ji dočasně 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 a ženách, které kojí.

(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

Výpověď 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 a rodičovská dovolená

§ 157

Mateřská dovolená

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

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

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně 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 odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně 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 zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí nebo o zaměstnankyni osamělou.

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

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 160 odst. 2) před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 158

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

§ 159

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

(1) Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.^{38a)}

^{38a)} § 7 odst. 12 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osm měsíců.

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené.

§ 160

Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

§ 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 jednoho roku 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 jednoho roku jeho věku.

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

§ 162

zrušen

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 rozvázán 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 zaměst-

nanci vystavení 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 přípravy 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 nestanoví 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 svobody³⁹⁾ 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 vedoucí 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.

³⁹⁾ Například § 11 občanského zákoníku.

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 společenský 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 odvrácení 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 výdělku před vznikem škody. Neuhradí-li se takto určenými podíly celá škoda, jsou povinni uhradit zbytek vedoucí a jeho zástupce podle poměru svých dosažených hrubých výdělků.

(3) Zjistí-li se, že schodek nebo jeho část byla zaviněna některým ze společně odpovědných zaměst-

nanců, 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 1 000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobí-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

zrušen

§ 189

zrušen

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 po-

volání, 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 nezprostí podle § 191.

§ 191

(1) Zaměstnavatel se zprostí 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 zprostí 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) Zprostí-li se zaměstnavatel odpovědnosti zčásti (odstavec 2), určí se část škody, kterou nese zaměstnanec, podle míry jeho zavinění; v případě 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 od-

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

§ 194

(1) Náhrada za ztrátu na výdělků 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 zákona o státní sociální podpoře.

§ 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 výdělku 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 80 000 Kč, manželů ve výši 50 000 Kč. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 50 000 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 výdělku 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 5 000 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 přiměřeným 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 nemocích z povolání se postupuje podle ustanovení § 191.

§ 205b

(1) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměst-

nanci 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 nepřísluší.

(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, případně jejího právního nástupce v České republice (dále jen „pojišťovna“). To se nevztahuje na organizační složky státu.⁴⁰⁾

(2) Vznikne-li pojišťovně 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 pojištění plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojištění plnění, vykázaný pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

(4) Přebytkem pojišťovny vzniklým z provozování zákonného pojištění se rozumí kladný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojištění plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojištění 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 pojištění 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 pojištění 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

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, vyšších odborných škol, studenty vysokých škol, členy dobrovolných požárních sborů a báňských záchranných 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 vypomáhají 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.

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 kontrola 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.

§ 233

(1) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnanci povinni zejména

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

(2) Na základě uzavřených dohod jsou zaměstnavatelé povinni zejména

- a) vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky,
- b) 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,
- c) přiměřeně kontrolovat řádný výkon práce,
- d) poskytnout zaměstnancům za vykonanou práci sjednanou odměnu, která nesmí být v rozporu s pracovněprávním předpisem,
- e) 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 zaměstna-

vatel 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 nařízením, ve kterých výjimečných případech lze na základě dohody o pracovní činnosti vykonávat práci nad rozsah pracovní doby uvedený v předchozí větě.

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

§ 238

(1) Dohodu o pracovní činnosti je 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. Před uzavřením dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen postupovat podle § 1 odst. 3 a 4.

(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 15 denní 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 § 1 odst. 3 a 4 a § 7 odst. 2 až 6.

(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) Vracení 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.

(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 zby-

tečného 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) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákoníkem nebo zvláštním právním předpisem.

(2) Dochází-li k převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Za úkoly nebo činnost zaměstnavatele se pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstna-

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

vatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel (§ 8 a § 8a) pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

(3) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

§ 250

(1) Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody datum nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

(2) Pokud u zaměstnavatele není ustaven nebo nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je dosavadní a přejímající zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni, a projednat s nimi skutečnosti uvedené v odstavci 1.

§ 251

(1) Dochází-li ke zrušení zaměstnavatele rozdělením, orgán, který rozhodl o rozdělení zaměstnavatele, určí, který z nově vzniklých zaměstnavatelů přejímá od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

(2) 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 při zrušení zaměstnavatele jeho likvidace, postupuje se podle zvláštního právního předpisu.²³⁾

(3) Dochází-li podle § 249 k převodu zaměstnavatele, u něhož řídící působnost při plnění úkolů vykonává nadřízený orgán (§ 272 odst. 3), uplynutím doby, na kterou byl založen, nebo splněním úkolu, ke kterému byl založen, určí tento orgán, na kterého zaměstnavatele přecházejí jeho práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 251a

Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou,

přecházejí na jeho dědice práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

§ 251b

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu⁴⁰⁾ zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu.

(2) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

(3) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se zřizuje na určitou dobu, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku organizační složky státu uplynutím této doby. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

§ 251c

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že část organizační složky státu⁴⁰⁾ se převádí do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Převádí-li se podle rozhodnutí zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny část organizační složky státu do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu.

(2) Práva a povinnosti z těch pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům části organizační složky státu převáděné podle odstavce 1, které do dne převodu zanikly, vykonává dosavadní organizační složka státu.

§ 251d

(1) Stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se ruší,⁴⁰⁾ stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměst-

²³⁾ Například obchodní zákoník, zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

nanců zrušené organizační složky státu a která organizační složka státu uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům.

(2) Ruší-li se podle rozhodnutí zřizovatele organizační složka státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

HLAVA ČTVRTÁ ZÁNİK PRÁV A POVINNOSTÍ Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Uspokojení nároku

§ 252

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

§ 253

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

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

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

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

§ 254

(1) Zaměstnanec i zaměstnavatel jsou povinni přijmout i částečné plnění.

(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; neúčinní-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.

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

§ 260

Smrt zaměstnance

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

(2) Ostatní peněžitě 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) Peněžitě nároky zaměstnavatele zanikají smrtí 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 výdělků 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, promlčení 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 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 důvodu a výše tím, kdo je povinen nárok uspokojit, a nároků zajištěných omezením převodu nemovitosti činí deset let. Týká-li se uznání nároku na opětuující se plnění, činí lhůta k uplatnění nároku na jednotlivá plnění tři roky od jejich splatnosti.

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

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

§ 265

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) Případně-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 držitelem poštovní licence.

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

(3) Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně držitele poštovní licence nebo u orgánu obce a zaměstnance o tom vhodným způsobem uvědomí. Písemnost se uloží po dobu 10 dnů. Počátek doby uložení musí být na písemnosti vyznačen. Není-li písemnost v době uvedené ve větě druhé zaměstnancem vyzvednuta, vrátí ji držitel poštovní licence odesílajícímu zaměstnavateli jako nedoručitelnou. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít, držitel poštovní licence na ni tuto skutečnost vyznačí a odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí.

(4) Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme nebo jakmile byla držitelem poštovní licence 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) Paragrafy 154, 155 a § 156 odst. 1 a 2 se vztahují také na zaměstnance pečující o dítě.

(2) 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.

zích jménem příslušného svazu odborových organizací.²⁹⁾

§ 270a a 270b

zrušeny

Výklad některých pojmů

§ 271

Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání,^{11a)} avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání. Lékařský posudek o ohrožení nemocí z povolání vydává zdravotnické zařízení příslušné k vydání lékařského posudku o nemoci z povolání.^{11b)} Vláda může stanovit nařízením, které změny zdravotního stavu jsou ohrožením nemocí z povolání.

§ 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

§ 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 normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

(2) 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 pracovněprávní účely se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní 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 so-

^{11a)} Vyhláška č. 342/1997 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají.

^{11b)} Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

²⁶⁾ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

ciální 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 pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 1966, pokud není dále stanoveno jinak.

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

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

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

§ 277

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

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

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

nímu 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 námořních 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

²⁷⁾ Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸⁾ Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

- 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 přihluhování 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 rozhodčích komisích, ve znění vládního nařízení č. 12/1961 Sb.;
50. ustanovení § 4 až 8 vládního nařízení č. 131/1950 Sb., jímž se provádí zákon o sociálním zabezpečení osob povolaných k službě v branné moci a jejich rodinných příslušníků, ve znění vládního nařízení č. 18/1953 Sb.;
51. ustanovení § 12 odst. 2 občanského zákoníku č. 141/1950 Sb.;
52. vládní nařízení č. 19/1951 Sb., o úpravě pracovní doby k zabezpečení plynulé dopravy pracujících a zásobování elektřinou, plynem a topnou parou, ve znění vládního nařízení č. 30/1959 Sb.;
53. ustanovení § 6 zákona č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech;
54. vládní nařízení č. 39/1952 Sb., o zákazu přijímání pracovníků do zaměstnání, kteří nemají řádně rozvázan předchozí pracovní poměr;
55. ustanovení § 3, 16, 19, 20 a 21 vládního nařízení č. 17/1954 Sb., o platových poměrech zaměstnanců státního aparátu, ve znění zákonného opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 60/1956 Sb.;
56. ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 vládního nařízení č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru Ministerstva dopravy;
57. vyhláška č. 77/1954 Ú. l., o náhradě výdělků za městnanců za dny pracovního klidu a o odměně za práci v těchto dnech;
58. vyhláška č. 124/1954 Ú. l., o úpravě pracovních poměrů učňů a o přípravě mládeže pro povolání v pracovním poměru v závodech;
59. vyhláška č. 213/1955 Ú. l., o rozvázání některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
60. zákonné opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru Ministerstva spojů;
61. ustanovení § 13 až 15 zákonného opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 30/1956 Sb., o úpravě platových poměrů učitelů a vychovatelů;
62. ustanovení § 15 až 17 a 20 až 22 zákonného opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 31/1956 Sb., o úpravě platových poměrů zdravotnických pracovníků;
63. zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby;
64. ustanovení § 50 odst. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců;
65. zákon č. 24/1957 Sb., o kárném (disciplinárním) stíhání rozkrádání a poškozování majetku v socialistickém vlastnictví, a prováděcí směrnice č. 136/1958 Ú. l.;
66. ustanovení § 14 zákona č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly;
67. zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru;
68. ustanovení § 1 až 23 zákona č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru (učňovský zákon);
69. vyhláška č. 15/1958 Ú. l., o rozvazování některých pracovních poměrů bez souhlasu odboru pracovních sil rady okresního národního výboru;
70. vyhláška č. 165/1958 Ú. l., o hmotné odpovědnosti obchodních zaměstnanců;
71. zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou;
72. vyhláška č. 82/1959 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o placené dovolené na zotavenou;
73. vládní vyhláška č. 40/1959 Ú. l., o zadávání prací a služeb socialistickými organizacemi jednotlivcům;
74. vyhláška č. 184/1959 Ú. l., kterou se vydávají směrnice pro rozhodování pracovních sporů v závodech;

75. vládní nařízení č. 28/1960 Sb., o dodatkové dovolené zaměstnanců;
76. vyhláška č. 135/1960 Sb., kterou se vydávají za účelem dodatkové dovolené zaměstnanců seznamy některých druhů prací a pracovišť;
77. vyhláška č. 13/1961 Sb., kterou se vydávají směrnice o provádění rozhodčího řízení v pracovních sporech státních zaměstnanců;
78. zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
79. zákonné opatření Předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení;
80. vyhláška č. 98/1962 Sb., o pracovních poměrech, výkonu služby a kárné odpovědnosti příslušníků veřejných požárních útvarů;
81. ustanovení § 1 a § 9 až 13 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky;
82. zákon č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání;
83. vyhláška č. 31/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

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

(3) Předpisy, které upravují délku pracovní doby výhodněji pro 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 přídavcích na děti z nemocenského pojištění, nabyt účinnosti dnem 1. července 1968.

Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1970.

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1971.

Zákon č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují

některá další ustanovení zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1975.

Zákon č. 72/1982 Sb., kterým se mění a doplňuje § 105 zákoníku práce, nabyt účinnosti dnem 1. července 1982.

Zákon č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce, nabyt 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 výdělku 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 doplňuje 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.

Zákon ČNR č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovních předpisů, nabyt 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, nabyt účinnosti dnem 1. června 1994, s výjimkou čl. I bodu 90, který nabyt účinnosti dnem 1. září 1994, a čl. VII bodu 7, který nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1995.

Zákon č. 118/1995 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o státní sociální podpoře, nabyt účinnosti dnem 1. října 1995.

Zákon č. 287/1995 Sb., kterým se mění a doplňuje

zákon České národní rady č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 1996.

Zákon č. 138/1996 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, nabyl účinnosti dnem vyhlášení (24. května 1996).

Zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, nabyl účinnosti dnem 1. října 1999, s výjimkou čl. I bodů 31 a 32, které nabyly účinnosti dnem 1. ledna 2000.

Zákon č. 225/1999 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání, nabyl účinnosti dnem 1. prosince 1999.

Zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), nabyl účinnosti dnem 1. července 2000.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

předpisů, a některé další zákony, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001, s výjimkou čl. I bodu 36, který nabyl účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení (1. července 2000), a čl. I bodů 3, 8 a 15, které nabývají účinnosti dnem, kdy vstoupí v platnost smlouva o přistoupení České republiky do Evropské unie.

Zákon č. 220/2000 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001.

Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001.

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě), nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001.

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001.

Předseda vlády:

Ing. Zeman v. r.



Vydává a tiskne: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., Bartůňkova 4, pošt. schr. 10, 149 01 Praha 415, telefon (02) 792 70 11, fax (02) 795 26 03 – **Redakce:** Ministerstvo vnitra, Nad Štolou 3, pošt. schr. 21/SB, 170 34 Praha 7-Holešovice, telefon: (02) 614 32341 a 614 33502, fax (02) 614 33502 – **Administrace:** písemné objednávky předplatného, změny adres a počtu odebíraných výtisků – MORAVIAPRESS, a. s., U Póny 3061, 690 02 Břeclav, telefon 0627/305 161, fax: 0627/321 417. Objednávky ve Slovenské republice přijímá a titul distribuuje Magnet-Press Slovakia, s. r. o., Teslova 12, 821 02 Bratislava, tel./fax: 00421 7 525 46 28, 525 45 59. **Roční předplatné** se stanovuje za dodávku kompletního ročníku včetně rejstříku a je od předplatitelů vybíráno formou záloh ve výši oznámené ve Sbírce zákonů. Závěrečné vyúčtování se provádí po dodání kompletního ročníku na základě počtu skutečně vydaných částek (první záloha na rok 2001 činí 3000,- Kč) – Vychází podle potřeby – **Distribuce:** celoroční předplatné i objednávky jednotlivých částek – MORAVIAPRESS, a. s., U Póny 3061, 690 02 Břeclav, telefon: 0627/305 179, 305 153, fax: 0627/321 417. **Internetová prodejna:** www.sbirkyzakonu.cz – **Drobný prodej – Benešov:** HAAGER – Potřeby školní a kancelářské, Masarykovo nám. 101; **Bohumín:** ŽDB, a. s., technická knihovna, Bezručova 300; **Brno:** Vyšehrad, s. r. o., Kapucínské nám. 11, Knihkupectví M. Ženíška, Květinářská 1, M.C.DES, Cejl 76, SEVT, a. s., Česká 14; **České Budějovice:** PROSPEKTRUM, Kněžská 18, SEVT, a. s., Česká 3; **Hradec Králové:** TECHNOR, Hořícká 405; **Cheb:** EFREX, s. r. o., Karlova 31; **Chomutov:** DDD Knihkupectví – Antikvariát, Ruská 85; **Kadaň:** Knihařství – Přibíková, J. Švermy 14; **Kladno:** eL VaN, Ke Stadionu 1953; **Klatovy:** Krameriovo knihkupectví, Klatovy 169/I.; **Liberec:** Podještědské knihkupectví, Moskevská 28; **Most:** Knihkupectví Šeříková, Ilona Růžicková, Šeříková 529/1057; **Napajedla:** Ing. Miroslav Kučefík, Svatoplukova 1282; **Olomouc:** BONUM, Ostružnická 10, Tycho, Ostružnická 3; **Ostrava:** LIBREX, Nádražní 14, Profesio, Hollarova 14, SEVT, a. s., Nádražní 29; **Pardubice:** LEJHANEK, s. r. o., Sladkovského 414, PROSPEKTRUM, nám. Republiky 1400 (objekt GRAND); **Plzeň:** ADMINA, Úslavská 2, EDICUM, Vojanova 45, Technické normy, Lábkova pav. č. 5; **Praha 1:** Dům učebnic a knih Černá Labuť, Na Poříčí 25, FIŠER-KLEMENTINUM, Karlova 1, KANT CZ, s. r. o., Hybernská 5, LINDE Praha, a. s., Opletalova 35, Moraviapress, a. s., Na Florenci 7-9, tel.: 02/232 07 66, PROSPEKTRUM, Na Poříčí 7; **Praha 2:** ANAG, spol. s r. o., nám. Míru 9 (Národní dům); **NEWSLETTER PRAHA,** Šafaříkova 11; **Praha 4:** PROSPEKTRUM, Nákupní centrum Budějovická, Olbrachtova 64, SEVT, a. s., Jihlavská 405; **Praha 5:** SEVT, a. s., E. Peškové 14; **Praha 6:** PPP – Staňková Isabela, Puškinovo nám. 17; **Praha 8:** JASIPA, Zenklova 60; **Praha 10:** Abonentní tiskový servis, Hájek 40, Uhřetěves, BMSS START, areál VÚ JAWA, V Korytech 20; **Přerov:** Knihkupectví EM-ZET, Bartošova 9; **Sokolov:** KAMA, Kalousek Milan, K. H. Borovského 22; **Šumperk:** Knihkupectví D-G, Hlavní tř. 23; **Tábor:** Milada Šimonová – EMU, Budějovická 928; **Teplíce:** L + N knihkupectví, Kapelní 4; **Trutnov:** Galerie ALFA, Bulharská 58; **Ústí nad Labem:** Severočeská distribuční, s. r. o., Havířská 327, tel.: 047/560 38 66, fax: 047/560 38 77; **Zábřeh:** Knihkupectví PATKA, Žižkova 45; **Žatec:** Prodejna U Pivovaru, Žižkovo nám. 76. **Distribuční podmínky předplatného:** jednotlivé částky jsou expedovány neprodleně po dodání z tiskárny. Objednávky nového předplatného jsou vyřizovány do 15 dnů a pravidelné dodávky jsou zahajovány od nejbližší částky po ověření úhrady předplatného nebo jeho zálohy. Částky vyšlé v době od zaevidování předplatného do jeho úhrady jsou doposílány jednorázově. Změny adres a počtu odebíraných výtisků jsou prováděny do 15 dnů. **Reklama:** informace na tel. číslo 0627/305 168. V písemném styku vždy uvádějte IČO (právnícká osoba), rodné číslo (fyzická osoba). **Podávání novinových zásilek** povoleno Českou poštou, s. p., Odštěpný závod Jižní Morava Ředitelství v Brně č. j. P/2-4463/95 ze dne 8. 11. 1995.