

Sbírka zákonů

Československá socialistická republika

ČESKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

SLOVENSKÁ
SOCIALISTICKÁ REPUBLIKA

Částka 41

Vydána dne 14. prosince 1988

Cena Kč

OBSAH:

188. Zákon, kterým se mění a doplňuje zákoník práce
189. Zákon o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění (úplné znění, jak vyplývá z pozdějších změn a doplnění)
190. Vyhláška federálního ministerstva dopravy a spojů, kterou se stanoví pevné částky náhrad za způsobení malých poruch v provozu vlaku na celostátních dráhách a vlečkách
191. Vyhláška ministra zahraničních věcí o Dohodě mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Argentinské republiky o spolupráci na úseku veterinárním
- Oznámení o vydání obecně závazných právních předpisů

188

Z Á K O N

ze dne 14. prosince 1988,

kterým se mění a doplňuje zákoník práce

Federální shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

Čl. I

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č. 153/1969 Sb., zákona č. 20/1975 Sb., zákona č. 72/1982 Sb., zákona č. 111/1984 Sb., zákona č. 22/1985 Sb., zákona č. 52/1987 Sb. a zákona č. 98/1987 Sb. se mění a doplňuje takto:

1. V článku IX se vypouští předposlední věta a na závěr článku se připojuje tato věta: „Socialistické organizace projednávají s pracovníky před vznikem nároku na starobní důchod jejich případnou další pracovní aktivitu.“

2. V § 1 se dosavadní text označuje jako odstavec 1 a doplňuje se novým odstavcem 2, který zní:

„[2] Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr pracovníka volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.“

3. § 3 zní:

„§ 3

Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí zákoníkem práce v rozsahu stanoveném zákonem.¹⁾“

¹⁾ Zákon č. 90/1988 Sb., o zemědělském družstevnictví.

Zákon č. 94/1988 Sb., o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví.

4. § 5 zní:

„§ 5

Pracovníprávní vztahy příslušníků sborů požární ochrany, učitelů vysokých škol, vědeckých (uměleckých) aspirantů, členů sdružení advokátů a členů posádek československých námořních lodí se řídí zákoníkem práce, pokud zákon nestanoví jinak.“

5. § 6 zní:

„§ 6

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

(2) Pracovníprávní vztahy pracovníků mezinárodních organizací se sídlem na území Československé socialistické republiky, zřízených mezinárodními smlouvami, se řídí zákoníkem práce, pokud tyto smlouvy nebo jiné mezinárodní smlouvy nestanoví jinak.

(3) Pracovníprávní vztahy pracovníků podniků se zahraniční majetkovou účastí²⁾ a organizací s mezinárodním prvkem³⁾ se sídlem na území Československé socialistické republiky se řídí zákoníkem práce, pokud tito pracovníci neppracují a nemají bydliště na území téhož cizího státu; v tomto případě se pracovníprávní vztahy řídí právem rozhodným podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém.

(4) Vláda Československé socialistické republiky může pro pracovníprávní vztahy pracovníků organizací uvedených v odstavci 2 a podniků se zahraniční majetkovou účastí stanovit nařízením odchylnou úpravu od zákoníku práce, pokud jde o vznik, změny a skončení pracovního poměru, pracovní kázně, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, pracovní volno s náhradou mzdy, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, náhradu škody a odchylky od pracovníprávních předpisů o zjišťování a používání průměrného výdělku.“

6. V § 8 odst. 1 se za slovo „státní“ vkládají slova „podniky, ostatní státní,“ a na konci odstavce 2 se připojuje tato věta: „Totéž platí o organizačních jednotkách organizací, stanovili to zvláštní předpisy, popřípadě stanovy společenských organizací; je-li však účastníkem pracovníprávního vztahu organizace, nemůže jím být současně její organizační jednotka a naopak.“

7. § 9 se doplňuje odstavcem 4, který zní:

„(4) Při kolektivní formě organizace práce a odměňování v organizaci je vedoucí pracovního kolektivu vedoucím pracovníkem organizace.“

8. § 11 zní:

„§ 11

(1) Způsobilost občana mít v pracovníprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti (pracovníprávní způsobilost) vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy občan dosáhne 15 let věku; organizace však s ním nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tento občan ukončí povinnou školní docházku.

(2) Pracovníprávní způsobilost občana, který ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dnem dosažení 14 let věku.

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

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

a) okruh a podmínky výkonu dalších přiměřených prací, které vedle společensky prospěšné práce⁴⁾ mohou před ukončením povinné školní docházky konat občané, kteří dosáhli věku 15 let;

b) okruh a podmínky výkonu přiměřených prací, které mohou konat občané, kteří ukončili povinnou školní docházku v pomocné škole, pokud dosáhli věku alespoň 14 let.“

9. V § 12 odst. 2 se za slova „nápojů nebo“ vkládá slovo „jiných“ a v odstavci 3 se slovo „občan“ nahrazuje slovem „pracovník“.

10. V § 17 odst. 2 se na konci připojuje tato věta: „Za týchž podmínek může soud ustanovit opatrovníka i tehdy, jestliže je to třeba z jiného vážného důvodu.“

11. § 18 zní:

„§ 18

(1) Účast pracovníků a jejich kolektivů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace je neoddelitelným rysem socialistické demokracie a předpokladem úspěšné činnosti organizace; zaměřuje se především na zabezpečení rentability, technického rozvoje, zvyšování produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitní plnění úkolů organizace, na zvyšování péče o bez-

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

³⁾ Zákon č. 116/1985 Sb., o podmínkách činnosti organizací s mezinárodním prvkem v Československé socialistické republice.

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

pečnost a ochranu zdraví při práci, na upevňování pracovní kázně, na zvyšování kvalifikace a na zabezpečování sociálního rozvoje.

(2) Pracovníci organizace se podílejí na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace prostřednictvím socialistické samosprávy pracovního kolektivu a účastní se na nich prostřednictvím společenských organizací sdružených v Národní frontě a působících v organizaci, zejména Revolučního odborového hnutí a Socialistického svazu mládeže.

(3) K účinnému využívání tvůrčích sil pracovních kolektivů při zabezpečování růstu produktivity práce, hospodárnosti, kvality a efektivnosti výroby a urychleného využívání výsledků vědeckotechnického pokroku se v organizacích uplatňují zejména kolektivní formy organizace práce a odměňování.“

12. § 19 zní:

„§ 19

(1) Vedoucí pracovníci jsou povinni soustavně vytvářet podmínky pro rozšiřování účasti pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, zejména pro organizování výrobních porad, rozvíjení socialistického soutěžení, rozvoj vynálezeckví a zlepšovatelství, kolektivních forem organizace práce a odměňování a dalších forem tvůrčí iniciativy, a využívat zkušeností, připomínek a návrhů pracovníků, odborových orgánů a dalších společenských organizací působících v organizaci.

(2) Vedoucí pracovníci jsou povinni plnit vůči příslušným odborovým orgánům stanovené povinnosti.“

13. § 20 včetně nadpisu zní:

„§ 20

Kolektivní smlouvy

(1) K zabezpečování sociálně ekonomického rozvoje organizace, oprávněných zájmů a potřeb pracovníků, ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků včetně podmínek pro využívání volného času a k upevňování vztahů soudružské spolupráce uzavírá jménem pracovníků odborový orgán a jménem organizace její vedoucí kolektivní smlouvu.

(2) V kolektivní smlouvě mohou být v souladu s pracovněprávními předpisy upraveny též některé mzdové a další pracovněprávní nároky; jiné závazky mohou být v kolektivní smlouvě upraveny, jen pokud nejsou v rozporu s právními předpisy.

(3) Kolektivní smlouva, její změny a doplňky se uzavírají písemně a před podpisem musí být schváleny příslušným odborovým orgánem, jinak jsou neplatné. Kolektivní smlouva se uzavírá na

období jednoho roku až pěti let. Právní účinnost závazků obsažených v kolektivní smlouvě začíná prvním dnem období, na které byla smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých závazků není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(4) Za zabezpečování podmínek pro včasné uzavření kolektivní smlouvy, za plnění závazků přijatých organizací v kolektivní smlouvě a za včasnou kontrolu jejich plnění odpovídají podle tohoto zákoníku organizace, vedoucí organizace, ostatní vedoucí pracovníci v rozsahu svých funkcí a další pracovníci jmenovitě uvedení v kolektivní smlouvě. Zaviněné neplnění těchto povinností se posuzuje jako porušení pracovních povinností a vyvozují se z něj důsledky podle příslušných ustanovení tohoto zákoníku. Za plnění závazků přijatých příslušnými odborovými orgány odpovídají tyto orgány podle stanov.

(5) Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým pracovníkům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky pracovníků z pracovního poměru.

(6) Spory mezi příslušným odborovým orgánem a organizací o plnění závazků, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům, řeší příslušný vyšší odborový orgán s orgánem nadřízeným organizaci; jejich společné rozhodnutí je pro obě strany kolektivní smlouvou závazné.

(7) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví nařízením podmínky pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, popřípadě pro rozhodování sporů podle předchozího odstavce.“

14. § 22 odst. 1 zní:

„(1) Revoluční odborové hnutí svou činností vede pracující v souladu s celospolečenskými zájmy k jednotnému uplatňování a dodržování ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále jen „pracovněprávní předpisy“).“

Odstavec 5 téhož ustanovení se vypouští a dosavadní odstavec 6, který se označuje jako odstavec 5, zní:

„(5) Právo kontroly náležející podle zvláštních předpisů jiným orgánům není ustanovením odstavce 3 dotčeno.“

15. § 23 zní:

„§ 23

(1) Pokud federální ministerstvo práce a sociálních věcí vydává na základě tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy, činí tak v dohodě s Ústřední radou odborů, a jde-li o pracovněprávní předpisy pro pracovníky aparátů

společenských organizací, též v dohodě s ústředním výborem Národní fronty Československé socialistické republiky. Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí a ministerstva financí, cen a mezd republik vydávají tyto pracovněprávní předpisy v dohodě s Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou.

(2) Federální ústřední orgány, které vydávají na základě tohoto zákoníku nebo jiných zákonů pracovněprávní předpisy pro jednotlivá odvětví, činí tak v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a příslušným odborovým orgánem. Ústřední orgány republik tak činí v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky, a jde-li o mzdové předpisy, v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky, a s příslušným odborovým orgánem. K vydání právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba též dohody s příslušným orgánem státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

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

16. Za § 23 se vkládá nový § 23a, který zní:

„§ 23a

Pokud ústřední orgány vydávají na základě tohoto zákoníku právní předpisy týkající se pracovních vztahů členů a pracovněprávních vztahů pracovníků jednotných zemědělských družstev, činí tak v dohodě se Svazem družstevních rolníků.“

17. § 24 odst. 2 zní:

„(2) Organizace získávají pracovníky pro plnění svých úkolů za podmínek stanovených zákonem.“

18. § 25 odst. 2 a 3 zní:

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

a) vedlejším (§ 70),

b) sjednaném za trvání dosavadního pracovního poměru, který byl sjednán na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu,

c) jestliže pracovník byl organizací, k níž je v pracovním nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce v jiné organizaci,

d) jestliže platnost rozvázání dosavadního pracovního poměru pracovníka je předmětem soudního sporu; nový pracovní poměr lze však sjednat pouze na dobu určitou, začínající nejdříve dnem následujícím po dni, kdy měl dosavadní pracovní poměr skončit, a nejdéle na dobu do pravomocného ukončení sporu,

e) sjednaném v jiné organizaci na dobu, kdy pracovník čerpá souvisle v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů dovolenou na zotavenou v organizaci, u níž je zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu, s výjimkou mladistvých pracovníků a pracovníků, kteří pracují za podmínek, při nichž vzniká nárok na dodatkovou nebo zvláštní dodatkovou dovolenou, popřípadě mají povinnost zúčastnit se rekondičního pobytu.

(3) Vláda Československé socialistické republiky stanoví nařízením, ve kterých případech se zaznamenává vznik a skončení pracovního poměru, popřípadě členského poměru k výrobnímu družstvu nebo k jednotnému zemědělskému družstvu do osobních dokladů pracovníka (člena družstva); současně může též stanovit, které další skutečnosti týkající se těchto poměrů se zaznamenávají obdobným způsobem. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou vydanou v dohodě s federálním ministerstvem vnitra podrobnosti o provádění těchto záznamů.“

19. § 26 odst. 2 a 3 zní:

„(2) Orgány nadřízené organizacím jsou povinny sledovat, jak organizace 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.

(3) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí hmotné zabezpečení občanů před nástupem do zaměstnání.“

20. § 27 odst. 4 zní:

„(4) Jmenováním může být založen pracovní poměr jen u vedoucích pracovníků jmenovaných podle zvláštních předpisů, popřípadě podle stanov společenských organizací, do funkce orgánem nadřízeným organizaci, v níž má pracovník svou funkci vykonávat, a u vedoucích pracovníků, které do funkce jmenuje vedoucí organizace. Okruh vedoucích funkcí, do nichž pracovníky jmenuje vedoucí organizace, stanoví nařízením vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů; to neplatí u vedoucích pracovníků aparátů společenských organizací.“

21. § 29 zní:

„§ 29

(1) V pracovní smlouvě je organizace povinná s pracovníkem dohodnout:

- a) druh práce, na který je pracovník 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.“

22. § 30 zní:

„§ 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 lze sjednat, popřípadě dohodou účastníků prodloužit, nejdéle na tři roky. Opětovně lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat pouze za podmínek stanovených v právním předpisu. Tato omezení se netýkají pracovního poměru na dobu určitou, který vznikl na základě rámcové pracovní smlouvy (§ 34), a vedlejšího pracovního poměru na dobu určitou (§ 70b odst. 2).

(3) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízení, v kterých případech pracovní poměr na dobu určitou

- a) lze sjednat, popřípadě prodloužit na dobu přesahující tři roky,
- b) lze sjednat opětovně,
- c) nelze sjednat.“

23. § 31 zní:

„§ 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 pracovník nemůže během zkušební doby konat práci, se započítává do zkušební doby v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

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

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

24. § 34 zní:

„§ 34

(1) Pracovní poměr vzniká též na základě rámcové pracovní smlouvy. Rámcovou pracovní smlouvu lze sjednat k zajištění dobrovolné účasti pracovníků na hromadných akcích organizovaných k výpomoci při špičkových zemědělských a podobných krátkodobých pracích nebo k zajištění společensky prospěšné práce žáků a odborně společenské praxe studentů.

(2) Rámcovou pracovní smlouvu uzavírá organizace, pro kterou mají být práce provedeny, se společenskou organizací nebo jinou organizací, která organizuje účast na těchto pracích.

(3) Pracovní poměr na základě rámcové pracovní smlouvy vzniká mezi organizací, pro kterou mají být konány práce, a pracovníkem dnem jeho nástupu do práce, aniž je třeba uzavírat pracovní smlouvu s jednotlivými pracovníky, a končí provedením sjednané práce nebo uplynutím sjednané doby, pokud nebylo dohodnuto jinak.“

25. V § 35 odst. 1 písm. a) se vypouštějí slova „podle mzdových předpisů, popřípadě kolektivních smluv“.

V odstavci 2 se před slovo „předpisy“ vkládají slova „právními a ostatními“ a v odstavci 3 se slova „závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí (dále jen „závodní výbor“)“ nahrazují slovy „příslušnému odborovému orgánu“.

26. § 37 včetně nadpisu zní:

„§ 37

Převedení na jinou práci

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

- a) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,⁵⁾

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

- c) je-li to nutné podle lékařského posudku ne-

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

bo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi,

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

(2) Organizace může převést pracovníka na jinou práci,

- a) dala-li pracovníku výpověď z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. e) a f),
- b) bylo-li proti pracovníku zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku v socialistickém vlastnictví, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení,
- c) pozbyl-li pracovník 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 pracovníka v rámci pracovní smlouvy, může ho organizace převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím pracovník nesouhlasil.

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

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

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

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

„§ 38

Pracovní cesta a přeložení

(1) Organizace může vyslat pracovníka na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu. Pracovník na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího pracovníka, který ho na pracovní cestu vyslal.

(2) Vysílá-li organizace pracovníka na pracovní cestu k plnění svých úkolů do jiné organizační jednotky (do jiné organizace), může pověřit jiného vedoucího pracovníka (jinou organizaci), aby pracovníku 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 pracovník seznámen. Vedoucí pracovníci jiné organizace však nemohou pracovníku ukládat kárná opatření a činit jménem vysílající organizace právní úkony.

(3) Přeložit pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, lze pouze v rámci organizace, a jen když to nezbytně vyžaduje její provozní potřeba. Organizace je povinna s pracovníkem předem projednat důvod a dobu přeložení a přihlídnout k jeho oprávněným zájmům. Pracovní úkoly přeloženému pracovníku ukládá, jeho práci organizuje, řídí a kontroluje a pokyny mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí pracovník organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl pracovník přeložen.

(4) Pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak, může ho přeložit do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, nejdéle celkem na dobu 90 kalendářních dnů v kalendářním roce. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů pro některé skupiny pracovníků stanoví nařízením, že tito pracovníci mohou být výjimečně přeloženi do jiného místa i na delší dobu, nejdéle však na jeden rok, vyžaduje-li to zabezpečení zájmů obyvatelstva, a vyžadují-li to potřeby obrany státu, popřípadě i do jiné organizace.

(5) V zájmu společensky účelné spolupráce organizací může organizace, u níž je pracovník v pracovním poměru, sjednat s ním v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce v jiné organizaci. V dohodě musí být uveden název organizace, do které se pracovník přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení pracovníka.“

29. § 41 včetně nadpisu zní:

„§ 41

**Účast odborových orgánů při
převádění a překládání**

(1) Pokud organizace podle ustanovení § 37 a § 38 odst. 4 výjimečně převádí pracovníka na jinou práci nebo ho překládá do jiného místa, než odpovídají pracovní smlouvě, a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace provést takové opatření jen s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a jde-li o člena závodního výboru Revolučního odborového hnutí, popřípadě nižšího odborového orgánu, na který je přenesena pravomoc spolurozhodovat s organizací, podnikového výboru Revolučního odborového hnutí nebo člena rozhodčí komise v době jejich funkčního období a v době dvou let po jeho skončení, též s předchozím souhlasem příslušného vyššího odborového orgánu. Souhlasu není třeba, dokud nepřesáhla celková doba převedení 22 pracovních dnů, nebo celková doba přeložení 30 kalendářních dnů v kalendářním roce, ani k převedení pracovníka na jinou práci podle pravomocného kárného opatření.

(2) Jde-li o mladistvého pracovníka nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba souhlasu podle předchozího odstavce ke každému převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa, pokud mají tato opatření trvat delší dobu než je stanoveno v předchozím odstavci.

(3) Pokud je k převedení pracovníka na jinou práci nebo k jeho přeložení do jiného místa třeba souhlasu podle předchozích odstavců, je takové opatření bez tohoto souhlasu neplatné. Vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně.“

30. § 43 odst. 4 se vypouští.

31. § 44 odst. 2 zní:

„(2) Organizace může dát pracovníku 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 dodatečně měnit.“

32. § 45 včetně nadpisu zní:

„§ 45

Výpovědní doby

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba

je stejná pro organizaci i pracovníka a činí dva měsíce, pokud není dále stanoveno jinak.

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

33. § 46 zní:

„§ 46

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

- a) ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část,
- b) zaniká-li organizace nebo převádí-li se část organizace do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle pracovní smlouvy,
- c) stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejich úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) pozbyl-li pracovník vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby nejvyšší přípustné expozice,
- e) nesplňuje-li pracovník předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění organizace požadavky nezbytné pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze pracovníku z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl organizací v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a pracovník je v přiměřené době neodstranil,
- f) jsou-li u pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro méně závažné porušení pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, jestliže se jej dopustil v době před zahlázením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně.

(2) Organizace může dát pracovníku 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) pracovník není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu organizace nabídla v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci,
- c) při výpovědi dávané pracovníku pro nesplňování stanovených předpokladů nebo nezbytných požadavků pro výkon sjednané práce, mu nemůže nabídnout volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci, které by i při těchto nedostatcích mohl zastávat.

(3) Pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát organizace pracovníku výpověď pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dověděla, 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 uvedených v předchozím odstavci jednání pracovníka, v němž lze spatřovat porušení pracovní kázně, předmětem šetření jiného orgánu, lze dát výpověď ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření. Je-li k výpovědi třeba souhlasu národního výboru nebo vyžaduje-li si organizace k výpovědi souhlas příslušného vyššího odborového orgánu podle § 59 odst. 4, nepočítá se do této lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy rozhodnutí národního výboru nabylo právní moci nebo, kdy bylo organizaci doručeno rozhodnutí příslušného vyššího odborového orgánu.“

34. § 47 zní:

„§ 47

(1) Byla-li dána pracovníku výpověď z ně-
kterého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d), je organizace povinna ve spolupráci s národním výborem účinně mu pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

(2) Při výpovědi dané těhotné pracovníci, pracovníci na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), osamělá pracovníci nebo osamělému pracovníku trvale pečujícímu o dítě mladší než 15 let nebo pracovníku se změněnou pracovní schopností, který není zabezpečen důchodem, z některého z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c), při výpovědi dané pracovníku proto, že nesmí dále konat dosavadní práci pro ohrožení nemocí z povolání a při výpovědi dané pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti určeném závazným posudkem příslušného orgánu hygienické služby, je organizace povinna zajistit těmto pra-

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

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

35. V § 48 odst. 2 se slova „lhůta“ a „lhůty“ nahrazují slovy „doba“ a „doby“.

36. V § 49 písm. b) část věty před středníkem zní: „z důvodu, pro který může organizace okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o pracovníci na mateřské dovolené (§ 157 odst. 1)“ a v části věty za středníkem se slova „lhůta“ nahrazují slovy „doba“.

37. V § 50 se v obou větách vypouští slovo „okresního“.

38. § 51 včetně nadpisu zní:

„§ 51

Výpověď daná pracovníkem

Pracovník může dát organizaci výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.“

39. § 52 se vypouští.

40. § 53 zní:

„§ 53

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

- a) byl-li pracovník 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 pracovník pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem nebo pro opětovné závažné porušení pracovní kázně (§ 77 odst. 3 věta druhá),
- c) ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.

(2) Organizace může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděla, 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. Vyžaduje-li si organizace k okamžitému zrušení souhlas příslušného vyššího odborového orgánu (§ 59 odst. 4), nepočítá se do měsíční lhůty doba ode dne podání žádosti o udělení souhlasu do dne, kdy jí bylo doručeno rozhodnutí tohoto orgánu.

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

41. V § 54 odst. 1 se slovo „do“ nahrazuje slovy „v době“. V odstavci 2 se slovo „lhůtu“ nahrazuje slovem „dobu“.

42. § 55 zní:

„§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru musí organizace i pracovník 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.“

43. § 57 zní:

„§ 57

Před uplynutím sjednané doby může skončit pracovní poměr na dobu určitou také ostatními způsoby uvedenými v § 42.“

44. V § 58 odst. 1 se slova „kdykoliv písemně bez uvedení důvodu“ nahrazují slovy „písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“.

45. § 59 včetně nadpisu zní:

„§ 59

Účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru

(1) Organizace může dát pracovníku výpověď nebo okamžitě s ním zrušit pracovní poměr pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu a jde-li o člena závodního výboru Revolučního odborového hnutí, popřípadě nižšího odborového orgánu, na který je přenesena pravomoc spolurozhodovat s organizací, podnikového výboru Revolučního odborového hnutí nebo člena rozhodčí komise v době jejich funkčního období nebo v době dvou let po jeho skončení, též s předchozím souhlasem příslušného vyššího odborového orgánu. Bez předchozího souhlasu těchto odborových orgánů je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Organizace může použít souhlasu

podle předchozí věty jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení; totéž platí o souhlasu vyššího odborového orgánu podle odstavce 4.

(2) Vláda Československé socialistické republiky může na návrh Ústřední rady odborů stanovit nařízením působnost odborových orgánů při opatřeních podle předchozího odstavce pro některé skupiny pracovníků odchylně.

(3) Jiné případy rozvázání pracovního poměru je organizace povinna předkládat příslušnému odborovému orgánu ve lhůtách s ním dohodnutých ke kontrole.

(4) Odmítl-li příslušný odborový orgán dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas příslušného odborového orgánu s rozvázáním pracovního poměru je v rozporu se zájmy společnosti, může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas k rozvázání pracovního poměru místo příslušného odborového orgánu; to platí také u funkcionářů uvedených v odstavci 1.“

46. § 60 včetně nadpisu zní:

„§ 60

Pracovní posudky a potvrzení o zaměstnání

(1) Organizace je povinna podat jiné organizaci, u níž se pracovník uchází o zaměstnání, na její žádost ve lhůtě 15 dnů posudek o pracovní činnosti pracovníka (pracovní posudek). Totéž platí, požádá-li o vydání pracovního posudku pracovník; organizace však není povinna vydat mu jej dříve než v době dvou měsíců před skončením jeho pracovního poměru. Pracovním posudkem nejsou zprávy nebo posudky o pracovníku vyžadované státními orgány pro účely řízení před nimi.

(2) Při skončení pracovního poměru je organizace povinna vydat pracovníku, popřípadě jiné organizaci na její žádost potvrzení o zaměstnání a uvést v něm zejména dobu jeho trvání, skutečnosti rozhodné pro posouzení jeho nároku na dovolenou na zotavenou a závazky pracovníka vůči organizaci, a zda, v jaké výši, v jakém pořadí a v čí prospěch jsou prováděny z pracovníkovy mzdy srážky, jakož i další skutečnosti stanovené právními předpisy.

(3) Podává-li organizace jiné organizaci pracovní posudek, je povinna pracovníka seznámit s jeho obsahem a na požádání mu vydat opis.

(4) Nesouhlasí-li pracovník s obsahem pracovního posudku nebo potvrzení o zaměstnání, může se domáhat ve lhůtě tří měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, u rozhodčí komi-

se, aby organizaci bylo uloženo přiměřeně je upravit.“

47. V § 61 odst. 1 v poslední větě se na konci vypouští její část za středníkem a v odstavci 3 písm. a) a b) téhož ustanovení se slova „lhůty“ nahrazují slovy „doby“.

48. V § 62 odst. 2 písm. a) se slovo „lhůty“ nahrazuje slovem „doby“.

49. § 64 zní:

„§ 64

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

50. § 65 odst. 2 zní:

„(2) Pracovní poměr založený jmenováním vzniká dnem, který byl stanoven k nástupu funkce. Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí; o skončení tohoto pracovního poměru platí ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou. Jmenování i odvolání z funkce je třeba předem projednat s příslušným vyšším odborovým orgánem a jde-li o vedoucího pracovníka, kterého jmenuje a odvolává vedoucí organizace, s příslušným odborovým orgánem. Organizace projedná s pracovníkem odvolaným z funkce jeho další pracovní zařazení v organizaci a nedohodnou-li se jinak; převede ho i bez jeho souhlasu na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. K tomuto převedení není třeba souhlasu odborového orgánu.“

51. § 67 zní:

„§ 67

Byl-li do funkce vedoucího pracovníka organizace zvolen nebo jmenován pracovník, který už k ní byl v této době v pracovním poměru, uplynutím volebního období, odvoláním z funkce, ani vzdáním se funkce jeho pracovní poměr nekončí. Organizace s ním projedná další pracovní zařazení v organizaci a nedohodnou-li se jinak; převede ho i bez jeho souhlasu na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. K tomuto převedení není třeba souhlasu odborového orgánu. Jmenování i odvolání z funkce, do níž byl pracovník jmenován, je třeba předem projednat i v těchto případech s příslušným vyšším odborovým orgánem a jde-li o vedoucího pracovníka, kterého jmenuje a odvolává vedoucí organizace, s příslušným odborovým orgánem.“

52. V § 69 se slova „Uzavřel-li“ nahrazují slovy „Sjednal-li“ a za slovo „jiné“ se vkládá slovo „právní“.

53. Nadpis „Vedlejší pracovní poměr“ se přesuouvá nad § 70, který zní:

„§ 70

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

(2) Jako vedlejší pracovní poměr se neposuzuje pracovní poměr sjednaný s pracovníkem na dobu, kdy čerpá dovolenou na zotavenou za podmínek stanovených v § 25 odst. 2 písm. e).

(3) Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů 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.“

54. Za § 70 se vkládají nové § 70a a 70b, které zní:

„§ 70a

(1) Pracovník je povinen sjednání vedlejšího pracovního poměru oznámit bez zbytečného odkladu organizaci, u níž je zaměstnán v hlavním pracovním poměru. Oznámení musí být písemné a musí v něm být uveden název a sídlo organizace, která pracovníka přijala, doba trvání vedlejšího pracovního poměru, druh práce a rozsah sjednané týdenní pracovní doby. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, ve kterých případech není oznámení třeba.

(2) Organizace, u níž je pracovník zaměstnán v hlavním pracovním poměru, může pracovníku dát příkaz, aby rozvázal vedlejší pracovní poměr. Jakmile zjistí, že nebyla splněna oznamovací povinnost podle předchozího odstavce nebo že výkon práce ve vedlejší pracovním poměru brání pracovníku řádně plnit povinnosti vyplývající pro něj z hlavního pracovního poměru, nebo je podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení na újmu jeho zdraví anebo je jinak v rozporu s právními předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané. Příkaz musí být písemný a musí v něm být uveden některý z důvodů stanovených v tomto odstavci, jinak je příkaz neplatný.

(3) Pracovník může ve lhůtě 15 dnů od doručení příkazu podat návrh soudu na určení, že důvod k jeho vydání nebyl dán. Ode dne podání

návrhu až do pravomocného rozhodnutí soudu nesmí pracovník vykonávat práci ve vedlejší pracovním poměru. Pravomocným rozhodnutím soudu, jímž byl návrh pracovníka zamítnut, vedlejší pracovní poměr končí.

[4] Nevyužije-li pracovník oprávnění podle předchozího odstavce, je povinen bez zbytečného odkladu vedlejší pracovní poměr ukončit.

§ 70b

[1] Výpověď může rozvázat vedlejší pracovní poměr organizace i pracovník 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 pracovník, může mu organizace ve vedlejší 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] Organizace nesmí ve vedlejší pracovním poměru zaměstnávat mladistvé pracovníky.

[5] Jako vedlejší se posuzuje též pracovní poměr sjednaný členem výrobního družstva nebo jednotného zemědělského družstva, jestliže má tento člen družstva plný pracovní úvazek.

55. V § 71 se v první větě vypouštějí slova „v dohodě s touto organizací“.

Druhá věta zní: „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.“

56. V § 72 se v poslední větě vypouštějí slova „ideologické a“.

57. § 73 včetně nadpisu zní:

„§ 73

Základní povinnosti pracovníků

Pracovníci 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 soudružské spolupráce,
- b) plně využívat pracovní doby a výrobních pro-

středků 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 organizací a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.“

58. V § 74 odst. 1 písm. d) zní:

- „d) zabezpečovat odměňování pracovníků důsledně podle mzdových předpisů a v souladu s nimi podle vnitřních mzdových předpisů nebo kolektivních smluv a diferencovat mzdu pracovníků podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce.“

V témže odstavci v ustanovení písmene f) se vypouštějí slova „ideologické a“, v ustanovení písmene g) se slova „pracovní právní i“ nahrazují slovy „právní a“ a na konci se připojují slova „včetně ukládání kárných opatření v rámci své kárné pravomoci (§ 78 odst. 1 a 2)“,

K témuž odstavci se připojuje ustanovení písmene h), které zní:

- „h) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví a oznamovat příslušným státním orgánům podezření z trestné činnosti pracovníků spáchané při výkonu práce nebo v souvislosti s ním.“

V odstavci 2 téhož ustanovení se na konci poslední věty slovo „rodiči“ nahrazuje slovy „zákonnými zástupci“.

59. V § 75 se v odstavci 1 v první větě za slova „spolu s“ vkládají slova „příslušnými odborovými“ a slova „Revolučního odborového hnutí“ se vypouštějí; v odstavci 2 se za slovo „zejména“ vkládají slova „za vynikající pracovní výsledky, pracovní iniciativu a výsledky.“

60. Nadpis nad § 76 se vypouští.

61. § 77 včetně nadpisu zní:

„§ 77

Kárná opatření

[1] Při závažném nebo opětovném méně závažném porušení pracovní kázně (§ 73 a 74) se pracovníku uloží jako výchovný prostředek některé z těchto kárných opatření:

- a) důtka,
- b) veřejná důtka,
- c) snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměny nebo jiné složky mzdy vyjadřující osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců,
- d) snížení základní (tarifní) mzdy až o 15 % na dobu až tří měsíců,

e) převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců.

(2) Při opětovném závažném porušení pracovní kázně lze kárná opatření uvedená v předchozím odstavci písm. c) až e) ukládat na dobu až šesti měsíců.

(3) Opětovným méně závažným porušením pracovní kázně se rozumí méně závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době tří měsíců od předchozího méně závažného porušení pracovní kázně. Opětovným závažným porušením pracovní kázně se rozumí závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době před zahlázením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně (§ 79a).

(4) Požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných omamných prostředků na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště se považuje vždy za závažné porušení pracovní kázně a uloží se za ně některé z kárných opatření uvedených v odstavci 1 písm. c) až e) nebo podle odstavce 2, popřípadě podle § 82 odst. 6.“

62. Nad § 78 se vkládá nadpis, který zní:

„Ukládání kárných opatření“.

V odstavci 1 se připojuje tato věta: „Kárné opatření uvedené v § 77 odst. 1 písm. a) ukládá také bezprostředně nadřízený vedoucí pracovník.“.

63. § 79 zní:

„§ 79

(1) Kárné opatření může být uloženo jen ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, a jde-li o případy uvedené v § 78 odst. 2, ode dne, kdy se o něm dověděl orgán jí nadřízený. Porušil-li pracovník pracující v zahraničí pracovní kázeň za svého pobytu v cizině, lze mu za takové porušení pracovní kázně uložit kárné opatření ještě do dvou měsíců po jeho návratu z ciziny. Stane-li se v průběhu lhůty pro uložení kárného opatření porušení pracovní kázně předmětem šetření jiného orgánu, lze uložit kárné opatření ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se organizace dověděla o výsledku tohoto šetření, a v případech uvedených v § 78 odst. 2 ode dne, kdy se o něm dověděl orgán jí nadřízený.

(2) Kárné opatření lze uložit nejpozději ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil a lze je vykonat nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy rozhodnutí o uložení kárného opatření nabylo právní moci.

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

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

64. Za § 79 se vkládá nový § 79a, který včetně nadpisu zní:

„§ 79a

Zahlázení kárného opatření

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

(2) Dosahuje-li pracovník mimořádných pracovních výsledků, může vedoucí pracovník, který kárné opatření uložil, i před uplynutím jednoho roku, nejdříve však po uplynutí doby tří měsíců od pravomocného uložení kárného opatření rozhodnout, že se pracovník posuzuje, jako by mu kárné opatření nebylo uloženo; učiní-li tak, je povinen mu to písemně sdělit.“.

65. § 80 odst. 2 zní:

„(2) Za jedno porušení pracovní kázně se uloží pracovníku jen jedno kárné opatření. Kárné opatření nelze uložit za porušení pracovní kázně, bylo-li pracovníku za ně pravomocně uloženo opatření jiným orgánem než orgánem organizace nebo byl-li pro ně pravomocně odsouzen. Kárné opatření se neuloží, jestliže organizace při porušení pracovní kázně postupuje podle § 46 odst. 1 písm. f) nebo § 53.“.

66. § 81 zní:

„§ 81

(1) Nesouhlasí-li pracovník s rozhodnutím, kterým mu bylo uloženo některé z kárných opatření, může ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení podat návrh na jeho zrušení rozhodčí komisi. Podání návrhu má odkladný účinek s výjimkou návrhu na zrušení kárných opatření uvedených v § 77 odst. 1 písm. a) a c).

(2) Písemný návrh na zrušení kárného opatření je podán včas také jeho odevzdáním posledního dne lhůty poště nebo orgánu, který má podle právního předpisu povinnost jej doručit. Návrh se posuzuje jako včas podaný, byl-li podán po uplynutí 15 dnů proto, že se pracovník řídil nesprávným poučením o možnosti podat tento návrh. Neobsahuje-li rozhodnutí o uložení kárného opatření poučení o možnosti podat návrh na jeho zrušení nebo obsahuje-li nesprávné poučení o tom, že takový návrh není přípustný, lze jej podat ve lhůtě tří měsíců od doručení rozhodnutí.

(3) Rozhodčí komise návrh projedná a rozhodnutí o uložení kárného opatření potvrdí nebo zruší. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření přezkoumá soud (§ 208 a 212). Účastní-

ky řízení jsou organizace, jejíž vedoucí pracovníkárné opatření uložil, a pracovník, jemuž bylo kárné opatření uloženo.

(4) Vedoucí pracovník, který kárné opatření uložil, může vydat nové rozhodnutí, kterým návrhu na zrušení kárného opatření zcela vyhoví, dokud rozhodčí komise nebo soud o tomto návrhu nerozhodne; ustanovení § 79 odst. 4 platí i zde.

(5) Nabude-li rozhodnutí rozhodčí komise, jímž rozhodnutí o uložení kárného opatření bylo zrušeno, právní moci, může vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník uložit nové kárné opatření jen ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy rozhodnutí o zrušení nabylo právní moci; přitom je vázán právním názorem rozhodčí komise. Totéž platí, jestliže rozhodnutí o uložení kárného opatření zrušil soud.“

67. V § 82 odst. 1 se vypouštějí slova „správné organizace práce“. Odstavec 3 téhož ustanovení zní:

„(3) Pracovní řád je organizace povinna vydat, pokud orgán nadřízený organizaci nevydal pracovní řád pro organizace jím řízené. Orgán nadřízený organizaci a organizace vydávají pracovní řády s předchozím souhlasem příslušných odborových orgánů, jinak jsou tyto pracovní řády neplatné.“

68. § 83 zní:

„§ 83

(1) Pracovní doba je nejvýše 43 hodin týdně.

(2) Pracovníci mladší než 16 let mají pracovní dobu nejvýše 33 hodin týdně. Mladiství pracovníci starší než 16 let, kteří podle právních předpisů smějí pracovat v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, poněvadž tyto práce jsou nezbytné pro jejich přípravu k povolání, mohou tyto práce vykonávat po dobu nejvýše 36 hodin týdně.

(3) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy (stanovená týdenní pracovní doba) a podmínky jejího zavedení a rozvržení.

(4) Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený podle předchozího odstavce povoluje příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky v dohodě s příslušným odborovým orgánem za podmínek stanovených vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí.“

69. § 84 odst. 1 zní:

„(1) O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí (§ 83 odst. 3) vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.“

70. § 85 zní:

„§ 85

(1) Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozů, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu rozvrhnout pracovní dobu podle pracovníprávního předpisu vydaného ústředním orgánem nerovnoměrně, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády (§ 92 odst. 3 písm. b)) určit odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu; průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určitém období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Obdobně může být rozvržena pracovní doba pro určité organizační útvary nebo druhy prací, vyžadují-li to zvláštní podmínky provozu, nebo z jiných závažných důvodů.

(2) Podle pracovníprávního předpisu vydaného ústředním orgánem může vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu rozvrhnout nerovnoměrně pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, v nichž se v průběhu kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce, popřípadě za podmínek stanovených nařízením příslušné vlády (§ 92 odst. 3 písm. b)) určit odchylně nepřetržitý odpočinek v týdnu.“

71. Za § 85 se vkládají nové § 85a a 85b, které zní:

„§ 85a

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

§ 85b

Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být pracovní doba rozvržena jinak než podle § 87 odst. 2 (pružná pracovní doba) a odchylky nezbytné k jejímu zavedení, zejména pokud jde o práci přesčas a překážky v práci s náhradou mzdy. O zavedení pružné pracovní doby rozhoduje vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.“

72. § 86 včetně nadpisu zní:

„§ 86

**Kratší pracovní doba a jiná úprava
pracovní doby**

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

(2) Dovoluje-li to provoz organizace, může organizace povolit pracovníku 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 pracovníka 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. Ustanovení tohoto odstavce platí také pro pracovníky v dopravě a spojích a pracovníky celní správy, pokud v pracovním předpisu příslušného ústředního orgánu (§ 85a) není stanoveno jinak.“

73. V § 87 odst. 2 a 3 se slova „závodního výboru“ nahrazují slovy „příslušného odborového orgánu“.

74. § 88 odst. 2 zní:

„(2) Ústřední orgány nadřízené organizacím zaměstnávajícím horníky pracující pod zemí mohou v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí stanovit pracovním předpisem, jakou dobu z doby potřebné k osobní očištění po skončení práce lze započítat horníkům pracujícím pod zemí do pracovní doby.“

75. V § 89 se v odstavci 1 číslovka „15“ nahrazuje číslovkou „30“ a v odstavcích 2 a 3 se slova „závodního výboru“ nahrazují slovy „příslušného odborového orgánu“.

76 § 90 odst. 2 zní:

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

- a) v nepřetržitých provozech a při turnusové práci,
- b) v zemědělství,

c) ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu,

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

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

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

V odstavci 3 téhož ustanovení se slova „energetiky, pošt a telekomunikací“ nahrazují slovy „spojů a energetiky“ a slova „v dohodě s příslušnými odborovými orgány“ se nahrazují slovy „pracovním předpisem“ a slovo „nerovnoměrnou“ se nahrazuje slovem „nestejnou“.

77. V § 91 odst. 2 na konci se slova „závodního výboru“ nahrazují slovy „příslušného odborového orgánu“ a v odstavci 4 na konci se slovo „závodu“ nahrazuje slovy „objektů organizace“.

78. V § 92 odst. 3 se za slovo „stanovit“ připojuje slovo „nařízením“; ustanovení písmene b) zní:

„b) v kterých případech a za jakých podmínek může být pracovníkům v zemědělství a pracovníkům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně podle § 85, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.“

Ustanovení písmene c) se vypouští.

79. V § 93 se slova „krajskou odborovou radou“ nahrazují slovy „příslušným odborovým orgánem“.

80. § 94 zní:

„§ 94

Aby pracovníci mohli lépe využít dnů pracovního klidu k oddechu a se zřetelem na potřeby národního hospodářství, může podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí, že se dny pracovního klidu přesunují v souvislosti se svátky na jiné dny tak, aby den nebo více dnů pracovního klidu na sebe navazovaly, popřípadě provést z těchto důvodů i jiné přesuny pracovní doby.“

81. § 95 včetně nadpisu zní:

„§ 95

Pracovní pohotovost

(1) Pracovní pohotovost může organizace pracovníku nařídit pouze v případech, za podmínek a v rozsahu stanoveném v pracovním předpisu

su; v ostatních případech lze s pracovníkem pracovní pohotovost dohodnout.

(2) Ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, a pokud jde o ústřední orgán republiky, též v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky, mohou stanovit pracovníprávním předpisem, v kterých případech, za jakých podmínek a v jakém rozsahu mohou organizace nařídít pracovníkům pracovní pohotovost, v jakém rozsahu se pracovní pohotovost započítává do pracovní doby a způsob jejího odměňování. Pro organizace a pracovníky více odvětví může takovou úpravu stanovit pracovníprávním předpisem federální ministerstvo práce a sociálních věcí.

82. § 96 zní:

„§ 96

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

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

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

83. § 97 zní:

„§ 97

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

(2) Práce přesčas nesmí u pracovníka činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech. Toto omezení se nevztahuje na dopravu, spoje a ener-

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

(3) V kalendářním roce lze nařídít pracovníku práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin.

(4) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí pro organizace řízené federálními ústředními orgány, a příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky pro organizace řízené ústředními orgány republik a národními výbory, mohou na návrh příslušného ústředního orgánu povolit po projednání s příslušným vyšším odborovým orgánem výkon dohodnuté práce přesčas z vážných důvodů na přechodnou dobu nad hranice stanovené v předchozích odstavcích.

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

84. § 98 zní:

„§ 98

Celkový rozsah přesčasové práce pro organizace, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště stanoví vedoucí organizace s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Souhlas příslušného odborového orgánu je nutný také k případnému překročení stanoveného rozsahu.

85. V § 99a se slovo „upravit“ nahrazuje slovy „stanovit nařízením“ a slova „závodních výborů“ se nahrazují slovy „příslušných odborových orgánů“.

86. Hlava třetí oddíl třetí zní:

„Oddíl třetí

Dovolená na zotavenou

§ 100

Pracovníku 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) zvláštní dodatkovou dovolenou,
- e) další dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok**§ 101**

(1) Pracovník, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k téže organizaci konal u ní 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 pracovník odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

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

§ 102

(1) Základní výměra dovolené činí tři týdny.

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

(3) Dovolená učitelů činí osm týdnů, dovolená učitelek mateřských škol, vychovatelů a mistrů odborné výchovy šest týdnů v kalendářním roce.

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

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

§ 103

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

a) kdy žena nebo osamělý pracovník trvale pečoval o dítě ve věku do tří let,

b) výkonu služby v ozbrojených silách, ozbrojených bezpečnostních sborech a ve Sboru nápravné výchovy,

- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství v jednotném zemědělském družstvu nebo ve výrobním družstvu,
- f) osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení,⁶⁾ osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,
- g) přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů,⁷⁾
- h) po kterou byl pracovník veden v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání nebo pobíral invalidní důchod,
- i) vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, bylo-li trestní stíhání proti pracovníku zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byl i v pozdějším řízení, a trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahuje výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

(2) Doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započítatelné doby strávené v cizině, se započítávají do doby rozhodné pro délku dovolené, jen jestliže se pracovník zdržoval mimo území Československé socialistické republiky s povolením příslušných státních orgánů.

(3) Z důvodů hodných zvláštního zřetele se jiné doby pracovníku pro účely dovolené započtou se souhlasem příslušného ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republiky daným po dohodě s Českou odborovou radou nebo Slovenskou odborovou radou.

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

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

§ 104**Dovolená za odpracované dny**

Pracovníku, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce v téže organizaci práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené

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

⁷⁾ § 116 vyhlášky č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce (§ 101 odst. 1 věta druhá).

§ 105

**Dodatková dovolená, zvláštní
dodatková dovolená a další dovolená**

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, kteří další pracovníci konající práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik druhů prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány; přitom může blíže určit okruh pracovníků, jimž se dodatková dovolená poskytuje, a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování.

(3) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou

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

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

Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

§ 106

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

(2) Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru pracovníka k téže organizaci.

§ 107

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

(2) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu.

§ 108

(1) Dobu čerpání dovolené určuje organizace podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům organizace a k oprávněným zájmům pracovníka. Poskytuje-li se pracovníku dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně jeden týden a u mladistvých dva týdny. Určenou dobu čerpání dovolené je organizace povinna oznámit pracovníku alespoň 14 dnů předem; tato doba může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas příslušný odborový orgán.

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

(3) Organizace nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy pracovník vykonává vojenskou činnou službu, kdy je uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou je pracovníce na mateřské dovolené (§ 157). Na dobu ostatních překážek v práci na straně pracovníka smí organizace určit pracovníku čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(4) Požádá-li pracovníce organizaci o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), je organizace povinna její žádosti vyhovět.

§ 109

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

(2) Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že organizace neurčila její čerpání nebo pro překážky v práci, je organi-

zace povinna poskytnout ji pracovníku tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Organizace je však povinna určit pracovníku čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok.

§ 110

(1) Nastoupí-li pracovník během dovolené službu v ozbrojených silách, byl-li uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určila-li organizace čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost pracovníka. Dovolená pracovnice se přerušuje také nástupem mateřské dovolené.

(2) Případně-li v době dovolené pracovníka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určila-li organizace pracovníku náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinna určit mu náhradní volno na jiný den.

87. Za § 110 se vkládají nové § 110a, 110b a 110c, které zní:

„§ 110a

(1) Změní-li pracovník v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu kterákoliv ze zúčastněných organizací poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vznikl (vznikne) nárok v druhé organizaci, jestliže o to pracovník požádá nejpozději před skončením pracovního poměru v dosavadní organizaci a zúčastněné organizace se dohodnou na úhradě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou (její část), na niž pracovník v organizaci poskytující dovolenou (její část) nárok nevznikl. Změnou zaměstnání podle předchozí věty se rozumí skončení pracovního poměru v dosavadní organizaci a nástup pracovníka bez zbytečného průtahu do nového pracovního poměru v jiné organizaci.

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

§ 110b

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

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

- a) protože mu organizace neurčila dobu čerpání dovolené nebo mu určila nesprávnou délku dovolené,
- b) pro překážky v práci na straně pracovníka,
- c) pro skončení pracovního poměru.

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

(4) Učitelům a učitelkám mateřských škol, vychovatelům a mistrům odborné výchovy přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři týdny nevyčerpané dovolené.

(5) Pracovník 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 dodatekovou dovolenou a zvláštní dodatekovou dovolenou nelze poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

§ 110c

Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízení, které doby se posuzují jako výkon práce, i když pracovník nepracuje.

88. Hlava čtvrtá oddíl první zní:

„HLAVA ČTVRTÁ

MZDA, NÁHRADA MZDY A NÁHRADY VÝDAJŮ

Oddíl první

Mzda

§ 111

Obecné zásady

(1) Pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda.

(2) Mzda se stanoví a poskytuje pracovníkům podle množství, jakosti a společenského významu práce tak, aby účinně podporovala jejich hmotný zájem na dosahování co nejlepších výsledků práce, zejména růstu produktivity práce, kvalitě výrobků a služeb a na zvyšování hospodárnosti a efektivnosti, a aby zvyšovala zájem pracovníků o růst jejich kvalifikace a její využívání. Organizace diferencují mzdu podle složitosti práce a podmínek, za kterých je vykonávána, předpokladů pro její výkon, osobních schopností pracovníků a jejich zásluh o dosažené výsledky pracovních kolektivů i organizace.

(3) Mzda má současně přispívat k vytváření souladu zájmů jednotlivých pracovníků a pracovních kolektivů se zájmy společnosti, posilovat socialistické pracovní vztahy, upevňovat vědomí pracovníků o tom, že základem jejich hmotného ocenění a sociálního postavení je míra jejich účasti na společenské práci, a v rozhodující míře zabezpečovat růst životní úrovně.

(4) Pro účinné působení mezd jsou organizace povinny vytvářet věcné, organizační a personální předpoklady.

(5) Zvláštní předpisy stanoví, které orgány řídí a provádějí mzdovou politiku, a upravují rozsah působnosti a odpovědnosti těchto orgánů.

§ 112

Mzdové složky a formy

(1) Mzdou se rozumí základní (tarifní) mzda (mzdový tarif, základní a osobní plat), mzdové příplatky, osobní ohodnocení, prémie, odměny, podíly na hospodářských výsledcích a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech.

(2) Při odměňování pracovníků organizace uplatňuje úkolovou, podílovou nebo časovou mzdu, popřípadě vedle nich další mzdové formy (zejména prémie a osobní ohodnocení) stanovené ve mzdových předpisech; je-li to účelné, lze mzdové formy a mzdové složky kombinovat. Organizace přitom vychází z konkrétních podmínek, zejména způsobu řízení práce a ukládání úkolů. Mzdová forma má být jednoduchá a pracovníkům srozumitelná, aby přispívala k co nejvyšší účinnosti mzdy.

(3) Organizace samostatně rozhoduje o uplatňování forem mzdy podle předchozího odstavce.

§ 113

(1) Organizace je povinna poskytovat pracovníkům mzdu podle mzdových předpisů a v souladu s nimi podle vnitřních mzdových předpisů a kolektivních smluv. Poskytování jiné mzdy není přípustné.

(2) Rozsah prostředků na jednotlivé složky mzdy hrazené z fondu odměn, pořadí a způsob stanovení výše těchto složek pro případ nedostatku prostředků v tomto fondu se určuje v kolektivní smlouvě. Tyto složky může organizace poskytovat pracovníkům jen do výše použitelných prostředků ve fondu odměn.

(3) Organizace nesmí poskytovat pracovníkům v souvislosti s pracovním poměrem vedle mzdy jiná plnění peněžité hodnoty, pokud to zvláštní předpisy nedovolují. Naturální požitky smí pracovníkům poskytovat pouze tehdy, stanoví-li to mzdový nebo jiný právní předpis, a to jako součást mzdy nebo vedle mzdy.

(4) Pracovníkům se nezávisle na celkových výsledcích organizace zaručují nároky vzniklé na základní mzdu, mzdové příplatky, osobní ohodnocení, a pokud tak stanoví mzdový předpis, i nároky vzniklé na další mzdové složky.

(5) Organizace, která provozuje hospodářskou činnost, zřizuje za podmínek stanovených mzdovým předpisem osobní účet mzdy vedoucího organizace. Na osobní účet se převádějí mzdovým předpisem stanovené nadtarifní složky mzdy, na něž vznikl nárok. Mzdový předpis stanoví, po jaké době, popřípadě za jakých podmínek se příslušné částky

mzdy z osobního účtu vedoucímu organizace vyplátí, a ve kterých případech nárok na ně v závislosti na jeho dlouhodobých pracovních výsledcích nebo hospodářských výsledcích organizace zčásti nebo zcela zaniká.

§ 114

Normování práce

(1) Ekonomickou účinnost mezd zabezpečuje organizace uplatněním norem spotřeby práce a další soustavnou racionalizací práce.

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

(3) Při každé změně technických, organizačních, popřípadě ostatních podmínek vykonávané práce je třeba normy spotřeby práce prověřovat, a pokud tyto podmínky mají podstatný vliv na spotřebu práce a času, musí být normy spotřeby práce změněny. Změnu normy je nutno provést i tehdy, jestliže došlo při jejím stanovení k prokazatelné chybě nebo nesprávnosti. V jiných případech nelze normy změnit.

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

§ 115

Mzda při výkonu jiné práce

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

(2) Je-li pracovník převeden na jinou práci pro prostoj (§ 129), který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách se stanoví, v jaké výši přísluší pracovníku mzda, jestliže prostoj nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

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

převedení z důvodu jiné nezbytné provozní potřeby však nejdéle po dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

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

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

(6) Je-li pracovník převeden na práci, pro niž je stanovena nižší mzda, z důvodů karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči o zdraví lidu, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Vláda České socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a vládou Slovenské socialistické republiky po projednání se Slovenskou odborovou radou mohou stanovit nařízením, za jakých podmínek uhradí národní výbor náklady na případný doplatek mzdy organizaci, která jej poskytl.

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

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

§ 116

Náhradní volno a mzda za práci přesčas

(1) Za práci přesčas (§ 96) poskytuje organizace vedle dosažené mzdy především náhradní volno. Pracovníkům, kteří vykonávají dělnická povolání, lze poskytnout náhradní volno za práci přes-

čas jen v dohodě s nimi. Při poskytování náhradního volna je nutno dbát potřeb výroby, plánovaných úkolů a ostatních provozních potřeb a přihlížet k oprávněným zájmům pracovníků.

(2) Pracovníku, jemuž organizace neposkytne náhradní volno, přísluší za hodinu práce přesčas k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 25 %, a jde-li o práci přesčas v noci nebo v dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % mzdového tarifu. Mzdový předpis může stanovit vyšší, popřípadě jednotný příplatek; jednotný příplatek nesmí být nižší než 33 % mzdového tarifu.

(3) Organizace je povinna poskytnout pracovníku náhradní volno nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Mzdový předpis může stanovit delší dobu, nejvýše však 12 kalendářních měsíců. Po uplynutí této doby lze poskytnout pracovníku náhradní volno jen v dohodě s ním. Nedojde-li k dohodě, přísluší pracovníku příplatek k dosažené mzdě podle předchozího odstavce; příplatek přísluší pracovníku i před uplynutím doby tří měsíců, jestliže organizace rozhodla, že mu neposkytne náhradní volno.

(4) Některým skupinám pracovníků, zejména konajícím práce řídící nebo spojené se zvýšenou odpovědností, lze ve mzdových předpisech stanovit mzdu tak, aby v ní již bylo přihlédnuto k případné práci přesčas. Za práci přesčas konanou v noci nebo v den pracovního klidu jim však přísluší, s výjimkou vedoucího organizace, náhradní volno; ustanovení předchozího odstavce platí i zde.

(5) Ve mzdových předpisech lze stanovit, ve kterých dalších výjimečných případech přísluší pracovníkům uvedeným v předchozím odstavci náhradní volno, popřípadě kdy výjimečně přísluší pracovníkům místo náhradního volna příplatek k dosažené mzdě podle odstavce 2.

(6) Ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách lze stanovit, ve kterých případech lze za práci přesčas poskytovat přiměřenou paušální částku.

§ 117

Mzda a náhrada mzdy za svátky

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

(2) Příplatek za práci ve svátek nepřisluší pracovníku,

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

b) u něhož bylo přihlédnuto k případné práci přesčas již při stanovení mzdy; za práci konanou ve svátek mu přísluší náhradní volno, které organizace musí poskytnout, pokud se s ním nedohodne jinak, v době do tří kalendářních měsíců, jinak pracovníku vznikne nárok na příplatek za práci ve svátek.

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

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

§ 118

Mzda při vadné práci

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

(2) Organizace je povinna ve vnitřních mzdových předpisech vydávaných k uplatnění příslušných mzdových forem (zejména osobního ohodnocení, prémie a odměn) stanovit pracovníkům za vadné provedení jiných prací, než jsou uvedeny v předchozím odstavci, podmínky a míru postihu na mzdě. Postih provede organizace v období, v němž zjistila vadnou práci, nejpozději však ve lhůtě tří let od vadného provedení práce.

§ 119

Splatnost mzdy a náhrady mzdy

(1) Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za měsíční období ve výplatních termínech určených podle zásad stanovených vyhláškou federálního ministerstva financí a předsedy Státní banky československé vydanou v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a Ústřední radou odborů po projednání s Federálním statistickým úřadem. Ve mzdových předpisech, popřípadě v souladu s nimi v kolektivních smlouvách lze sta-

novit, že některé složky mzdy (zejména prémie, odměny, podíly na hospodářských výsledcích) jsou splatné později.

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

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

§ 120

Výplata mzdy a náhrady mzdy

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

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

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

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

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

§ 121

Srážky ze mzdy a z náhrady mzdy

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

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

- a) daň ze mzdy,
- b) zálohu na mzdu (její složku), kterou je pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy (její složky),
- c) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem nebo orgánem státní správy,
- d) částky propadající státu v důsledku pravomocně uloženého nápravného opatření a peněžité tresty (pokuty), jakož i náhrady uložené pracovníku vykonatelným rozhodnutím příslušných orgánů,
- e) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o nemocenském pojištění,
- f) neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je pracovník povinen je vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle právních předpisů o sociálním zabezpečení,
- g) nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů,
- h) náborové a jiné příspěvky, jakož i náhrady stěhovacích výdajů, které byly pracovníku vyplaceny v náboru a které je pracovník povinen podle pracovněprávních předpisů vrátit,
- i) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž pracovník ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,
- j) částky mateřského příspěvku, které je pracovnice (pracovník) povinna vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zákona o mateřském příspěvku.

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

§ 122

Účast odborových orgánů při provádění mzdových opatření

(1) Uplatnění mzdových forem a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování mzdy podle příslušné mzdové formy, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy může organizace provádět jen s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, pokud vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů nestanoví nařízením účast odborových orgánů při těchto opatřeních pro některé skupiny pracovníků odchýlně.

(2) Odmítl-li příslušný odborový orgán dát organizaci souhlas podle předchozího odstavce, může organizace požádat příslušný vyšší odborový orgán o přezkoumání jeho stanoviska. Zjistí-li vyšší odborový orgán, že nesouhlas příslušného odborového orgánu je v rozporu se zájmy společnosti,

může jeho rozhodnutí zrušit a sám dát souhlas místo příslušného odborového orgánu.

§ 123

(1) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví mzdovými a dalšími pracovněprávními předpisy federální ministerstvo práce a sociálních věcí:

- a) mzdové tarify, hodnocení a třídění prací, mzdové příplatky, odměny za pracovní pohotovost, popřípadě jiné mzdové složky,
- b) druhy mzdových forem,
- c) podmínky hmotné zainteresovanosti vedoucího organizace a podmínky pro převádění nadtarifních složek jeho mzdy na osobní účet mzdy (§ 113 odst. 5),
- d) tvorbu a čerpání mzdových prostředků,
- e) naturální požitky,
- f) náhrady výdajů spojených s výkonem práce včetně výše náhrady mzdy za čas strávený cestou v pracovní době na pracovní cestě a náhrady za používání vlastních vozidel, náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce,
- g) příspěvky, popřípadě postup organizací v souvislosti s nástupem do pracovního poměru a s jeho ukončením.

(2) Jestliže to je z hlediska řízení mezd účelné, mohou podle zásad vlády Československé socialistické republiky uvedených v předchozím odstavci ostatní federální ústřední orgány a ústřední orgány republik vydávat mzdové a další pracovněprávní předpisy podle předchozího odstavce v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí.

89. V § 124 se v odstavci 3 za slovo „stanovit“ vkládá slovo „nařízením“ a ustanovení odstavce 4 zní:

„(4) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí jiné úkony v obecném zájmu, rozsah a podmínky poskytování pracovního volna.“

90. § 125 včetně nadpisu zní:

„§ 125

Náhrada mzdy při výkonu služby v ozbrojených silách

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

(2) Za každou směnu (pracovní den) nebo její převážnou část, kterou pracovník neomluveně za-

mešká v době čtyř týdnů bezprostředně předcházejících nástupu vojenské služby, krátí mu organizace náhradu mzdy za jeden až tři dny; zamešká-li pracovník neomluveně směnu nebo její převážnou část v době po vyplacení náhrady mzdy, je povinen vrátit organizaci částku odpovídající zkrácení náhrady mzdy.

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

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

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

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

91. § 126 včetně nadpisu zní:

„§ 126

Školení a studium při zaměstnání

(1) Organizace poskytne pracovníku, který je povolán na školení pořádané společenskými organizacemi, pracovní volno, pokud tomu nebrání důležitá provozní důvody. Náhradu mzdy za dobu školení a cestovní náhrady po dobu školení a v souvislosti s ním poskytuje pracovníku společenská organizace; může se však s organizací dohodnout, že náhradu mzdy v dohodnuté výši bude pracovníku po dobu školení poskytovat organizace a že společenská organizace jí vyplacené částky uhradí.

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

(3) 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 pracovníku mzda.

(4) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení pracovníků studujících při zaměstnání a pracovníků při účasti na školení uvedených v odstavci 2, popřípadě i výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení.

92. V § 127 odst. 1 se za slova „(káraněnní opatření)“ vkládají slova „popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu pracovníka“ a za slovo „upravují“ se vkládá slovo „právní“. V odstavci 2 téhož ustanovení se za slovo „podle“ vkládá slovo „právních“.

93. V § 128 odst. 2 se za slovo „stanoví“ vkládá slovo „nařízením“ a odkaz na „§ 125 odst. 3“ se nahrazuje odkazem na „§ 125 odst. 4“.

94. V § 129 se odkaz na „[§ 37 odst. 3 písm. a) a § 115 odst. 2]“ nahrazuje odkazem na „[§ 37 odst. 4 písm. a) a § 115 odst. 2]“ a za slovo „popřípadě“ se vkládají slova „v souladu s nimi“.

95. V § 130 odst. 2 se za slovo „popřípadě“ vkládají slova „v souladu s nimi“ a slovo „však“ se vypouští.

96. V § 131 se slovo „zvláštními“ nahrazuje slovem „pracovněprávními“.

97. § 133 včetně nadpisu zní:

„§ 133

Úkoly organizace

(1) Organizace a orgány jím nadřízené jsou povinny soustavně vytvářet podmínky pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci. Zejména jsou povinny:

- a) zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení a provádět technická a organizační opatření podle právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podle nových poznatků vědy a techniky,
- b) soustavně seznamovat s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s novými poznatky bezpečnostní techniky vedoucí pracovníky i všechny ostatní pracovníky, pravidelně ověřovat jejich znalosti těchto předpisů a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
- c) zařazovat pracovníky na práci a pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní stav a nepřipustit, aby pracovník konal práce, jejichž výkon by byl v rozporu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a

ochrany zdraví při práci nebo s lékařským posudkem, včetně práce přesčas nebo v noci,

- d) soustavně kontrolovat úroveň péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, stav technické prevence, dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odstraňovat zjištěné závady, jakož i příčiny poruch a havárií technických zařízení,
- e) bezodkladně zjišťovat a odstraňovat příčiny pracovních úrazů a nemocí z povolání, vést jejich evidenci, oznamovat je příslušným orgánům a provádět opatření potřebná k nápravě.

(2) Organizace jsou povinny poskytovat pracovníkům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví občanů, podle pracovních předpisů k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čistící a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a ochrannou stravu; pracovníkům v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění, poskytuje organizace jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv. Organizace je povinna udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu, kontrolovat jejich používání a zabezpečovat řádné hospodaření s nimi.

(3) Organizace jsou povinny dbát, aby zdraví pracovníků nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Za tím účelem jsou povinny zabezpečovat dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními předpisy a stanovit v pracovních řádech zákaz kouření na pracovištích, kde pracují také nekuřáci.

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

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

(6) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením další povinnosti organizací na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Federální ústřední orgány v dohodě s federálním ministerstvem financí a s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky a ústřední orgány republik v dohodě s příslušným ministerstvem financí, cen a mezd republiky stanoví pracovních předpisem pro organizace jimi řízené rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných nápojů a

ochranné stravy stanoví pracovních předpisem příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí v dohodě s ministerstvem financí, cen a mezd republiky.“

98. § 135 včetně nadpisu zní:

„§ 135

Účast pracovníků na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

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

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

- a) dodržovat právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; dodržovat ostatní předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zásady bezpečného chování na pracovišti a stanovené pracovní postupy, s nimiž byli řádně seznámeni,
- b) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné omamné prostředky na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření na pracovištích,
- c) používat při práci ochranných zařízení a osobních ochranných pracovních prostředků, pečovat o ně a řádně s nimi hospodařit,
- d) účastnit se školení a výcviku prováděného organizací v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se zkouškám a lékařským prohlídkám stanoveným právním předpisem,
- e) účastnit se v případech a za podmínek stanovených pracovních předpisem rekondičních pobytů,
- f) oznamovat svému nadřízenému nebo orgánům dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností účastnit se na jejich odstraňování,
- g) podrobit se vyšetření, které provádí organizace nebo příslušný orgán státní správy, aby zjistily, zda pracovníci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků; orgánů a pracovníků organizace oprávněných dát pracovníku pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede organizace v pracovním řádu.

(3) Ustanovení předchozích odstavců se vztahují přiměřeně na osoby, které se s vědomím organizace zdržují na jejích pracovištích.

(4) Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání

s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik, v kterých případech a za jakých podmínek jsou v zájmu předcházení vzniku nemocí z povolání pracovníci vykonávající vybraná povolání povinni zúčastnit se v době určené organizací rekondičních pobytů a v jakém rozsahu; přitom může stanovit též výši poskytované náhrady mzdy.

(5) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů může stanovit nařízením výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů [odstavec 2 písm. b)].“.

99. V § 136 odst. 1 první věta a ustanovení písmene a) zní:

„(1) Příslušné orgány Revolučního odborového hnutí mají právo vykonávat společenskou kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v jednotlivých organizacích; přitom mají zejména právo

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

V odstavci 3 se vypouštějí slova „Revolučnímu odborovému hnutí“.

100. § 137 včetně nadpisu zní:

„§ 137

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v družstvech

Ve výrobních družstvech a v jednotných zemědělských družstvech zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví při práci představenstvo a vedle něho na úsecích své činnosti též ostatní orgány družstva, jakož i všichni členové, popřípadě pracovníci pověření organizováním, řízením a kontrolou práce.“.

101. V § 138 se vypouští odstavec 2; zároveň se zrušuje číslování odstavce 1.

102. V hlavě šesté nadpis oddílu prvního zní:

„Oddíl první

Pracovní a životní podmínky pracovníků a jejich odborný rozvoj“.

103. § 139 zní:

„§ 139

(1) Organizace vytvářejí ke zvyšování kultury práce a pracovního prostředí pracovní podmínky,

které umožňují, aby výkon práce byl kvalitní, hospodárný a bezpečný, aby práce přinášela pracovníkům uspokojení a aby působila příznivě na jejich všestranný rozvoj.

(2) Organizace pečují o uplatňování vědeckotechnických poznatků, zejména o rozšiřování mechanizace a automatizace (robotizace), o zdokonalování organizace práce, o odstraňování rizikových, namáhavých a jednotvárných prací a o vzhled a úpravu pracovišť, strojů a nástrojů.

(3) Organizace jsou povinny podle právních předpisů zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro pracovníky. Organizace jsou rovněž povinny zřizovat a udržovat zdravotnická zařízení v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy o péči o zdraví lidí.

(4) Organizace plánují sociální rozvoj pracovních kolektivů (sociální plánování) souběžně s plánováním hospodářských úkolů v rámci hospodářského a sociálního rozvoje. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik postup při usměrňování sociálního rozvoje a úkoly organizací v péči o pracovníky.“.

104. § 140 zní:

„§ 140

(1) Organizace jsou povinny zabezpečovat pracovníkům ve všech směnách závodní stravování odpovídající zásadám správné výživy a vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti; tuto povinnost nemají vůči pracovníkům vyslaným na pracovní cestu a v případech, kdy to vylučují podmínky výkonu práce na pracovištích.

(2) Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanoví nařízením organizací závodního stravování, podmínky pro jeho provádění a finanční zvýhodnění jídel, bližší vymezení okruhu pracovníků (bývalých pracovníků), kterým se toto stravování poskytuje, jakož i v kterých případech a za jakých podmínek je pracovník povinen uhradit organizaci v rámci závodního stravování jedno hlavní jídlo denně.

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

(4) Organizace umožňují pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům účelné využití volného času. Za tím účelem zejména budují, vybavují, udržují a zlepšují kulturní, tělovýchovná, sportovní, turistická a rekreační zařízení a zajišťují jejich technický provoz. Organizace přitom úzce spolupracují se společenskými organizacemi, zejména s Revo-

lučním odborovým hnutím a Socialistickým svazem mládeže.“.

105. § 141 zní:

„§ 141

(1) V souladu s potřebami dalšího rozvoje socialistické společnosti jsou organizace povinny pečovat o kvalifikaci pracovníků, o její prohlubování a zvyšování, pečovat o jejich další vzdělávání a zabezpečovat, aby byli zaměstnáváni pracemi odpovídajícími dosažené kvalifikaci. Za tím účelem organizace zejména

- a) zřizují vlastní vzdělávací zařízení,
- b) doporučují pracovníky pro studium, jakož i pro studium při zaměstnání, toto studium jim umožňují a poskytují jim hmotné zabezpečení podle právních předpisů,
- c) umožňují pracovníkům soudružskou výměnu zkušeností s pracovníky jiných organizací.

(2) Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republik vydávají právní předpisy k provedení odstavce 1, zejména o organizaci a zásadách výchovy a vzdělávání pracovníků v rámci výchovné soustavy navazující na výchovu a vzdělání poskytované ve školách a o dozoru nad prováděním výchovy a vzdělávání v organizacích.“.

106. Za § 141 se vkládá nový § 141a, který zní:

„§ 141a

Pracovník je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Organizace je oprávněna uložit pracovníku účast na školení k prohloubení kvalifikace.“.

107. § 142 zní:

„§ 142

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

(2) Organizace je rovněž povinna zaškolit nebo zaučit pracovníka, 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.

(3) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou podmínky, postup a povinnosti organizací při změnách kvalifikace pracovníků (rekvalifikace).“.

108. Za § 142 se vkládají nové § 142a a 142b, které zní:

„§ 142a

Pokud právní předpisy nestanoví jinak, federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s ministerstvy školství, mládeže a tělovýchovy republik, v kterých případech a za jakých podmínek jsou organizace oprávněny ověřovat způsobilost pracovníků k vykonávání práci (atestace); přitom zejména stanoví zásady výběru pracovních míst (funkcí) a postupu ověřování způsobilosti.

§ 142b

(1) Organizace může poskytovat pracovníku pracovní úlevy a hmotné zabezpečení podle § 126 odst. 4 jen tehdy, je-li předpokládáné zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou organizace; zvýšením kvalifikace se rozumí též její získání nebo rozšíření.

(2) Organizace je povinna kontrolovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace pracovníka; je povinna zastavit poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, jestliže

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

109. § 143 zní:

„§ 143

(1) Organizace může s pracovníkem uzavřít dohodu, kterou se organizace zavazuje umožnit pracovníku zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a pracovník se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat v organizaci po určitou dobu v pracovním poměru nebo uhradit jí náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže pracovník rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Dohodu nelze sjednat, jde-li o prohlubování kvalifikace pro práci sjednanou v pracovní smlouvě, které je povinností pracovníka (§ 141a).

(2) Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením nejvyšší částku nákladů, kterou je pracovník povinen uhradit v závislosti na délce doby setrvání v pracovním poměru, nesplní-li svůj závazek. Současně může stanovit, že organizace je oprávněna uzavřít dohodu podle předchozího odstavce také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládáné náklady dosahují mimořádně vysoké částky, a výši této částky; v takovém případě nelze však prohloubení kvalifikace pracovníku uložit.

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

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,

- b) doba, po kterou se pracovník zavazuje setrvat v organizaci v pracovním poměru,
- c) druhy nákladů, které bude povinen pracovník uhradit organizaci, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u ní v pracovním poměru,
- d) nejvyšší celková částka, kterou bude pracovník povinen uhradit,

jinak je dohoda neplatná.

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a další mateřské dovolené. Nezapočítává se též nepřítomnost v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

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

(6) Rozváže-li pracovník v době trvání závazku podle odstavce 1 pracovní poměr a nastoupí do něj v jiné organizaci, může tato organizace, jakož i každá další organizace, k níž pracovník později nastoupil, převzít za něj povinnost uhradit zcela nebo zčásti náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, jestliže se pracovník zaváže po odpovídající dobu setrvat u ní v pracovním poměru nebo vrátit příslušnou část nákladů, které za něj uhradila; odstavec 2 platí i zde.

(7) Povinnost pracovníka k úhradě nákladů nevzniká, jestliže

- a) organizace v průběhu zvyšování kvalifikace zastavila poskytování hmotného zabezpečení, protože pracovník se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou organizací, 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) pracovník 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) organizace nevyužívala v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si pracovník zvýšil.“

110. § 145 včetně nadpisu zní:

„§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

Organizace je povinna zajistit bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů, které pracovníci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyk-

lých dopravních prostředků, pokud jich pracovníci 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 ni činný na jejich pracovištích.“

111. V § 147 se vypouštějí odstavce 2 a 3; zároveň se zrušuje číslování odstavců. V dosavadním odstavci 1 se vypouštějí na konci slova „nebo alespoň jejich kvalifikací“.

112. V § 148 odst. 1 se ve větě druhé za slovo „dosahovat“ vkládají slova „pokud možno“ a v odstavci 2 se slovo „zvláštní“ nahrazuje slovem „chráněné“. V odstavci 3 se za slovo „upravují“ vkládá slovo „zvláštní“ a na konci se vypouštějí slova „o sociálním zabezpečení pracovníků“.

113. V § 148a se slova „ministerstvy práce a sociálních věcí a zdravotnictví“ nahrazují slovy „ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí“ a slovo „trvale“ se nahrazuje slovem „dlouhodobě“.

114 § 149 odst. 1 zní:

„(1) Organizace jsou povinny zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy a dbát o zřizování předškolních zařízení.“

115. V § 150 odst. 2 ve druhé větě se slova „s ministerstvy zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a ústředními výbory odborových svazů“ nahrazují slovy „příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky v pracovněprávních předpisech“ a v závěru téže věty se vypouští slovo „průběžně“.

116. § 152 odst. 1 písm. c) zní:

„c) o ženy, které vykonávají odpovědné a řídicí funkce nebo které pracují ve zdravotnických, veterinárních, sociálních, obchodních nebo kulturních zařízeních, v zařízeních veřejného stravování, spojů, celníc, v železniční a veřejné dopravě a v živočišné výrobě.“

Odstavec 3 zní:

„(3) Organizace potřebuje k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas příslušného odborového orgánu a v případech uvedených v předchozím odstavci také souhlas vyššího odborového orgánu. Tyto orgány mohou vázat udělení souhlasu na splnění podmínek.“

117. § 154 se doplňuje odstavcem 3, který zní:

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

118. V § 156 odst. 2 se na konci připojují slo-

va „(§ 86); přitom organizace postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.“

119. V § 157 odst. 2 se číslovka „dvou“ nahrazuje číslovkou „tři“.

120. V § 159 odst. 1 se číslovka „dvou“ nahrazuje číslovkou „tři“.

121. V § 160 odst. 2 se číslovka „dvou“ nahrazuje číslovkou „tři“.

122. V § 162 se vypouští odstavec 1; zároveň se zrušuje číslování odstavců. Druhá věta dosavadního odstavce 2 zní: „Podrobnosti stanoví právním předpisem federální ministerstva národní obrany a vnitra.“

123. § 164 zní:

„§ 164

(1) K uzavření pracovní smlouvy je organizace povinna si vyžádat vyjádření zákonného zástupce, jde-li o mladistvého pracovníka.

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

124. V § 167 odst. 2 v druhé větě se slova „s ministerstvy zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a ústředními výbory odborových svazů“ nahrazují slovy „s příslušným ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí republiky v pracovněprávních předpisech“ a vypouští se slovo „průběžně“. V odstavci 4 téhož ustanovení se za slovo „rozšířit“ vkládají slova „zásadami podle odstavce 2“.

125. V § 168 odst. 1 písm. a) se vypouští slovo „(učebního)“; v odstavci 1 písm. b) se slova „ministerstva zdravotnictví“ nahrazují slovy „příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky“.

126. § 169 se vypouští.

127. § 170 se doplňuje odstavcem 3, který zní:

„(3) K ochraně majetku v socialistickém vlastnictví je organizace oprávněna provádět v nezbytném rozsahu kontrolu věcí, které pracovníci vnášejí nebo odnášejí z organizace, popřípadě prohlídky pracovníků. Bližší podmínky stanoví organizace v souladu se zvláštními předpisy⁹⁾ v pracovním řádu.“

128. Z nadpisu oddílu druhého se vypouštějí slova „způsobenou při plnění pracovních úkolů ne-

bo v přímé souvislosti s ním“ a nadpis „Obecná odpovědnost“ se zařazuje pod § 172.

129. § 173 a 174 se vypouštějí.

130. V § 176 odst. 1 se na konci druhé věty připojují slova „(společná hmotná odpovědnost)“; odstavec 4 téhož ustanovení zní:

„(4) Ústřední orgány stanoví pracovněprávním předpisem zásady pro vymezení okruhu prací, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti; s pracovníky vykonávajícími tyto práce je organizace povinna dohodu uzavřít.“

131. § 177 odst. 1 zní:

„(1) Pracovník, který uzavřel dohodu o hmotné odpovědnosti, může od ní odstoupit, je-li převáděn na jinou práci, zařazován na jiné pracoviště, překládán, nebo pokud organizace 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 pracovník od dohody také odstoupit, jestliže na pracovišti je zařazen jiný pracovník nebo ustanoven jiný vedoucí, popřípadě jeho zástupce. Odstoupení musí být oznámeno organizaci písemně.“

132. § 178 odst. 2 zní:

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

133. Za § 178 se pod nadpis „Společná ustanovení o odpovědnosti pracovníka“ vkládají nové § 178a a 178b, které zní:

„§ 178a

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

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

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

§ 178b

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

⁹⁾ Vyhláška federálního ministerstva vnitra č. 135/1983 Sb., o ostraze majetku v socialistickém společenském vlastnictví.

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

134. § 179 odst. 2 zní:

„(2) Výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého pracovníka částku rovnající se trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti, kterou si sám přivodil, nebo po zneužití jiných omamných prostředků.“

135. V § 182 se v odstavci 1 za slovo „jejich“ vkládá slovo „dosažených“ a v odstavci 2 se na konec první věty připojují slova „před vznikem škody“ a v druhé větě téhož ustanovení se za slovo „svých“ vkládá slovo „dosažených“.

136. § 183 odst. 1 zní:

„(1) Byla-li škoda způsobena z nedbalosti, může organizace, rozhodčí komise nebo soud určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě než je trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka. Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných omamných prostředků nebo na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, anebo ztrátou svěřených předmětů, může být náhrada škody takto snížena jen rozhodčí komisí nebo soudem. Výše náhrady musí však činit nejméně jednu třetinu skutečné škody, a přesahuje-li škoda trojnásobek průměrného měsíčního výdělku pracovníka, nejméně částku rovnající se jeho průměrnému měsíčnímu výdělku.“

137. § 184 zní:

„§ 184

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

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

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

(4) Byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných omamných prostředků, hradí se

skutečná škoda. Ustanovení § 183 odst. 1 věty druhé a třetí platí i zde.

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

138. § 185 odst. 5 zní:

„(5) Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením zmetku nebo náhrady nepřesahující 1 000 Kčs, je organizace povinna projednat s příslušným odborovým orgánem. Způsobil-li škodu vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným pracovníkem, určí výši této náhrady nadřízený orgán po projednání s vyšším odborovým orgánem.“

139. § 186 zní:

„§ 186

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

140. V hlavě osmé nadpis oddílu třetího zní:

„Oddíl třetí

**Odpovědnost organizace
za škodu“.**

141. § 187 včetně nadpisu zní:

„§ 187

Obecná odpovědnost

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

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

(3) Organizace neodpovídá pracovníku za škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jejího souhlasu.“

142. § 188 a 189 se vypouštějí.

143. § 190 zní:

„§ 190

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

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

(3) Za škodu způsobenou pracovníkem nemocí z povolání odpovídá organizace, u níž pracovník pracoval naposledy před jejím zjištěním v pracovním poměru za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené v 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 tři let před jejím zařazením do seznamu.

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

144. § 191 zní:

„§ 191

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

- a) škoda byla způsobena tím, že postižený pracovník 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 pracovník svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných omamných prostředků a organizace nemohla škodu zabránit,

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

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

- a) postižený pracovník 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 opilost postiženého pracovníka nebo zneužití jiných omamných prostředků postiženým pracovníkem,
- c) pracovníku 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 organizace odpovědnosti zčásti (odstavec 2), určí se část škody, kterou nese pracovník, podle míry jeho zavinění; v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c) uhradí však organizace alespoň jednu třetinu škody.

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

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

145. § 193 zní:

„§ 193

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

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

(2) Způsob a rozsah náhrady škody je organizace povinna projednat bez zbytečného odkladu s příslušným odborovým orgánem a s pracovníkem.“

146. Za § 193 se vkládá nový § 193a, který zní:

„§ 193a

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

147. V § 194 se dosavadní text označuje jako

odstavec 1 a končí za slovem „nemocenského“; zbývající část věty se vypouští.

Připojuje se odstavec 2, který zní:

„(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 pracovníka před vznikem této další škody. Jestliže však pracovníku 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.“

148. § 195 zní:

„§ 195

(1) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity se po dobu 12 po sobě následujících měsíců od vzniku nároku poskytne pracovníku v takové výši, aby spolu s jeho výdělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytnutého 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, ke zvýšení přiznaných důchodů podle těchto předpisů, ani k výdělků pracovníka, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím.

(2) Po uplynutí doby uvedené v předchozím odstavci náhrada za ztrátu na výdělků spolu s výdělkem postiženého pracovníka s případným důchodem uvedeným v předchozím odstavci nesmí přesáhnout částku 3 000 Kčs měsíčně; přitom se nepřihlíží k výdělků pracovníka, kterého dosáhl zvýšeným pracovním úsilím. U pracovníků, jejichž průměrný výdělek před vznikem škody byl vyšší než 3 000 Kčs, se tato částka zvyšuje o 75 % rozdílu mezi tímto výdělkem a částkou 3 000 Kčs. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně nebo výhradně porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud je neporušil postižený pracovník. Z důvodů hodných zvláštního zřetele může rozhodčí komise nebo soud rozhodnout, že toto omezení neplatí též tehdy, byla-li škoda způsobena hrubou nedbalostí, pokud se jí nedopustil postižený pracovník.

(3) Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti přísluší pracovníku 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.

(4) Pracovníku, 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 pracovníkem úrazem nebo nemocí z povolání a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Organizace pracovníku neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat.

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

149. § 195a zní:

„§ 195a

Škodou podle tohoto zákoníku není případná ztráta na důchodu.“

150. V § 197 odst. 1 písm. e) se tečka na konci ustanovení nahrazuje středníkem a připojují se slova „ustanovení § 187 odst. 3 platí i zde.“

151. V § 199 odst. 1 a 3 se slova „náleží“ nahrazují slovy „přísluší“ a odstavec 2 zní:

„(2) Při výpočtu této náhrady se vychází z průměrného výdělku zemřelého; náhrada nákladů na výživu všech pozůstalých nesmí však úhrnem převýšit částku, do které by příslušela zemřelému náhrada za ztrátu na výdělků podle § 195 odst. 2, a nesmí být poskytována déle než by příslušela zemřelému podle § 195 odst. 5.“

Připojuje se nový odstavec 4, který zní:

„(4) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit vyhláškou postup při určování výše nákladů na výživu pozůstalých.“

152. § 200 odst. 1 zní:

„(1) Jednorázové odškodnění přísluší manželu a dítěti, které má nárok na sirotčí důchod. Dítěti přísluší ve výši 8 000 Kčs, manželu ve výši 5 000 Kčs. V odůvodněných případech se jednorázové odškodnění v úhrnné výši 5 000 Kčs poskytne též rodičům zemřelého.“

V odstavci 2 se slovo „náleží“ nahrazuje slovem „přísluší“.

153. § 201 se vypouští.

154. V § 202 odst. 2 se slovo „upravit“ nahrazuje slovy „stanovit nařízením“.

155. § 203 zní:

„§ 203

Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republik stanoví v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškami výši,

do které lze poskytnout náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění, a určování výše náhrady v jednotlivých případech.“.

156. V § 204 odst. 2 se slovo „práce“ nahrazuje slovem „zaměstnání“ a částka „1 000 Kčs“ se nahrazuje částkou „2 000 Kčs“. V odstavci 3 se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“.

157. Za § 205 se pod nadpis „**Společná ustanovení o odpovědnosti organizace**“ vkládají nové § 205a, 205b a 205c, které zní:

„§ 205a

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

§ 205b

(1) Organizace je povinna nahradit pracovníku skutečnou škodu, a to v penězích, pokud škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 187), 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 výdělku vyplácí organizace pravidelně jednou měsíčně.

§ 205c

(1) Organizace, která nahradila poškozenému škodu, má nárok na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za takovou škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.

(2) Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má organizace, která škodu uhradila, nárok na náhradu vůči všem organizacím, u nichž postižený pracovník pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto organizací za uvedených podmínek.“.

158. § 206 zní:

„§ 206

(1) Ustanovení této hlavy se vztahují i na občany vykonávající veřejné funkce, jakož i na další občany, o nichž to stanoví vláda Československé socialistické republiky nařízením; přitom může stanovit potřebné odchylky pro způsob a rozsah náhrady škody.

(2) Ustanovení § 187 až 205c se vztahují též na příslušníky ozbrojených sil v činné službě; potřebné odchylky v oboru své působnosti mohou

stanovit právním předpisem federální ministerstva národní obrany a vnitra.“.

159. § 208 odst. 1 zní:

„(1) Komise projednává v rozhodčím řízení spory o obsah potvrzení o zaměstnání, pracovních posudků (§ 60 odst. 4) a o návrhu na zrušení kárného opatření (§ 81 odst. 1). Ostatní pracovní spory projednává, je-li sporný nárok uplatněn u komise v době, kdy pracovní poměr ještě trvá, jakož i spory o nároky vzniklé organizací z téhož důvodu vůči několika pracovníkům, pokud alespoň jeden z nich je dosud v pracovním poměru k organizaci. Neprojednává však pracovní spory o vznik a skončení pracovního poměru a o nároky z toho vyplývající, jakož i pracovní spory, jejichž účastníkem je vedoucí organizace nebo organizační jednotky, v níž jsou komise ustaveny, popřípadě jeho zástupce, a spory o náhradu škody způsobené organizací, jestliže za ní vedle pracovníka odpovídá také další osoba podle jiných než pracovníprávních předpisů.“.

160. § 211 odst. 1 zní:

„(1) Proti rozhodnutí komise může účastník sporu podat námitky ve lhůtě 15 dnů od doručení jeho písemného vyhotovení. Námitky jsou podány včas také tehdy, jsou-li v patnáctidenní lhůtě podány u soudu, v jehož obvodu má komise své sídlo, nebo odevzdány poště nebo orgánu, který má podle právního předpisu povinnost je doručit, nebo jestliže jsou podány po uplynutí patnáctidenní lhůty proto, že účastník sporu se řídil nesprávným poučením o námitkách. Neobsahuje-li rozhodnutí poučení o námitkách nebo obsahuje-li nesprávné poučení o tom, že námitky nejsou přípustné, lze podat námitky ve lhůtě tří měsíců od doručení.“.

V odstavci 2 téhož ustanovení se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“.

161. V § 212 odst. 1 se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“.

162. V § 213 odst. 2 v první části věty před středníkem se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“ a v její druhé části za středníkem se za slovo „také“ vkládá slovo „příslušný“.

163. V § 214 odst. 2 v první a druhé části věty se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“.

164. V § 216 odst. 1 se slova „České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky“ nahrazují slovem „republik“, za slovo „stanovi“ se vkládá slovo „vyhláškou“ a odstavec 2 se vypouští; zároveň se zrušuje číslování odstavců.

165. Vypouští se nadpis části třetí, § 217 až 226 a nadpis nad § 227.

166. § 227 a 227a zní:

„§ 227

Po úspěšném vykonání závěrečné zkoušky

nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), je organizace, pro kterou se žák připravoval na povolání, povinna uzavřít se žákem středního odborného učiliště (zvláštního odborného učiliště) pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu pracovníků další odborný růst. Sjednaný druh práce musí odpovídat kvalifikací získané v učebním nebo studijním oboru. Uzavření pracovní smlouvy může organizace odmítnout jen se souhlasem příslušného odborového orgánu, jestliže nemá pro žáka vhodnou práci, protože se mění její úkoly nebo pro zdravotní nezpůsobilost žáka. Pracovní smlouvu může organizace se žákem uzavřít i před skončením studia (přípravy) nejdříve však v den, kdy dovrší 15 let věku (§ 11 odst. 1).

§ 227a

(1) Organizace, pro kterou se žák připravuje na povolání, může se žákem středního odborného učiliště (zvláštního odborného učiliště) uzavřít dohodu, v níž se žák zaváže, že po vykonání závěrečné zkoušky nebo maturitní zkoušky, popřípadě po uplynutí doby studia (přípravy), setrvá v organizaci v pracovním poměru po určitou dobu, nejvýše však po dobu tří let. Do doby setrvávání v pracovním poměru se nezapočítávají doby uvedené v § 143 odst. 4. Dohoda může být uzavřena jen při uzavírání pracovní smlouvy; musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

(2) Vznikne-li pracovníku v době, po kterou se zavázal setrvat v pracovním poměru podle předchozího odstavce pracovní poměr, členský poměr k výrobnímu družstvu nebo jednotnému zemědělskému družstvu nebo služební poměr k jiné organizaci, je tato organizace povinna uhradit předchozí organizaci poměrnou část přiměřených nákladů na jeho výchovu v učebním nebo studijním oboru. Totéž platí, jestliže pracovníku vznikne v této době některý z uvedených pracovních vztahů v další organizaci (v dalších organizacích).

(3) Hradí se přiměřené náklady za celou dobu výchovy ve středním odborném učilišti (zvláštním odborném učilišti). Poměrná část přiměřených nákladů je jejich část, která odpovídá nesplnění době závazku.

(4) Povinnost organizace uhradit náklady nevzniká, jestliže

- a) tato organizace zaměstnává pracovníka v době trvání jeho závazku v pracovním poměru podle § 25 odst. 2,
- b) pracovník nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení povolání, pro které se připravoval, popřípadě dosavadní práci z důvodů uvedených v § 48 odst. 1 písm. d) a § 54,
- c) předchozí organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči pracovníku podle

pracovní nebo kolektivní smlouvy, nebo právních předpisů,

- d) pracovník následuje manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následuje rodiče do místa jejich nového bydliště,
- e) předchozí organizace rozváže s pracovníkem pracovní poměr.“

167. § 228 až 231 se vypouštějí.

168. Část čtvrtá zní:

„ČÁST ČTVRTÁ

**DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO
PRACOVNÍ POMĚR**

§ 232

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

- a) jejíž pravidelný výkon nemůže organizace 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 organizaci neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.

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

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

§ 233

(1) Na základě uzavřených dohod jsou pracovníci povinni zejména

- a) konat práce svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, a dodržovat podmínky sjednané v dohodě,
- b) konat práce osobně, popřípadě za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě,
- c) 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 v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

(2) Na základě uzavřených dohod jsou organizace povinny zejména

- a) vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky,
- b) seznámit pracovníky 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 pracovníkům 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 pracovníka nebo jiná plnění v jeho prospěch však nelze dohodnout pro pracovníka 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) Pracovník odpovídá organizaci, s níž uzavřel dohodu, za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním stejně jako pracovník 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) Organizace odpovídá pracovníku za škodu, kterou utrpěl při výkonu práce podle uzavřené dohody nebo v přímé souvislosti s ním, stejně jako pracovníkům v pracovním poměru; rodinným příslušníkům odpovídá organizace 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 organizace s občanem 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 pracovníkem pro organizaci

v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů 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 organizace 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 organizace od dohody odstoupit. Pracovník může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky; organizace je povinna nahradit 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. Organizace může odměnu po projednání s pracovníkem přiměřeně snížit, neodpovídá-li provedená práce sjednaným podmínkám.

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

Dohoda o pracovní činnosti

§ 237

(1) Dohodu o pracovní činnosti může organizace s občanem 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 pracovníku nepřísluší odměna, a pracovní pohotovost doma. Vláda Československé socialistické republiky může po projednání s Ústřední radou odborů 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 organizace povinná uzavřít písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny sjednaná práce, sjednaná odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Jedno vyhotovení dohody o pracovní činnosti je organizace povinná vydat pracovníku.

(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

(1) Pracovník je povinen uzavření dohody o pracovní činnosti oznámit bez zbytečného odkladu organizaci, u níž je zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu. Oznámení musí být písemné a musí v něm být uveden název a sídlo organizace, která pracovníka přijala, doba trvání dohody, druh práce, rozsah sjednané týdenní pracovní doby. Vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením, ve kterých případech není oznámení třeba.

(2) Organizace, u níž je pracovník zaměstnán v pracovním poměru po stanovenou týdenní pracovní dobu, může pracovníku dát příkaz, aby zrušil dohodu o pracovní činnosti, jakmile zjistí, že nebyla splněna oznamovací povinnost podle předchozího odstavce, nebo, že výkon práce podle této dohody brání pracovníku řádně plnit povinnosti vyplývající pro něj z tohoto pracovního poměru, nebo je podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení na újmu jeho zdraví, anebo je jinak v rozporu s právními předpisy vztahujícími se k práci jím vykonávané. Příkaz musí být písemný a musí v něm být uveden některý z důvodů stanovených v tomto odstavci, jinak je příkaz neplatný.

(3) Pracovník může ve lhůtě 15 dnů od doručení příkazu podat návrh soudu na určení, že důvod k jeho vydání nebyl dán. Ode dne podání návrhu až do pravomocného rozhodnutí soudu nesmí pracovník vykonávat práci na základě této dohody o pracovní činnosti. Pravomocným rozhodnutím soudu, jímž byl návrh pracovníka zamítnut, dohoda o pracovní činnosti končí.

(4) Nevyužije-li pracovník oprávnění podle

předchozího odstavce, je povinen bez zbytečného odkladu dohodu o pracovní činnosti ukončit.“

169. Za § 239 se vkládají nové § 239a a 239b, které zní:

„§ 239a

Odměna za vykonanou práci je splatná ve výplatních termínech určených v organizaci 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

Podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou federální ministerstvo práce a sociálních věcí odměňování prací prováděných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.“

170. V § 240 odst. 2 se v druhé větě slova „základní organizace Revolučního odborového hnutí“ nahrazují slovy „příslušného odborového orgánu“.

171. § 243 odst. 3 zní:

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

172. Za § 243 se vkládá nový § 243a, který zní:

„§ 243a

(1) Získá-li vědomým porušením zákona pracovník na úkor organizace nebo organizace na úkor pracovníka plněním bez právního důvodu nebo plněním z neplatného právního úkonu neoprávněný majetkový prospěch, může soud na návrh prokurátora vyslovit, že hodnota takto přijatého plnění připadá zcela nebo zčásti státu; současně soud uloží vydat případlou hodnotu státu. Ustanovení § 243 tím není dotčeno.

(2) Prokurátor může podat návrh podle předchozího odstavce ve lhůtě tří let ode dne, kdy pracovník nebo organizace přijali plnění bez právního důvodu nebo plnění z neplatného právního úkonu.

(3) Při rozhodování o výši hodnoty, která připadne státu, přihlíží soud zejména k míře zavinění, k okolnostem, za nichž byl neoprávněný majetkový prospěch získán, k dosavadnímu postojí pracovníka k práci a k majetku v socialistickém vlastnictví, jakož i k majetkovým a ostatním poměrům pracovníka.“

173. § 244 odst. 1 zní:

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

174. V § 245 se dosavadní odstavec 3 označuje jako odstavec 4 a dosavadní odstavec 4 se označuje jako odstavec 3.

175. V § 246 odst. 1 se poznámka č. 2 označuje číslem 10.

176. V § 249 odst. 1 se za slovo „sloučením“ vkládají slova „popřípadě splynutím“.

Připojuje se nový odstavec 3, který zní:

„(3) Zanikne-li organizace uplynutím doby, na kterou byla založena, nebo splněním úkolu, ke kterému byla založena, určí orgán jí nadřízený, na kterou organizaci přecházejí její práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.“.

177. § 250 zní:

„§ 250

(1) Převádí-li se část organizace do jiné organizace, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vůči pracovníkům této části organizace na přijímající organizaci.

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

178. V § 256 odst. 2 se poznámka č. 3 označuje číslem 11.

179. Nadpis pod § 259 zní:

„Dohoda o sporných nárocích“.

180. Nadpis hlavy páté zní:

**„HLAVA PÁTÁ
LHŮTY A DOBY“.**

181. Nadpis nad § 261 se vypouští.

182. § 261 zní:

„§ 261

(1) Nárok se promlčí, jestliže nebyl uplatněn u rozhodčí komise nebo 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 pracovníka na náhradu za ztrátu na výdělek 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 rozhodčí komise nebo soudu svůj nárok a v zahájeném řízení řádně pokračuje, promlčecí lhůta po dobu řízení neběží. Totéž platí o nároku, který byl pravomocně přiznán a pro který byl u soudu navržen výkon rozhodnutí.

(4) K zániku práva proto, že nebylo ve stanovené lhůtě uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 46 odst. 3 a 4, § 53 odst. 2, § 59 odst. 1, § 60 odst. 4, § 64, § 70a odst. 3, § 79 odst. 1 a 2, § 81 odst. 1 a 5, § 102 odst. 4, § 118 odst. 2, § 204 odst. 3, § 239 odst. 3, § 243a odst. 1, § 270a odst. 4 a § 270b odst. 1. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlídně rozhodčí komise nebo soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.“.

183. § 262 odst. 1 zní:

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

184. V § 263 se v odstavci 1 na konci nahrazují slova „jeden rok“ slovy „tři roky“ a odstavec 3 téhož ustanovení zní:

„(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.“.

185. V § 264 odst. 1 v první větě se slovo „do“ nahrazuje slovy „ve lhůtě“.

186. § 266 odst. 4 zní:

„(4) Návrh rozhodčí komisi nebo 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.“.

Na konci téhož ustanovení se připojuje nový odstavec 5, který zní:

„(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.“.

187. V § 266a se v odstavci 1 poslední větě slova „se pracovníku doručují“ nahrazují slovy „doručuje organizace pracovníku“ a v odstavci 3 první větě se za slovo „jednáním“ vkládají slova „nebo opomenutím“.

187. § 267 zní:

„§ 267

(1) Pokud to vyžaduje účinná ochrana státních zájmů nebo důležité hospodářské zájmy, může vláda Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanovit nařízením odchylky od ustanovení tohoto zákoníku pro pracovníky vysílané do ciziny, pokud jde o

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

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

- a) na tyto pracovníky se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- b) při důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od organizace náhrada mzdy,
- c) nenáleží jim příspěvek za práci přesčas ani příspěvek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

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

(4) Pracovníci poskytující jménem organizace služby, které si převážně sami zprostředkovávají a odvádějí organizaci odvod podle stanovené kalkulace (pracovníci ve zvláštním zapojení), vykonávají v dohodě s organizací práci buď na pracovištích organizace nebo mimo ně. Pracovní dobu si rozvrhují sami, a to popřípadě podle podmínek sjednaných s organizací v pracovní smlouvě.

(5) Vláda České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky po projednání s Českou odborovou radou a Slovenskou odborovou radou může stanovit nařízením pro pracovníky ve zvláštním zapojení nezbytné odchylky od tohoto zákoníku, pokud jde o

- a) postup při stanovení a výplatě mzdy,
- b) prostoje a jejich odměňování,

c) důležité osobní překážky v práci a náhradu mzdy za ně,

d) práci přesčas, příplatky za práci přesčas a příplatky za práci ve svátek,

jakož i podrobnosti o jejich pracovních podmínkách.“

189. § 267a se vypouští.

190. § 269 zní:

„§ 269

(1) Mezi občany může být sjednán pracovní poměr k poskytování služeb pro osobní potřebu. Tento pracovní poměr se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

- a) sjednaný druh práce nebo místo výkonu práce lze změnit jen dohodou,
- b) výpověď lze pracovní poměr rozvázat z jakéhokoliv důvodu, popřípadě bez uvedení důvodu, přičemž neplatí zákaz výpovědi; výpovědní doba činí vždy jeden měsíc,
- c) za porušení pracovní kázně nelze ukládat kárná opatření; poruší-li kterýkoliv účastník pracovního poměru zvlášť hrubým způsobem povinnosti z něho vyplývající a na druhém účastníku nelze spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru, může tento účastník zrušit pracovní poměr okamžitě,
- d) pro náhradu škody zaviněné pracovníkem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním neplatí omezení do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku; soud však může i v těchto případech z důvodů hodných zvláštního zřetele snížit povinnost k náhradě škody až do výše průměrného měsíčního výdělku pracovníka,
- e) občan, který sjednal pracovní poměr s jiným občanem, odpovídá tomuto pracovníku za škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pokud neprokáže, že škodu nezavinil; odpovědnost občana se poměrně omezí, prokáže-li, že škodu zavinil také poškozený pracovník,
- f) spory z těchto pracovních poměrů rozhodují jen soudy,
- g) na tyto pracovní poměry se nevztahují ustanovení, která ukládají organizaci povinnost projednat s příslušnými odborovými orgány opatření týkající se pracovních poměrů nebo vyžádat si k nim jejich předchozí souhlas.

(2) Mezi občany lze sjednat pracovní poměr nebo uzavřít některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k pomoci občanům, kteří poskytují služby na základě povolení vydaného podle právních předpisů příslušným orgánem státní

správy¹²⁾ a v dalších případech stanovených právními předpisy. Tyto pracovněprávní vztahy se řídí ustanoveními tohoto zákoníku; vláda Československé socialistické republiky může v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením potřebné odchylky. Do doby vydání nařízení vlády Československé socialistické republiky lze mezi občany k výkonu prací podle tohoto odstavce sjednat pouze pracovní poměr; přitom platí odchylky uvedené v odstavci 1.“

191. Dosavadní text § 270 se označuje jako odstavec 1 a doplňuje se novými odstavci 2 a 3, které zní:

„(2) Ustanovení § 154 odst. 3, § 155 a § 156 odst. 2 se vztahují také na osamělé pracovníky trvale pečující o dítě.

(3) Ustanovení § 53 odst. 3, § 154 odst. 3 a § 156 odst. 2 se vztahují také na pracovníka, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocného občana.“

192. Nad § 270a se vkládá nový nadpis, který zní:

„Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů“.

193. § 270a zní:

„§ 270a

(1) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí je oprávněno provádět na základě plánu kontrolní činnosti kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů v orgánech a organizacích patřících do působnosti federace. Ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí republik jsou oprávněna provádět kontrolní činnost podle předchozí věty v orgánech, organizacích a organizačních jednotkách na území příslušné republiky s výjimkou kontroly dodržování mzdových předpisů; příslušná ministerstva financí, cen a mezd republik jsou oprávněna provádět kontrolu dodržování mzdových předpisů v orgánech, organizacích a organizačních jednotkách na území republiky. Kontrolu dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci provádějí výlučně orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení.

(2) Pracovníci pověřeni provedením kontroly jsou oprávněni vstupovat do objektů a zařízení orgánů a organizací, požadovat od příslušných pracovníků předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, jejich účast při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytváření vhodných podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly.

(3) Zjistí-li porušení pracovněprávních předpisů, jsou pracovníci pověřeni provedením kontroly oprávněni vyžadovat na pracovnících orgánů a organizací odstranění zjištěných nedostatků a podání zprávy o přijatých opatřeních ve lhůtě k tomu určené, popřípadě požádat o zjednání nápravy nadřízený orgán.

(4) Pracovníkům organizace, kteří v určené lhůtě nesplní povinnost, která jim je uložena podle odstavců 2 a 3, může pracovník pověřený provedením kontroly uložit pořádkovou pokutu až do částky 1 000 Kčs, a to i opětovně, nebyla-li uložena povinnost splněna ani v nově určené lhůtě. Pořádkovou pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy k nesplnění povinnosti došlo.

(5) V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů v působnosti federálního ministerstva národní obrany, federálního ministerstva vnitra, ministerstev vnitra a životního prostředí a ministerstev spravedlnosti republik a v orgánech společenských organizací, lze kontrolu podle odstavce 1 provádět jen se souhlasem příslušných ústředních orgánů.

(6) Kontrolní činností podle odstavce 1 nejsou dotčeny povinnosti orgánů podle § 26 odst. 2 ani kontrolní oprávnění jiných orgánů podle zvláštních předpisů.“

194. Za § 270a se vkládá nový § 270b, který zní:

„§ 270b

(1) Národní výbor je oprávněn uložit organizaci za zaviněné porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů a právních předpisů o rozmísťování pracovních sil pokutu až do částky 100 000 Kčs a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, pokutu až do částky 500 000 Kčs. Pokutu lze uložit ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy se národní výbor dověděl o porušení těchto povinností, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je organizace porušila. Za stejných podmínek jsou oprávněny uložit pokutu za porušení pracovněprávních předpisů na základě svých kontrolních zjištění také ústřední orgány uvedené v § 270a odst. 1.

(2) Pokutu nelze uložit, byla-li organizací za totéž porušení pracovněprávních předpisů nebo právních předpisů o rozmísťování pracovních sil uložena již pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštních předpisů.

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

¹²⁾ Nařízení vlády ČSR č. 1/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občanů na základě povolení národního výboru.

Nařízení vlády SSR č. 2/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občanů na základě povolení národního výboru.

nou do příslušného státního rozpočtu. Totéž platí o ukládání pořádkových pokut [§ 270a odst. 4).“.

195. § 272 zní:

„§ 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 pracovníka jmenuje do funkce orgán nadřízený organizací, 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) Za ostatní federální ústřední orgány a organizace vydává pracovněprávní předpisy federální ministerstvo práce a sociálních věcí. Za ostatní ústřední orgány republik a organizace vydává pracovněprávní předpisy příslušné ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí republiky s výjimkou pracovněprávních předpisů uvedených v § 123 odst. 1 písm. a) až f); tyto předpisy vydává příslušné ministerstvo financí, cen a mezd republiky. Při vydávání pracovněprávních předpisů uvedených v § 123 odst. 1 postupují ministerstva zdravotnictví a sociálních věcí a ministerstva financí, cen a mezd republik podle odstavce 2 téhož ustanovení. Pracovněprávní předpisy týkající se členů výrobních družstev vydávají ústřední orgány státní správy uvedené v tomto odstavci též v dohodě s příslušným svazem družstev.

(4) Tam, kde podle příslušných ustanovení tohoto zákoníku ústřední orgány státní správy vydávají pracovněprávní předpisy podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů, je třeba projednat tyto zásady též se Svazem družstevních rolníků, pokud se pracovněprávní předpisy podle nich vydané týkají také pracovněprávních vztahů pracovníků jednotných zemědělských družstev nebo pracovních vztahů členů těchto družstev.

(5) Nejde-li o vydávání právních předpisů, vykonávají působnost orgánů nadřízených organizací podle tohoto zákoníku u bytových, spotřebních a výrobních družstev příslušné svazy družstev a u organizací zřízených společenskými organizacemi příslušné ústřední orgány společenských organizací.“.

196. § 273 zní:

„§ 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, technické normy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi,

radioaktivními látkami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví.

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

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

197. § 275 včetně nadpisu zní:

„§ 275

Průměrný výdělek

(1) Federální ministerstvo práce a sociálních věcí po projednání s federálním ministerstvem financí

- a) podle zásad schválených vládou Československé socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů stanoví vyhláškou zjišťování a používání průměrného výdělku,
- b) může v odůvodněných případech stanovit vyhláškou odchylky od obecně platné úpravy pro některé skupiny pracovníků, zejména v souvislosti se změnami v odměňování nebo úpravami pracovní doby.

(2) Průměrným výdělkem pracovníka pro pracovněprávní účely se rozumí průměrný hrubý výdělek, pokud pracovněprávní předpisy nestanoví jinak.“.

Čl. II

1. Ustanoveními tohoto zákona se řídí také pracovní poměry vzniklé a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřené před 1. lednem 1989, pokud není dále stanoveno jinak; jejich vznik, jakož i nároky z nich vzniklé a právní úkony učiněné před 1. lednem 1989 se však posuzují podle dosavadních předpisů.

2. Podle dosavadních předpisů se posuzuje skončení pracovních poměrů na dobu určitou vzniklých před 1. lednem 1989 nebo na dobu určitou změněných s účinností před tímto dnem pouze tehdy, jestliže vznikly nebo byly změněny vzhledem k přidělení podnikového nebo služebního bytu, bytu vystavěného v podnikové bytové výstavbě z vlastních volných prostředků podniku a bytu přiděleného ve státním zájmu.

3. Za vedoucí pracovníky ve funkcích, do nichž jsou jmenováni orgánem nadřízeným organizací nebo vedoucím organizace (§ 27 odst. 4), se od 1. ledna 1989 považují také vedoucí pracovníci, kteří k tomuto dni podle dosavadních předpisů vykonávají tyto funkce na základě pracovní smlouvy.

4. Podle dosavadních předpisů se postupuje při ukládání kárných opatření za porušení pracovní kázně, k němuž došlo před 1. lednem 1989.

5. Lhůty uvedené v § 261 odst. 1, které počaly běžet před 1. lednem 1989 a neskončily před tímto dnem, se prodlužují podle ustanovení tohoto zákona. Lhůty uvedené v § 261 odst. 4, které počaly běžet před 1. lednem 1989 a neskončily před tímto dnem, se řídí dosavadními předpisy.

6. Nepromlčitelnost nároků pracovníka na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (§ 194 a 195) nebo jiné škody na zdraví (§ 187) a nároku na náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 199) se vztahuje i na nároky vzniklé před 1. lednem 1989, jestliže před tímto dnem neskončila promlčecí lhůta podle dosavadních předpisů.

7. Částky omezující podle dosavadních předpisů způsob výpočtu a poskytování náhrady za ztrátu na výdělků a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se pro náhrady příslušející pracovníkům, kteří před 1. lednem 1989 nedovršili (nebo by nedovršili) věk 65 let, za dobu od 1. ledna 1989 zvyšují na částku 3 000 Kčs a u pracovníků, jejichž průměrný výdělek před vznikem škody na zdraví byl vyšší než 3 000 Kčs, se tato částka zvyšuje o 75 % rozdílu mezi tímto výdělkem a částkou 3 000 Kčs; na žádost postiženého nebo pozůstalých se případná úprava náhrady provede i tam, kde o uvedených náhradách bylo již před 1. lednem 1989 pravomocně rozhodnuto nebo jejich výše byla dohodnuta. Pracovníkům, kteří dovrší věk 65 let po 31. prosinci 1988, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nejdéle do konce kalendářního měsíce, ve kterém dovršili tento věk; totéž platí i pro náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 199) po pracovníku zemřelém po 31. prosinci 1988. Nároky pracovníků uvedené v tomto bodě, kteří před 1. lednem 1989 dovršili věk 65 let, se řídí dosavadními předpisy; totéž platí pro náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 199) po zemřelém pracovníku, který by dovršil věku 65 let před tímto dnem.

8. Podle dosavadních předpisů se posuzuje náhrada za ztrátu na důchodu pracovníků, jimž byl přiznán starobní důchod před 1. lednem 1989 a jejich nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti částečně nebo úplně zanikl po 31. prosinci 1988.

9. Pracovní spory o náhradu škody způsobené organizací, jestliže za ni vedle pracovníka odpovídá také další občan podle jiných než pracovníprávních předpisů, o nichž bylo zahájeno řízení před 1. lednem 1989 u rozhodčí komise, se řídí dosavadními předpisy.

10. Až do vydání nařízení vlády Českoslo-

venské socialistické republiky podle § 20 odst. 7 se postupuje podle dosavadních Zásad vlády Československé socialistické republiky a Ústřední rady odborů pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv.¹³⁾

11. Až do vydání vyhlášky federálního ministerstva financí a předsedy Státní banky Československé podle § 119 odst. 1 se postupuje podle usnesení vlády č. 509/1965 o výplatních termínech.

12. Nárok na další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte přísluší i pracovníci, jejíž dítě se narodilo před 1. lednem 1989.

Čl. III

Občanský zákoník č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů (úplné znění č. 70/1983 Sb.), se mění a doplňuje takto:

1. § 447a zní:

„§ 447a

Náhrada za ztrátu na důchodu náleží v částce rovnající se rozdílu mezi vyšší důchodu, na který poškozenému vznikl nárok, a vyšší důchodu, na který by mu vznikl nárok, jestliže by do průměrného měsíčního výdělků, z něhož byl vyměřen důchod, byla zahrnuta náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, kterou občan pobíral v období rozhodném pro vyměření důchodu.“

2. Za § 507b se vkládá nový § 507c, který včetně nadpisu zní:

„§ 507c

Přechodné ustanovení k úpravě náhrady za ztrátu na důchodu účinné od 1. ledna 1989

Nárok na náhradu za ztrátu na důchodu, který vznikl před 1. lednem 1989, se posuzuje podle dosavadních předpisů.“

Čl. IV

Zrušují se:

1. § 66, 68 a 69 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních a středních škol (školský zákon),
2. část II vyhlášky ministerstev zdravotnictví a zahraničních věcí č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdravotně škodlivé nebo zvláště obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání,
3. bod 12 odst. 1 část věty za středníkem vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování

¹³⁾ Uveřejněny ve Sbírce zákonů pod č. 119/1985.

- týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, která zní: „z vážných provozních, technických nebo dopravních důvodů, nebo kde to bude vyžadovat obecný zájem, popřípadě“,
4. vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 38/1976 Sb., o poskytování dovolené na zotavenou některým pracovníkům v souvislosti s jejich pobytem v cizině,
5. § 1 odst. 2 a § 17 vyhlášky ministerstva školství č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání.
- Čl. V
- Předsednictvo Federálního shromáždění se zmocňuje, aby ve Sbírce zákonů vyhlásilo úplné znění zákoníku práce, jak vyplývá z pozdějších zákonů.
- Čl. VI
- Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1989.

Husák v. r.

Indra v. r.

Adamec v. r.

189

PŘEDSEDNICTVO FEDERÁLNÍHO SHROMÁŽDĚNÍ

vyhlašuje

úplné znění zákona ze dne 27. června 1968 č. 88 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, jak vyplývá ze změn a doplnění provedených zákonem ze dne 14. prosince 1972 č. 99 Sb., zákonem ze dne 23. června 1982 č. 73 Sb., zákonem ze dne 20. června 1984 č. 57 Sb., zákonem ze dne 13. listopadu 1984 č. 109 Sb., zákonem ze dne 23. června 1987 č. 51 Sb. a zákonem ze dne 16. června 1988 č. 103 Sb.

Z Á K O N

**o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti
z nemocenského pojištění**

Národní shromáždění Československé socialistické republiky se usneslo na tomto zákoně:

Č Á S T P R V N Í

DĚLKA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

§ 1

(zrušen)

Č Á S T D R U H Á

**PENĚŽITÉ DÁVKY Z DŮVODU TĚHOTENSTVÍ,
PORODU A MATEŘSTVÍ**

§ 2

(1) Z důvodu těhotenství, porodu a mateřství se v nemocenském pojištění poskytují tyto dávky (dále jen „dávky v mateřství“):

- a) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- b) peněžitá pomoc v mateřství a
- c) podpora při narození dítěte.

(2) Dávky podle odstavce 1 jsou peněžitými dávkami nemocenského pojištění.

§ 3

Okruh oprávněných

(1) Dávky v mateřství podle tohoto zákona náleží

- a) pracovním účastným nemocenského pojištění podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákonů č. 16/

1959 Sb. a č. 87/1968 Sb. (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“) a předpisů podle něho vydaných;

- b) členkám výrobních družstev účastným nemocenského pojištění členů výrobních družstev.¹⁾

(2) Kde se v tomto zákoně mluví o pracovníci, rozumí se tím i členka výrobního družstva podle odstavce 1.

(3) Podpora při narození dítěte náleží také rodinným příslušnicím pracovníků a členů výrobních družstev, kteří jsou účastní nemocenského pojištění.²⁾

**VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ
A MATEŘSTVÍ**

§ 4

(1) Pracovníci, která konala práci, jež je těhotným ženám zakázána nebo jež podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je proto v těhotenství dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, náleží vyrovnávací příspěvek z prostředků nemocenského pojištění.

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

§ 5

(1) Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále jen „vyrovnávací příspěvek“) se po-

¹⁾ § 63a zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákona č. 87/1968 Sb.

²⁾ § 41 zákona č. 54/1956 Sb.

skytuje ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem, kterého pracovnice dosahovala po odečtení daně ze mzdy před převedením na jinou práci, a výdělkem, kterého dosahuje po odečtení daně ze mzdy v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. K poklesu výdělku, který pracovníci vznikl tím, že s ní byl sjednán kratší pracovní úvazek, se nepřihlíží. Rovněž se nepřihlíží k té části výdělku před převedením na jinou práci, která po odečtení daně ze mzdy přesahuje 750 Kčs v průměru na týden; tato hranice se přepočte na pracovní hodinu podle délky stanovené týdenní pracovní doby, která platí pro provoz, v němž je pracovnice činná.³⁾

(2) Vyrovnávací příspěvek se poskytuje za dobu, za kterou pracovnice měla po převedení na jinou práci nárok na mzdu nebo na náhradu mzdy. V těhotenství se poskytuje nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

§ 6

Podmínky nároku

(1) Peněžitá pomoc v mateřství náleží pracovníci, jestliže byla v posledních dvou letech před porodem účastna aspoň 270 dnů nemocenského pojištění (§ 3 odst. 1).

(2) Do doby 270 dnů se započítávají také dřívější období, v nichž pracovnice v posledních dvou letech před porodem

- byla účastna nemocenské péče v ozbrojených silách,
- byla účastna zabezpečení důchodců v nemoci,
- byla účastna zabezpečení umělců, občanů poskytujících věcná plnění a výkony na základě povolení národního výboru nebo družstevních rolníků podle předpisů o jejich sociálním zabezpečení anebo důchodového pojištění jednotlivě hospodařících rolníků a jiných osob samostatně hospodařících,
- pobírala po zániku pojištění, popřípadě jiného zabezpečení (péče) nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství,
- byla po skončení zaměstnání, členství ve výrobním družstvu, školní docházky nebo studia vedena v evidenci národního výboru jako uchazečka o zaměstnání.

(3) Pokud se doby uvedené v předchozích od-

stavcích navzájem časově kryjí, započtou se jen jednou.

(4) Peněžitá pomoc v mateřství náleží také ženě, která byla v posledních dvou letech před porodem účastna aspoň 270 dnů pojištění (péče, zabezpečení) podle předchozích odstavců, jestliže jí trvá ochranná lhůta z jejího dřívějšího nemocenského pojištění⁴⁾ ještě počátkem šestého týdne před očekávaným nebo skutečným dnem porodu, nebo jestliže až do počátku tohoto týdne pobírá nemocenské z dřívějšího nemocenského pojištění.

§ 7

Doba poskytování peněžité pomoci v mateřství

(1) Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje místo mzdy, popřípadě místo nemocenského. Poskytuje se po dobu 28 týdnů mateřské dovolené, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem, pokud se dále nestanoví jinak.

(2) Vyčerpá-li pracovnice z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, poskytuje se peněžitá pomoc v mateřství až do uplynutí doby stanovené v předchozím odstavci nebo v § 10. Vyčerpá-li však pracovnice z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytuje se jí peněžitá pomoc v mateřství jen do uplynutí 22 týdnů ode dne porodu, a jde-li o pracovníci uvedenou v § 10, jen do uplynutí 31 týdnů ode dne porodu.

(3) Poskytuje-li se pracovníci, která má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nemocenské až do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, náleží jí od počátku tohoto týdne místo nemocenského peněžitá pomoc v mateřství.

(4) V případech uvedených v § 6 odst. 4 se peněžitá pomoc v mateřství poskytuje od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Výše peněžité pomoci v mateřství a způsob jejího stanovení a poskytování

§ 8

(1) Peněžitá pomoc v mateřství se stanoví z průměrné čisté mzdy pracovnice připadající na pracovní den (dále jen „čistá denní mzda“), nejvýše však z částky 150 Kčs při pětidenním pra-

³⁾ Částka 750 Kčs odpovídá nejvyšší hranici čisté denní mzdy pro stanovení nemocenského (§ 17 zákona č. 54/1956 Sb.).

Při 42,5hodinové týdenní pracovní době činí nejvyšší hranice čisté výdělku před převedením na jinou práci 17,60 Kčs na pracovní hodinu; tato částka se při zkrácení pracovní doby (§ 83 odst. 3 zákoníku práce) úměrně zvyšuje.

⁴⁾ § 42 odst. 2 a 3 zákona č. 54/1956 Sb.

§ 71 až 74 vyhlášky č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, ve znění vyhlášky č. 79/1982 Sb.

covním týdnem. Tato částka se úměrně upraví, je-li pracovní doba rozvržena na jiný počet pracovních dnů v týdnu.⁵⁾

(2) Základem pro zjištění čisté denní mzdy je výdělek, kterého pracovnice dosáhla po odečtení daně ze mzdy v zaměstnání zakládajícím její nemocenské pojištění nebo v souvislosti s tímto zaměstnáním před vznikem nároku na peněžitou pomoc v mateřství za období stanovené prováděcími předpisy.⁶⁾

(3) Výše peněžitě pomoci v mateřství za pracovní den činí 90 % z čisté denní mzdy pracovnice.

§ 9

Peněžitá pomoc v mateřství náleží za pracovní dny.⁷⁾ Pracovním dnům se kladou na roveň svátky, za něž se poskytuje náhrada mzdy nebo za něž se měsíční mzda jinak nekrátí.

Peněžitá pomoc v mateřství v některých zvláštních případech

§ 10

(1) Porodila-li pracovnice zároveň dvě nebo více dětí, poskytuje se jí peněžitá pomoc v mateřství i po vyčerpání doby určené v § 7, pokud se dále stará aspoň o dvě z novorozeneckých dětí, nejdéle však do dne, kdy uplyne 37 týdnů od počátku poskytování této dávky.

(2) Pracovnici, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá, nežije-li s druhem, se poskytuje peněžitá pomoc v mateřství, pokud se stará o novorozenecké dítě, i po vyčerpání doby určené v § 7, nejdéle však do dne, kdy uplyne 37 týdnů od počátku poskytování této dávky.

§ 11

(1) Peněžitá pomoc v mateřství náleží také pracovníci, která do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči převzala dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela. Podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a způsob jejího stanovení se posuzují podle stavu ke dni převzetí dítěte.

(2) Peněžitá pomoc v mateřství se v případech uvedených v předchozím odstavci poskytuje pracovníci ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se o dítě (dítěti) stará, nejdéle po dobu

- a) 22 týdnů, převzala-li jedno dítě,
- b) 31 týdnů, převzala-li dvě nebo více dětí a stará se alespoň o dvě z těchto dětí, nebo jde-li o pracovníci uvedenou v § 10 odst. 2,

ne však déle, než dítě (nejmladší dítě) dosáhne osmi měsíců věku.

§ 12

(1) Jestliže dítě bylo převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého ústavu nebo jiného lůžkového zařízení léčebně preventivní péče a pracovnice zatím nastoupila do práce, přerušuje se tímto nástupem poskytování peněžitě pomoci v mateřství podle předchozích ustanovení. Ode dne, kdy pracovnice převzala dítě z ústavu opět do své péče a přestala proto pracovat, pokračuje se v poskytování peněžitě pomoci v mateřství až do vyčerpání celkového nároku, ne však déle než do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Poskytování peněžitě pomoci v mateřství lze se souhlasem okresního orgánu správy nemocenského pojištění přerušit s tímž účinkem také tehdy, jestliže pracovnice nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro něž je neschopna práce, a muselo-li dítě být z tohoto důvodu převzato do péče kojeneckého ústavu nebo jiného lůžkového zařízení léčebně preventivní péče, anebo jiné osoby.

(2) Pracovnici, která se přestala starat o narozené dítě, a toto dítě bylo proto svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i pracovníci, jejíž dítě je v ústavní péči z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v předchozím odstavci, nenáleží peněžitá pomoc v mateřství za dobu, po kterou o dítě nepečuje; tato doba se však započítává do celkové doby, po kterou by jí peněžitá pomoc v mateřství jinak náležela.

(3) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, poskytuje se pracovníci peněžitá pomoc v mateřství po dobu 14 týdnů.

(4) Jestliže dítě zemřelo v době, kdy pracovníci náleží peněžitá pomoc v mateřství, poskytuje se jí tato pomoc ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, ne však déle než do vyčerpání celkového nároku.

(5) Doba poskytování peněžitě pomoci v mateřství pracovníci, která dítě porodila, nemůže být kratší než 14 týdnů a nemůže skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 12a

Poskytování peněžitě pomoci pracovníku

(1) Peněžitá pomoc podle tohoto zákona se poskytuje svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému pracovníku, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě

⁵⁾ § 85 zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění zákona č. 153/1969 Sb. a zákona č. 20/1975 Sb.

⁶⁾ § 44 vyhlášky č. 143/1965 Sb., ve znění vyhlášky č. 95/1968 Sb. a č. 113/1975 Sb.

⁷⁾ § 23 vyhlášky č. 143/1965 Sb., ve znění vyhlášky č. 79/1982 Sb.

na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela.

(2) Peněžitá pomoc náleží také pracovníku, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění.

(3) Podmínky pro nárok na peněžitou pomoc a způsob jejího stanovení se u pracovníka uvedené v odstavcích 1 a 2 posuzují podle stavu ke dni převzetí dítěte. Peněžitá pomoc se poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se pracovník o dítě stará, nejdéle po dobu 31 týdnů, a v případě uvedeném v odstavci 2 po dobu 22 týdnů, ne však déle, než dítě dosáhne osmi měsíců věku.

(4) Pro přiznání, výši a poskytování peněžitě pomoci pracovníku platí ostatní ustanovení tohoto zákona obdobně.

§ 13

Podpora při narození dítěte

Porodí-li pracovnice nebo pracovníkova rodinná příslušnice, náleží jí na každé narozené dítě podpora ve výši 1000 Kčs.⁸⁾ Podpora náleží manželce nebo družce pracovníkově také tehdy, jestliže porod nastal v době 300 dnů od úmrtí pracovníka.

Č Á S T T Ř E T Í

PŘÍDAVKY NA DĚTI

Obecná ustanovení

§ 14

Přidavky na děti jsou základní formou společenské péče o rodiny s nezaopatřenými dětmi; jsou určeny výlučně k péči o tyto děti.

§ 15

Přidavky na děti podle tohoto zákona jsou dávkou nemocenského pojištění.

§ 16

Okruh oprávněných

(1) Přidavky na děti náleží

- a) pracovníkům účastným nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění a předpisů podle něho vydaných,
- b) členům výrobních družstev účastným nemocenského pojištění členů výrobních družstev.

(2) Kde se v tomto zákoně dále mluví o pracovníku, rozumí se tím i člen výrobního družstva podle odstavce 1.

§ 17

Podmínky nároku

(1) Přidavky na děti náleží pracovníku, jestliže

- a) má nezaopatřené děti, u nichž jsou splněny stanovené podmínky (§ 18, 19 a 20),
- b) má ve svém zaměstnání předepsaný pracovní úvazek (§ 21) a
- c) odpracoval v kalendářním měsíci stanovenou dobu (§ 22 a 23).

(2) Pracovníku povolánemu ke službě v ozbrojených silách, s výjimkou služby z povolání, náleží na nezaopatřené děti přidavky, jestliže jeho zaměstnání trvalo v době nástupu služby nebo v době, kdy byl povolán k výkonu služby, anebo jestliže v době, kdy byl povolán k výkonu služby, měl zachovány nároky z nemocenského pojištění.

(3) Přidavky na děti náleží pracovníku také po zániku jeho nemocenského pojištění, pokud se poskytuje z důvodu tohoto pojištění ještě nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství; předpokladem je, že měl ve skončeném zaměstnání nebo členství ve výrobním družstvu předepsaný pracovní úvazek.

Nezaopatřené děti

§ 18

(1) Za nezaopatřené se považuje vlastní i osvojené dítě pracovníka nebo jeho manžela až do skončení povinné školní docházky.

(2) Po skončení povinné školní docházky se dítě považuje za nezaopatřené, nejdéle však do dosažení 26 let, jestliže

- a) se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem anebo předepsaným výcvikem, nebo
- b) se nemůže připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnán pro nemoc, nebo
- c) pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je neschopno se soustavně připravovat na budoucí povolání anebo je schopno se na ně připravovat jen za mimořádných podmínek, anebo
- d) pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je neschopno vykonávat soustavné zaměstnání nebo výkon takového zaměstnání by vážně zhoršil jeho zdravotní stav.

(3) Za nezaopatřené dítě se uznává také vnuk nebo sourozenec pracovníka nebo jeho manžela, jestliže je v přímém zaopatření pracovníka, nelze na něj přiznat přidavky nebo výchovné z jiného důvodu a jinak jsou u něho splněny podmínky požadované u vlastních dětí.

§ 19

Přidavky podle tohoto zákona nenáleží na dítě, na které náleží výchovné k důchodu nebo kterému se poskytuje invalidní důchod.

⁸⁾ Nařízením vlády ČSSR č. 98/1971 Sb., o zvýšení podpory při narození dítěte, byla podpora při narození dítěte zvýšena s účinností od 1. října 1971 na 2000 Kčs na každé narozené dítě.

§ 20

(1) Přídavky se poskytují, pokud nezaopatřené dítě žije v Československé socialistické republice.

(2) Na nezaopatřené dítě, které se zdržuje v zahraničí, se přídavky poskytují jen

- a) jde-li o přechodný pobyt dítěte mimo území Československé socialistické republiky z důvodu léčení, rekreace nebo studia,
- b) doprovází-li dítě svého rodiče, který je vyslán k dočasnému výkonu pracovní činnosti pro československou organizaci v zahraničí, nebo
- c) je-li poskytování přídavků na děti sjednáno mezinárodní úmluvou.

Pracovní úvazek a odpracovaná doba

§ 21

(1) K přiznání přídavků na děti se vyžaduje, aby pracovník měl ve svém zaměstnání pracovní úvazek odpovídající stanovené týdenní pracovní době, která je v souladu s pracovněprávními předpisy v organizaci obecně zavedena pro provoz, v němž je činný.

(2) Jde-li o pracovníka se změněnou pracovní schopností nebo o pracovníci, která pečuje aspoň o jedno nezaopatřené dítě a má z tohoto důvodu kratší pracovní úvazek, vyžaduje se pro přiznání přídavků na děti pracovní úvazek odpovídající nejméně polovině pracovní doby uvedené v odstavci 1.

(3) Ustanovení předchozího odstavce platí i pro pracovníka svobodného, ovdovělého, rozvedeného nebo z jiných vážných důvodů osamělého, který nežije s družkou a pečuje aspoň o jedno nezaopatřené dítě.

(4) Jde-li o pracovníka (pracovníci) svobodného, ovdovělého, rozvedeného, nebo z jiných vážných důvodů osamělého, který nežije s družkou (druhem), je poživatelem částečného invalidního důchodu a pečuje aspoň o jedno nezaopatřené dítě, považuje se podmínka pracovního úvazku za splněnou, dosáhne-li hrubého výdělku v kalendářním měsíci nejméně 400 Kčs. Ustanovení § 23 věty třetí platí obdobně.

§ 22

(1) K přiznání přídavků na děti za jednotlivý kalendářní měsíc se vyžaduje, aby pracovník v tomto měsíci odpracoval všechny pracovní dny (směny), které pro něj vyplývají ze stanoveného rozvržení pracovní doby.

(2) Odpracované době se klade na roveň

- a) doba dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz, karantény, mateřské dovolené, další mateřské dovolené a doba nepřítomnosti

v práci z důvodu péče o dítě ve věku do 10 let nebo ošetřování nemocného člena rodiny,

- b) doba, za kterou se poskytuje náhrada mzdy, popřípadě mzda, jakož i doba, za kterou při důležitých osobních překážkách v práci náhrada mzdy nenáleží jen proto, že pracovník nesplňuje požadovanou podmínku doby zaměstnání,
- c) doba výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, služby v ozbrojených silách včetně potřebného pracovního volna poskytovaného v souvislosti s touto službou,
- d) doba, po kterou pracovník prokazatelně nemohl pracovat pro nepříznivé povětrnostní vlivy, popřípadě pro překážku na straně organizace,
- e) doba pracovního volna poskytovaného podle předpisů o studiu při zaměstnání nebo podle předpisů o externí aspirantuře,
- f) doba náhradního volna za práci přesčas nebo ve svátek,
- g) doba lázeňské péče,
- h) doba pracovního volna omluveného organizací z jiného důvodu.

§ 23

U domácích pracovníků, u jiných skupin pracovníků, kterým organizace nestanoví dobu výkonu práce, a u pracovníků činných na základě dohody o pracovní činnosti se považují podmínky pracovního úvazku a odpracované doby za splněné v kalendářních měsících, v nichž takový pracovník dosáhl hrubého výdělku nejméně 700 Kčs. Jde-li o pracovníka se změněnou pracovní schopností, o pracovníka uvedeného v § 21 odst. 3 nebo o pracovníci, která pečuje aspoň o jedno nezaopatřené dítě, vyžaduje se, aby hrubý výdělek v kalendářním měsíci činil nejméně 400 Kčs. Částky 700 Kčs, popřípadě 400 Kčs, se úměrně sníží v kalendářním měsíci, v němž pracovník nemohl konat práci z vážných důvodů; za vážný důvod se považuje uznaná dočasná pracovní neschopnost pro nemoc nebo úraz, karanténa, placená mateřská dovolená, lázeňská péče, výkon veřejné funkce, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu a služba v ozbrojených silách.

§ 24

Výše přídavků na děti

(1) Přídavky na děti činí měsíčně	
na jedno dítě	90 Kčs
na dvě děti	430 Kčs
na tři děti	880 Kčs
na čtyři děti	1280 Kčs

a zvyšují se na každé další dítě o 240 Kčs měsíčně.⁹⁾

(2) Jde-li o nezaopatřené dítě starší jednoho roku, které je podle rozhodnutí orgánů sociálního zabezpečení dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči, poskytuje se k přídávku na děti příplatek ve výši

- a) 500 Kčs měsíčně, nebo
- b) 700 Kčs měsíčně, jde-li o dítě, které vyžaduje mimořádnou péči zvlášť náročnou.

Podminkou je, že dítě není umístěno v zařízení s týdenním nebo celoročním pobytem pro takové děti, a jde-li o příplatek podle ustanovení písmene b), ani v zařízení s denní docházkou. Příplatek podle ustanovení písmene a) náleží, nesplňuje-li dítě podmínky pro příplatek podle ustanovení písmene b) jen proto, že je umístěno v zařízení s denní docházkou.

Společná ustanovení o přídávkách na děti

§ 25

(1) Přídávky na děti se poskytují za celé kalendářní měsíce, ve kterých byly splněny předepsané podmínky.

(2) Přídávky se poskytnou za celý kalendářní měsíc také tehdy, měl-li pracovník nezaopatřené dítě jen po část měsíce.

§ 26

(1) Přídávky na totéž dítě náleží jen jednou, a to i tehdy, jestliže podmínky jsou splněny u více pracovníků. Je-li tomu tak, poskytnou se přídávky z nemocenského pojištění pracovníka, který má dítě v přímém zaopatření. Je-li i tato podmínka splněna u několika pracovníků a nedohodnou-li se o tom, komu z nich mají být přídávky poskytovány, náleží přednostně matce.

(2) Ustanovení odstavce 1 platí také při souběhu přídávků na děti podle tohoto zákona a přídávků na děti z jiných soustav zabezpečení.

§ 27

(1) Přídávky na děti se vyplácejí tomu, z jehož nemocenského pojištění byly přiznány. Má-li však dítě v přímém zaopatření jiný občan, vyplácejí se jemu.

(2) Přídávky na dítě, které je v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo

o mládež z jiných důvodů než z důvodu léčení, popřípadě z důvodů plnění povinné školní docházky nebo přípravy pro budoucí povolání, se vyplácejí tomuto ústavu. Částečná úhrada nákladů na zaopatření dítěte v ústavu se povinným osobám stanoví s přihlédnutím k tomu, do jaké míry jsou potřeby dítěte uhrazovány přídávky vyplácenými ústavu.

(3) Každý příjemce přídávků na děti je povinen zabezpečit, aby se jich používalo výlučně ve prospěch a v zájmu dětí, pro něž jsou určeny.

§ 28

(1) Mají-li se přídávky na více dětí téhož oprávněného vyplácet různým příjemcům, rozdělí se celková částka připadající na všechny děti stejnou poměrnou částí na každé dítě; přitom se haléřové částky zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru.

(2) Přídávky na děti se vyplácejí pozadu po uplynutí kalendářního měsíce.

§ 29

(1) Zemře-li pracovník, poskytnou se přídávky na děti, které náležely z jeho nemocenského pojištění a nebyly do dne jeho smrti vyplaceny, tomu, kdo má v přímém zaopatření děti, na něž náležely; tyto přídávky nejsou předmětem dědictví.

(2) Nárok na přídávky na děti ani pohledávky z nich nelze platně postoupit; přídávky na děti nelze také postihnout výkonem rozhodnutí nařízených soudem nebo správním orgánem.

§ 30

Při určování výživného na dítě přihlíží soud také k tomu, do jaké míry jsou potřeby dítěte uhrazovány přídávky na děti, které se na ně poskytují; do určeného výživného se přídávky na děti nezapočítávají.

ČÁST ČTVRTÁ

OPRAVY PRO NĚKTERÉ DALŠÍ SKUPINY OPRÁVNĚNÝCH

§ 31

{zrušen}

§ 32

(1) Dávky v mateřství s výjimkou vyrovnávacího příspěvku a přídávky na děti náleží také občanům, kteří jsou po skončení zaměstnání, člen-

⁹⁾ Podle nařízení vlády ČSSR č. 112/1984 Sb., o zvýšení některých sociálních dávek na děti, činí přídávky na děti měsíčně s účinností od 1. ledna 1985:

na jedno dítě	200 Kčs
na dvě děti	650 Kčs
na tři děti	1210 Kčs
na čtyři děti	1720 Kčs
a zvyšují se na každé další dítě o 350 Kčs měsíčně.	

ství ve výrobním družstvu, školní docházky nebo studia v evidenci národního výboru jako uchazeči o zaměstnání.

(2) Doba, po kterou občan uvedený v odstavci 1 je v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání, se klade na roveň době, ve které jsou splněny podmínky pracovního úvazku a odpracované doby (§ 21 a 22).

(3) Dávky podle předchozích odstavců poskytuje orgán příslušný k poskytování podpor před nástupem do práce a k usnadnění takového nástupu z prostředků určených pro poskytování těchto podpor.

(4) Podrobnosti upraví ministerstvo práce a sociálních věcí.¹⁰⁾

§ 33

(1) Ustanovení tohoto zákona o dávkách v mateřství platí obdobně pro vojákyně z povolání a příslušnice Sboru národní bezpečnosti zabezpečené nemocenskou péčí v ozbrojených silách.¹¹⁾

(2) Pro výchovné poskytované příslušníkům ozbrojených sil a Sboru národní bezpečnosti podle předpisů o jejich materiálním zabezpečení¹²⁾ na nezaopatřené děti platí obdobně ustanovení tohoto zákona o přídavcích na děti. Toto výchovné se ve vztahu k přídavkům na děti posuzuje stejně jako přídavky na děti poskytované pracovníkům.

(3) Podrobnosti o dávkách uvedených v předchozích odstavcích a potřebné odchylky pro rozhodování o nich a o způsobu jejich stanovení a výplatě upraví ministr národní obrany a ministr vnitra; upraví též poskytování dávek v mateřství pro vojákyně, které nejsou vojákyněmi z povolání, a pro žákyně vojenských škol.

(4) Ustanovení § 12a tohoto zákona platí obdobně pro vojáky z povolání a příslušníky Sboru národní bezpečnosti zabezpečené nemocenskou péčí v ozbrojených silách; ustanovení předchozího odstavce platí i zde.

ČÁST PÁTÁ

USTANOVENÍ SPOLEČNÁ, PŘECHODNÁ A ZÁVĚREČNÁ

§ 34

(1) Kde se v jiných předpisech platných pro pracovníky mluví o vyrovnávacím příspěvku, peněžité pomoci v mateřství, podpoře při narození

dítěte nebo o přídavcích na děti, rozumějí se tím stejnojmenné dávky podle tohoto zákona.

(2) Pokud z tohoto zákona nevyplývá něco jiného, platí pro dávky v mateřství a přídavky na děti podle tohoto zákona ustanovení zákona o nemocenském pojištění a předpisů podle něho vydaných.

§ 35

Vláda¹³⁾ může v souladu s dlouhodobým programem společenské péče o rodiny s nezaopatřenými dětmi

- a) zvyšovat částku podpory při narození dítěte uvedenou v § 13, zejména jestliže je to odůvodněno vývojem cen potřeb pro novorozené děti,
- b) zvyšovat sazby přídavků na děti, popřípadě příplatek k nim (§ 24) a přiznávat k nim jednorázovou výpomoc.

§ 35a

Vláda Československé socialistické republiky může nařízením zvýšit pro některé skupiny pracovníc

- a) nejvyšší částku průměrného čistého výdělku, z něhož se vychází při stanovení vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (§ 5 odst. 1),
- b) nejvyšší částku čisté denní mzdy, z níž se stanoví peněžitá pomoc v mateřství.

§ 36

(1) Ústřední rada odborů vydává prováděcí předpisy, v nichž stanoví bližší podrobnosti o vyrovnávacím příspěvku v těhotenství a mateřství, zejména o tom, jak se zjišťuje a vypočítává výdělek, podle kterého se vyrovnávací příspěvek stanoví.¹⁴⁾

(2) Ústřední rada odborů vydává prováděcí předpisy, v nichž stanoví bližší podrobnosti o přídavcích na děti; v těchto prováděcích předpisech může také stanovit, které další děti se považují za nezaopatřené, co se rozumí soustavnou přípravou na budoucí povolání, v kterých dalších případech se poskytují přídavky na děti zdržující se v zahraničí a které další doby se kladou na roveň odpracované době.

§ 37

(1) Podle tohoto zákona se ode dne 1. července 1968 posuzuje také nárok na vyrovnávací

¹⁰⁾ Federální ministerstvo práce a sociálních věcí podle čl. 22 ústavního zákona č. 143/1968 Sb., o československé federaci, a § 44 písm. a) zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev.

¹¹⁾ Zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁾ Zákon č. 88/1952 Sb., o materiálním zabezpečení příslušníků ozbrojených sil, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁾ Vláda Československé socialistické republiky podle čl. 144 odst. 2 a čl. 22 ústavního zákona č. 143/1968 Sb.

¹⁴⁾ § 47 až 55 vyhlášky č. 143/1965 Sb., ve znění vyhlášky č. 113/1975 Sb. a vyhlášky č. 79/1982 Sb.

příspěvek a na peněžitou pomoc v mateřství u pracovnice, které dne 30. června 1968 náležela některá z těchto dávek podle dosavadních předpisů. Do celkové stanovené doby poskytování peněžité pomoci v mateřství se této pracovnici započte i doba, po kterou jí byla poskytována před 1. červencem 1968.

[2] Má-li pracovnice dne 30. června 1968 již vyčerpání celou mateřskou dovolenou podle dosavadních předpisů, náleží jí od 1. července 1968 peněžitá pomoc v mateřství podle tohoto zákona, jen jde-li o případ uvedený v § 10 odst. 2 a neuplynula-li do 30. června 1968 již doba, do které lze podle tohoto zákona tuto pomoc poskytnout.

§ 38

Přídavky na děti podle tohoto zákona se poskytnou poprvé za měsíc červenec 1968. Za dřívější měsíce se poskytují podle dosavadních předpisů, i když se o nich rozhoduje po 30. červnu 1968. Ústřední rada odborů upraví v dohodě se zúčastněnými ústředními úřady a orgány bližší podrobnosti; přitom může zejména stanovit dobu, do které budou poskytovány přídavky na děti, na něž od 1. července 1968 náleží výchovné k důchodům, jako záloha na toto výchovné, a jak se navzájem vyrovnají přeplatky nebo nedoplatky přitom vzniklé.

§ 39

(zrušen)

§ 40

Zrušují se:

1. ustanovení § 28 a § 30 až 39 zákona č. 54/1958 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění zákona č. 16/1959 Sb.;
2. zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

§ 41

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. července 1968.

Zákon č. 99/1972 Sb., o zvýšení přídavků na děti a výchovného, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1973, zákon č. 73/1982 Sb., o změnách zákona o sociálním zabezpečení a předpisů o nemocenském pojištění, nabyt účinnosti dnem 1. července 1982, zákon č. 57/1984 Sb., o některých změnách v nemocenském zabezpečení pracujících, nabyt účinnosti dnem 1. září 1984, zákon č. 109/1984 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení, nabyt účinnosti dnem 1. ledna 1985, zákon č. 51/1987 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení, nabyt účinnosti dnem 1. července 1987 a zákon č. 103/1988 Sb., o změnách v nemocenském zabezpečení, nabyt účinnosti dnem 1. října 1988.

Indra v. r.

190

VYHLÁŠKA

federálního ministerstva dopravy a spojů

ze dne 11. října 1988,

kterou se stanoví pevné částky náhrad za způsobení malých poruch v provozu vlaku
na celostátních dráhách a vlečkách

Federální ministerstvo dopravy a spojů stanoví v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány podle § 8 odst. 2 a § 29 zákona č. 51/1964 Sb., o dráhách:

§ 1

Organizace, které svou činností (např. investičními, udržovacími nebo opravářskými pracemi, při výstavbě a rekonstrukci komunikací nebo vedení v tělese dráhy, vkládáním mostních provizorií) a občané, kteří svým jednáním (např. nedbáním výstrahy na přejezdu, poškozením přejezdového zabezpečovacího zařízení, vstoupením nebo vjetím do průjezdného průřezu) způsobí malou poruchu v provozu jednotlivého vlaku na celostátních dráhách nebo vlečkách, a to tím, že dojde k prodloužení doby jeho jízdy mezi stanicemi nejdéle o 92 minut nebo dojde k zastavení nebo zdržení jednotlivého vlaku ve stanici, zastávce nebo na trati nejdéle o 180 minut, jsou povinni poskytnout drážnímu podniku¹⁾ náhradu v pevně stanovených částkách podle § 2 anebo § 3.

§ 2

Výše náhrady za prodloužení doby jízdy jednotlivého vlaku se určí podle přílohy, která je součástí této vyhlášky.²⁾

§ 3

Výše náhrady za zastavení nebo zdržení jednotlivého vlaku činí za prvních i jen započatých 5 minut 191,— Kčs a za každých dalších započatých 5 minut 77,— Kčs.²⁾

§ 4

Zrušuje se výnos federálního ministerstva dopravy č. j. 21.975/75 ze dne 3. 12. 1975, kterým se stanoví pevné částky náhrad za pomalé jízdy vlaků a za zastavení nebo zdržení vlaku na celostátních dráhách a vlečkách, reg. v částce 36 Sbírky zákonů, ročník 1975.

§ 5

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 1989.

Ministr:

Ing. Blažek v. r.

¹⁾ Organizace jež zřizuje a provozuje dráhu (§ 8 odst. 1 zákona o dráhách).

²⁾ Při prodloužení doby jízdy jednotlivého vlaku o více než 92 minut a při zastavení nebo zdržení jednotlivého vlaku o více než 180 minut se postupuje podle obecně závazných právních předpisů.

Příloha k vyhlášce č. 190/1988 Sb.

Tabulka č. 1

Pevné částky náhrad za prodloužení doby jízdy vlaku motorové trakce

Pol.	Prodloužení doby jízdy vlaku v minutách	vlak osobní dopravy	vlak nákladní dopravy
1	0 — 7	170 Kčs	395 Kčs
2	8 — 12	241 Kčs	503 Kčs
3	13 — 17	313 Kčs	612 Kčs
4	18 — 22	384 Kčs	720 Kčs
5	23 — 27	456 Kčs	829 Kčs
6	28 — 32	527 Kčs	937 Kčs
7	33 — 37	599 Kčs	1046 Kčs
8	38 — 42	670 Kčs	1154 Kčs
9	43 — 47	742 Kčs	1263 Kčs
10	48 — 52	813 Kčs	1371 Kčs
11	53 — 57	885 Kčs	1480 Kčs
12	58 — 62	956 Kčs	1588 Kčs
13	63 — 67	1028 Kčs	1697 Kčs
14	68 — 72	1099 Kčs	1805 Kčs
15	73 — 77	1171 Kčs	1914 Kčs
16	78 — 82	1242 Kčs	2022 Kčs
17	83 — 87	1314 Kčs	2131 Kčs
18	88 — 92	1385 Kčs	2239 Kčs

Tabulka č. 2

Pevné částky náhrad za prodloužení doby jízdy vlaku elektrické trakce

Pol.	Prodloužení doby jízdy vlaku v minutách	vlak osobní dopravy	vlak nákladní dopravy
1	0 — 7	133 Kčs	119 Kčs
2	8 — 12	204 Kčs	177 Kčs
3	13 — 17	274 Kčs	235 Kčs
4	18 — 22	344 Kčs	293 Kčs
5	23 — 27	414 Kčs	351 Kčs
6	28 — 32	485 Kčs	409 Kčs
7	33 — 37	555 Kčs	467 Kčs
8	38 — 42	625 Kčs	525 Kčs
9	43 — 47	695 Kčs	583 Kčs
10	48 — 52	766 Kčs	641 Kčs
11	53 — 57	836 Kčs	699 Kčs
12	58 — 62	906 Kčs	757 Kčs
13	63 — 67	976 Kčs	815 Kčs
14	68 — 72	1047 Kčs	873 Kčs
15	73 — 77	1117 Kčs	931 Kčs
16	78 — 82	1187 Kčs	989 Kčs
17	83 — 87	1257 Kčs	1047 Kčs
18	88 — 92	1328 Kčs	1105 Kčs

Pevné částky náhrad podle tabulky č. 1 nebo č. 2 se použijí při prodloužení doby jízdy jednotlivého vlaku nebo vlaků stejné trakce, vyvolaných jednou poruchou v provozu. Pro výpočet celkové náhrady při jedné poruše v provozu v případech jízdy více vlaků je nutno uvádět zvlášť čísla jednotlivých vlaků, trakcí, zpoždění v minutách a k tomu odpovídající částku náhrad v Kčs. Jestliže z příčin na straně železnice dojde u některého vlaku k záměně elektrické lokomotivy (určené sešitovým jízdním řádem) za motorovou lokomotivu nebo motorový vůz, je nutno použít k vyúčtování náhrad tabulku č. 2.

191

VYHLÁŠKA

ministra zahraničních věcí

ze dne 10. října 1988

**o Dohodě mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Argentinské republiky
o spolupráci na úseku veterinárním**

Dne 25. června 1984 byla v Buenos Aires podepsána Dohoda mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Argentinské republiky o spolupráci na úseku veterinárním. Dohoda

vstoupila v platnost na základě svého článku 9 dnem 6. července 1987.

České znění Dohody se vyhláší současně.

Ministr:

Ing. Chňoupek v. r.

DOHODA

**mezi vládou Československé socialistické republiky a vládou Argentinské republiky o spolupráci
na úseku veterinárním**

Vláda Československé socialistické republiky a vláda Argentinské republiky,

vedeny přáním rozšířit vzájemnou spolupráci na úseku veterinárním a usnadnit vzájemnou výměnu živých zvířat a výrobků a surovin živočišného původu, jakož i podporovat výměnu poznatků ve veterinární vědě a praxi,

se rozhodly uzavřít tuto dohodu:

Článek 1

Smluvní strany

- a) budou usnadňovat dovoz, vývoz a průvoz živých zvířat, výrobků a surovin živočišného původu mezi oběma státy,
- b) budou spolupracovat při ochraně svých států před zavlečením nálezů zvířat.

Článek 2

1. Příslušné orgány smluvních stran

- a) si budou pravidelně vyměňovat zprávy o nálezích zvířat, vyskytujících se na území jejich států,

- b) v případě nového výskytu nákazy uvědomí krátkou cestou příslušné orgány druhé smluvní strany o jejím vzniku, místě výskytu, průběhu a o opatřeních, přijatých k její kontrole a zdození.

2. Ustanovení odstavce 1 písm. a) se týká nálezů zahrnutých v listu A, B a C Mezinárodního úřadu pro nálezů zvířat (OIE), ustanovení odstavce 1 písm. b) se týká nálezů zahrnutých v listu A OIE.

3. Příslušné orgány smluvních stran si budou vyměňovat informace o zdravotní problematice z úseku veterinárního, o níž se zajímají.

Článek 3

Smluvní strany se zavazují podporovat a usnadňovat spolupráci příslušných orgánů a organizací na úseku veterinárním, která se bude uskutečňovat zejména cestou

- a) výměny informací o vyšetřovacích metodách používaných k diagnostice nálezů zvířat a při kontrole zdravotní nezávadnosti výrobků a surovin živočišného původu,

- b) výměny veterinárních odborníků za účelem upřesňování nákazové situace na území státu druhé smluvní strany, zavádění nových diagnostických metod a sledování vědeckotechnického pokroku na úseku veterinárním,
- c) vzájemného zasílání informací o organizaci veterinární péče, jakož i právních předpisů a instrukcí vydaných na úseku veterinárním.

Článek 4

Finanční otázky spojené s prováděním článku 3 této dohody budou řešeny a plánovány po vzájemné dohodě příslušných orgánů smluvních stran.

Článek 5

Příslušné orgány smluvních stran budou v otázkách, týkajících se spolupráce podle této dohody, v přímém styku.

Článek 6

Příslušné orgány smluvních stran sjednají k provedení této dohody ujednání, v němž stanoví zejména veterinárně zdravotní podmínky, kterými se budou řídit dovozy živých zvířat, výrobků a surovin živočišného původu z území státu jedné

smluvní strany na území státu druhé smluvní strany, a hraniční přechody a jiná místa, na nichž budou prováděny veterinární kontroly tohoto zboží.

Článek 7

Sporné otázky, které by mohly vzniknout při výkladu a provádění této dohody, budou řešeny diplomatickou cestou.

Článek 8

Tato dohoda se uzavírá na dobu pěti let. Její platnost se prodlužuje vždy o dalších pět let, pokud ji některá ze smluvních stran písemně nevypoví diplomatickou cestou nejpozději 6 měsíců před uplynutím probíhající doby její platnosti.

Článek 9

Tato dohoda podléhá schválení podle právních předpisů států smluvních stran a vstoupí v platnost dnem výměny nót o tomto schválení.

Dáno v Buenos Aires dne 25. června 1984 ve dvou původních vyhotoveních, každé v jazyce českém a španělském, přičemž obě znění mají stejnou platnost.

Za vládu

Československé socialistické republiky:

Ing. Bohuslav Chňoupek v. r.

Za vládu

Argentinské republiky:

Dante Caputo v. r.

OZNÁMENÍ O VYDÁNÍ OBECNĚ ZÁVAZNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Federální ministerstvo dopravy a spojů

vydalo v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a s ústředním výborem Odborového svazu pracovníků železnic podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, a podle § 95 zákoníku práce **výnos** ze dne 30. září 1988 čj. 15 466/1988-0320, **kterým se mění a doplňuje výnos** federálního ministerstva dopravy ze dne 20. srpna 1987 čj. 13 857/1987-03 **o odměňování občanských pracovníků železničního vojska**.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. října 1988 a lze do něj nahlédnout v odboru ekonomiky federálního ministerstva dopravy a spojů.

Federální ministerstvo financí

vydalo podle § 6, 18 a § 19 odst. 1 písm. a) zákona č. 73/1952 Sb., o dani z obratu, výnosem čj. II/2-19 000/88 ze dne 31. října 1988 **Sazebník daně z obratu** platný od 1. ledna 1989.

Sazebník daně z obratu platný od 1. ledna 1987 vydaný výnosem čj. V/2-13 000/86 ze dne 11. srpna 1986 (reg. v částce 19/1986 Sb.), včetně všech změn a doplňků, se dnem 31. prosince 1988 ruší.

Do sazebníku daně z obratu platného od 1. ledna 1989 lze nahlédnout na federálním ministerstvu financí, ministerstvu financí, cen a mezd ČSR, ministerstvu financí, cen a mezd SSR a na všech krajských, okresních, obvodních a městských finančních správách.

Federální ministerstvo hutnictví, strojírenství a elektrotechniky

vydalo podle § 17 odst. 2 zákona 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ústředním výborem Odborového svazu pracovníků kovo-průmyslu a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků hornictví a energetiky **výnos** č. 3/1988 ze dne 24. 10. 1988 čj. 033/752/88, **jímž se mění a doplňuje výnos** č. 2/1978, **kterým se vydává resortní seznam zaměstnání zařazených pro účely důchodového zabezpečení do I. a II. pracovní kategorie** (reg. v částce 10/1979 Sb.), ve znění výnosů č. 1/1979 (reg. v částce 10/1979 Sb.), č. 3/1983 (reg. v částce 23/1983 Sb.), č. 3/1985 (reg. v částce 18/1986 Sb.), č. 1/1987 (reg. v částce 25/1987 Sb.) a výnosu č. 2/1988 (reg. v částce 34/1988 Sb.).

Výnosem se mění a doplňuje resortní seznam zaměstnání zařazených do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení.

Výnos nabude účinnosti 31. listopadu 1988.

Do výnosu možno nahlédnout na federálním ministerstvu hutnictví, strojírenství a elektrotechniky, generálních ředitelstvích VHI resortu, ředitelstvích organizací přímo řízených ministerstvem, ředitelstvích národních a státních podniků resortu.

Federální ministerstvo paliv a energetiky

vydalo podle § 17 odst. 2 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a ústředním výborem Odborového svazu pracovníků hornictví a energetiky **výnos** č. 5/1988 ze dne 29. září 1988 o změně a doplnění výnosu č. 6/1978, **kterým se vydává resortní seznam zaměstnání zařazených pro účely důchodového zabezpečení do I. a II. pracovní kategorie** (registrovaný v částce 4/1979 Sb.), ve znění výnosů č. 2/1980 (registrovaný v částce 10/1981 Sb.), 8/1982 (registrovaný v částce 9/1983 Sb.), 4/1985 (registrovaný v částce 7/1986 Sb.) a 1/1987 (registrovaný v částce 5/1987 Sb.).

Výnos nabyt účinností dnem 1. října 1988 a lze do něj nahlédnout na federálním ministerstvu paliv a energetiky, na generálních ředitelstvích a koncernových organizačních jednotkách koncernů, na ředitelstvích a vnitřních organizačních jednotkách státních podniků a na ředitelstvích přímo řízených organizací resortu.

Výnos byl uveřejněn ve Zpravodaji federálního ministerstva paliv a energetiky č. 3/1988.

Ministerstvo výstavby a stavebnictví České socialistické republiky

vydalo:

1. podle § 12 odst. 3 zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí České socialistické republiky a českým výborem Odborového svazu pracovníků ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot **výnos č. 1/1988 ze dne 22. dubna 1988, kterým se mění a doplňuje výnos č. 1/1983 ze dne 19. ledna 1983, kterým se vydává resortní seznam zaměstnání zařazených pro účely důchodového zabezpečení do I. a II. pracovní kategorie**, ve znění výnosu č. 1/1987 ze dne 21. června 1987.

Výnos, který nabyt účinností dnem 1. května 1988, se vztahuje na pracovníky organizací v působnosti ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR a na pracovníky organizací místního stavebnictví řízených národními výbory v ČSR. Výnos byl uveřejněn ve Zpravodaji ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR, částka 9—10/1988 a lze do něj nahlédnout ve všech organizacích v působnosti tohoto ministerstva a na krajských národních výborech.

2. podle § 176 odst. 4 zákoníku práce, v dohodě s ministerstvem zdravotnictví a sociálních věcí České socialistické republiky a českým výborem Odborového svazu pracovníků ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot **výnos č. 2/1988 ze dne 28. dubna 1988 o stanovení funkcí, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření dohody o hmotné odpovědnosti**.

Výnos, který nabyt účinností dnem 1. června 1988, se vztahuje na pracovníky organizací v působnosti ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR a na pracovníky organizací místního stavebnictví řízených národními výbory v ČSR. Výnosem byly zrušeny směrnice ministerstva stavebnictví ČSR č. 1/1976 ze dne 21. 1. 1986 o stanovení funkcí, pro jejichž výkon je nezbytné uzavření písemné dohody o hmotné odpovědnosti, registrované v částce 2/1976 Sb.

Výnos byl uveřejněn ve Zpravodaji ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR, částka 11—12/1988 a lze do něj nahlédnout ve všech organizacích v působnosti tohoto ministerstva a na krajských národních výborech.

3. podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem financí, cen a mezd České socialistické republiky a českým výborem Odborového svazu pracovníků ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot **výnos č. 3/1988 ze dne 16. května 1988, kterým se mění a doplňuje výnos č. 1/1985 o odměňování dělníků**.

Výnos, který nabyt účinností dnem 1. června 1988, se vztahuje na pracovníky organizací v působnosti ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR a na pracovníky organizací místního stavebnictví řízených národními výbory v ČSR.

Výnos byl uveřejněn ve Zpravodaji ministerstva výstavby a stavebnictví ČSR, částka 11—12/1988 a lze do něj nahlédnout ve všech organizacích v působnosti tohoto ministerstva a na krajských národních výborech.

Ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí České socialistické republiky — hlavní hygienik České socialistické republiky

vydal podle § 71 odst. 2 písm. a) zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, **výnos o očkování proti přenosným nemocem**.

Výnos stanoví druhy a lhůty očkování, které se provádí podle vyhlášky č. 91/1984 Sb., o opatřeních proti přenosným nemocem.

Výnos nabývá účinností dnem 1. ledna 1989.

Účinnost pozbyly výnosy č. 13/1984 Věst. MZ ČSR o očkování proti přenosným nemocem (reg. částka 17/1984 Sb.), výnos č. 7/1986 Věst. MZ ČSR, kterým se mění a doplňuje výnos č. 13/1984 Věst. MZ ČSR o očkování proti přenosným nemocem (reg. částka 4/1986 Sb.), výnos č. 1/1987 Věst. MZ ČSR, kterým se doplňuje výnos č. 13/1984 Věst. MZ ČSR o očkování proti pře-

nosným nemocem (reg. částka 6/1987 Sb.), a výnos č. 2/1987 Věst. MZ ČSR, kterým se doplňuje výnos č. 13/1984 Věst. MZ ČSR o očkování proti přenosným nemocem (reg. částka 19/1986 Sb.).

Výnos bude uveřejněn ve Věstníku MZSV ČSR.

Do výnosu lze nahlédnout u okresních a krajských hygieniků.

Ministerstvo priemyslu Slovenskej socialistickej republiky

po dohode s Federálnym ministerstvom práce a sociálnych vecí, Ministerstvom práce a sociálnych vecí Slovenskej socialistickej republiky, Slovenským výborom Odborového zväzu pracovníkov chemického, papierenského, sklárskeho priemyslu a tlače, Slovenským výborom Odborového zväzu pracovníkov textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu a Slovenským výborom Odborového zväzu pracovníkov štátnych orgánov peňažníctva a zahraničného obchodu vydalo podľa § 43 ods. 2 zákona č. 133/1970 Zb. o pôsobnosti federálnych ministerstiev **výnos č. 1/1988-E z 31. 10. 1988, ktorým sa mení a dopĺňa úprava Ministerstva priemyslu SSR č. 4/1981-E z 15. 12. 1981 o odmeňovaní robotníkov** v znení úpravy Ministerstva priemyslu SSR č. 2/1984-E.

Výnosom sa mení a dopĺňa poskytovanie príplatkov za prácu nadčas, v sobotu a nedeľu a zaradenie niektorých profesií do vyšších skupín stupníc mzdových taríf.

Výnos nadobúda účinnosť 1. decembrom 1988.

Do výnosu možno nahliadnuť na Ministerstve priemyslu Slovenskej socialistickej republiky a na útvaroch ekonomiky práce a miezd organizácií rezortu.

Hlavní arbitř České socialistické republiky

vydal podle § 43 odst. 2 zákona č. 133/1970 Sb., o působnosti federálních ministerstev, v dohodě s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, ministerstvem financí, cen a mezd České socialistické republiky a českým výborem Odborového svazu pracovníků státních orgánů, peněžnictví a zahraničního obchodu **výnos ze dne 1. listopadu 1988 čj. sekr. 1603/14.1/88/VI, jímž se mění výnos ze dne 10. prosince 1985 čj. sekr. 894/14.1/85/VI, kterým se vydává platový řád pro odborné pracovníky krajských státních arbitráží v České socialistické republice**, registrovaný v částce 36/1985 Sb.

Výnos nově upravuje čekatelský plat absolventů právnických fakult.

Výnos nabývá účinnosti dnem 1. prosince 1988 a je možno do něj nahlédnout na Státní arbitráži České socialistické republiky a na krajských státních arbitrážích v České socialistické republice.

Slovenský banký úrad

vydal podľa § 17 ods. 2 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení **výnos z 26. septembra 1988 č. 2393/1988, ktorým sa vydáva rezortný zoznam zamestnaní zaradených do I. pracovnej kategórie pre účely dôchodkového zabezpečenia**.

Výnosom sa zaraďujú vybrané zamestnania vykonávané v pôsobnosti Slovenského bankského úradu a obvodných bankských úradov Slovenskej socialistickej republiky do I. pracovnej kategórie.

Výnos nadobúda účinnosť 1. októbrom 1988. Do výnosu možno nazrieť na Slovenskom bankskom úrade a obvodných bankských úradoch SSR.