ZBIERKA ZÁKONOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Ročník 1947

Vyhlásené: 10.06.1947 Vyhlásená verzia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky

Obsah tohto dokumentu má informatívny charakter.

**87**

**Zákon**

ze dne 9. května 1947

**o některých opatřeních k provedení národní mobilisace pracovních sil.**

Ústavodárné Národní shromáždění republiky Československé usneslo se na tomto zákoně:

## Část I.
## Účel a prostředky.

### § 1.

(1) Aby se mohl uskutečniti dvouletý hospodářský plán, provede se národní mobilisace pracovních sil.

(2) K provedení národní mobilisace pracovních sil mají sloužiti tato opatření:

a) ekonomické hospodaření pracovní silou;

b) začlenění osob práce schopných a dosud nepracujících do práce;

c) přechod osob, které mohou býti postrádány na dosavadních pracovních místech, do oborů, kde jich je naléhavě třeba;

d) návrat odborně vyškolených nebo vycvičených pracovních sil do původních povolání;

e) zvýšení počtu žen výdělečně pracujících;

f) začlenění osob se sníženou pracovní schopností do práce;

g) zvýšení pracovní výkonnosti a kázně.

(3) Národní mobilisace pracovních sil se provede především podle zásady dobrovolnosti. Nedosáhne-li se ekonomickým hospodařením pracovní silou, dobrovolným začleněním, jakož i dobrovolným přemístěním zaměstnanců potřebného počtu pracovních sil pro splnění dvouletého hospodářského plánu, provedou se přemisťování zaměstnanců a jiná opatření podle ustanovení tohoto zákona.

### § 2.

Vláda určí vládním nařízením po slyšení jednotné odborové organisace a příslušných ústředních hospodářských organisací a pro Slovensko též po vyjádření sboru pověřenců zásady a postup použití prostředků k provedení mobilisace pracovních sil a stanoví zejména, ze kterých hospodářských oborů a v jakém počtu mají býti přebytečné a postradatelné pracovní síly uvolněny a ve kterých odvětvích mají býti umístěny, jakož i do kterých oborů (povolání) se mají vrátiti osoby, které jsou v nich odborně vyškoleny nebo vycvičeny. Stejně určí vláda vládním nařízením pořadí

důležitosti hospodářských odvětví pro umístění pracovních sil dobrovolně se přihlásivších nebo uvolněných.

## Část II.
## Ekonomické hospodaření pracovní silou.

### § 3.
### Povinnosti zaměstnavatelů.

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni

a) využíti co nejlépe pracovní síly, vzdělání a odborných znalostí svých zaměstnanců, dbajíce sociálně-politických, zdravotních a bezpečnostních předpisů,

b) organisovati práci tak, aby s vynaložením nejmenšího množství práce bylo dosaženo největšího a nejlepšího podnikového výsledku.

(2) Zaměstnavatelé smějí zaměstnávati jen takový počet zaměstnanců, který jest při plném využití pracovní doby a plném výkonu zaměstnanců nezbytně nutný ke splnění pracovních úkolů, zejména úkolů, uložených jejich podniku, závodu nebo zařízení (v dalším zkráceně „podnik“) na podkladě dvouletého hospodářského plánu.

(3) Zaměstnává-li podnik větší počet zaměstnanců než je odůvodněno podle odstavců 1 a 2, jest zaměstnavatel povinen omeziti počet zaměstnanců na míru odůvodněnou podle těchto ustanovení. K tomu účelu je povinen zrušiti pracovní poměry přebytečných zaměstnanců podle ustanovení §§ 9 a 10.

(4) Ministr sociální péče může v dohodě s příslušnými ministry vyhlásiti v Úředním listě, buď všeobecně nebo pro jednotlivá odvětví (činnosti), že zaměstnavatelé jsou povinni vésti řádnou evidenci svých zaměstnanců a na výzvu sděliti v rámci pravidelných hlášení Státnímu úřadu statistickému, na Slovensku mimo to též Státnímu plánovacímu a statistickému úřadu, pro potřebu okresních úřadů ochrany práce údaje o počtu, použití a celkovém výkonu svých zaměstnanců.

### § 4.
### Důsledky nesplnění povinností uložených zaměstnavateli.

(1) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 3, odst. 3, může mu okresní úřad ochrany práce uložiti výměrem, aby počet zaměstnanců omezil na míru tam stanovenou.

(2) Ministerstvo sociální péče stanoví v dohodě s příslušným ministerstvem po slyšení jednotné odborové organisace a příslušných ústředních hospodářských organisací vyhláškou v Úředním listě způsob řízení a podmínky, za kterých okresní úřad ochrany práce jest oprávněn nařídíti jednotlivým zaměstnavatelům, kteří neplní povinností, uložených jim v § 3, odst. 1 až 3, aby rozvázali pracovní poměr s přebytečnými zaměstnanci.

(3) Zaměstnavatel, který nedodržuje ustanovení § 3 a odstavců 1 a 2 tohoto paragrafu nebo předpisy podle nich vydané, nemůže požadovati, aby mu byly zprostředkovány nebo přiděleny další pracovní síly.

### § 5.
### Dozor nad plněním povinností zaměstnavatelových.

Dozor nad plněním povinností, plynoucích z ustanovení §§ 3 a 4, vykonává ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem.

## Část III.
## Dobrovolné začlenění osob dosud nepracujících do práce pro splnění dvouletého hospodářského plánu.

### § 6.

Osobám, které dosud nejsou v pracovním poměru nebo nevykonávají dovolenou samostatnou výdělečnou činnost, nebo nejsou v těchto činnostech plně zaměstnány a které se dobrovolně začlení do pracovního poměru při provádění národní mobilisace pracovních sil a zvolí si zaměstnání, po případě podnik, podle potřeb dvouletého hospodářského plánu, se poskytnou podle předpisů o podporách při začleňování do práce z účelového jmění podpory, jichž je třeba, aby jim bylo umožněno, po případě usnadněno, nastoupení zaměstnání.

## Část IV.
## Přechod osob, které jsou postradatelny na dosavadních pracovních místech, do oborů důležitých pro dvouletý hospodářský plán.

### § 7.
### Dobrovolný přechod zaměstnanců do jiného zaměstnání.

(1) Mění-li zaměstnanec dobrovolně zaměstnání s předchozím souhlasem okresního úřadu ochrany práce za tím účelem, aby přispěl hospodářsky důležitější prací k splnění dvouletého hospodářského plánu, může okresní úřad ochrany práce zkrátiti výpovědní lhůtu. Přitom není vázán zákonnými předpisy, že výpovědní lhůta má končiti určitými dny. O zkrácení výpovědní lhůty rozhodne po slyšení zaměstnavatele okresní úřad ochrany práce, uděluje souhlas k rozvázání pracovního poměru se zřetelem k důležitosti a naléhavosti potřeb zúčastněných závodů a s hlediska dvouletého hospodářského plánu. Lhůta nesmí býti zkrácena pod 14 dnů, pokud obě strany nesouhlasí s kratší lhůtou. Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce není opravných prostředků.

(2) Zaměstnanec, který vykonává dosavadní zaměstnání až do uplynutí zkrácené výpovědní lhůty podle odstavce 1 a nastoupí do nového zaměstnání do jednoho týdne po skončení dosavadního pracovního poměru, má při prvé dobrovolné změně zaměstnání vůči dosavadnímu zaměstnavateli nárok na náhradu mzdy (platu), která by mu náležela při zachování řádné výpovědní lhůty, nejvýše však za dobu 6 týdnů.

(3) Ustanovení § 6 platí obdobně.

(4) Byla-li by plněním povinnosti uložené v odstavci 2 zaměstnavateli způsobena mimořádná újma a jde-li o případ hodný zvláštního zřetele, poskytne mu okresní úřad ochrany práce příspěvek z účelového jmění podle předpisů o podporách při začleňování do práce.

### § 8.
### Povinné uvolnění postradatelných zaměstnanců.

(1) Ministr sociální péče vyhlásí v dohodě s příslušnými ministry po slyšení jednotné odborové organisace a příslušných ústředních hospodářských organisací podle zásad stanovených vládním nařízením (§ 2) v Úředním listě, ve kterých pracovních oborech nebo povoláních jsou zaměstnavatelé povinni uvolniti své postradatelné zaměstnance.

(2) Opatření podle odstavce 1 může býti učiněno buď všeobecně nebo pro určité oblasti nebo skupiny, po případě kategorie zaměstnanců. Ve vyhlášce se stanoví podle potřeb dvouletého hospodářského plánu, kdo určí počet zaměstnanců pro přemístění do jiného zaměstnání a jakým způsobem se tak stane, po případě se také může vyhláškou blíže vymeziti okruh zaměstnanců.

## § 9.
## Výběr zaměstnanců, kteří mají býti uvolněni.

(1) Výběr zaměstnanců, kteří mají býti uvolněni podle vyhlášky ministra sociální péče, vydané podle § 8, provede zaměstnavatel v dohodě se závodním zastupitelstvem zaměstnanců do 14 dnů ode dne, kdy mu byl sdělen počet zaměstnanců určených k uvolnění. Při výběru jsou povinni říditi se zásadami, stanovenými podle § 8, a nesmějí vybrati pro uvolnění členy a náhradníky závodního zastupitelstva zaměstnanců, pokud mohou býti zaměstnáni na jiné práci, a zaměstnance nemocné nebo tělesně či duševně vadné. V zásadě mají být z příslušné kategorie (§ 8, odst. 2) uvolněni zaměstnanci služebně nejmladší, dále věkem mladší před staršími a svobodní před ženatými s přihlédnutím k jejich sociálním poměrům a upotřebitelnosti v dosavadním i v novém podniku. Seznam zaměstnanců, kteří mají býti uvolněni, předloží zaměstnavatel příslušnému okresnímu úřadu ochrany práce k přezkoušení a schválení a zároveň oznámí dotčeným zaměstnancům, že byli pojati do tohoto seznamu.

(2) Neprovedl-li zaměstnavatel v dohodě se závodním zastupitelstvem zaměstnanců výběr včas, provede jej podle zásad uvedených v odstavci 1 okresní úřad ochrany práce po slyšení jednotné odborové organisace, zaměstnavatele a závodního zastupitelstva. Úřad sdělí zaměstnavateli jména zaměstnanců, které vybral, aby vyrozuměl zaměstnance o tom, že mají býti uvolněni.

(3) Zaměstnanci, vybraní podle odstavce 1 nebo 2, mohou do 8 dnů ode dne oznámení uplatňovati u okresního úřadu ochrany práce námitky proti výběru. Rovněž zaměstnavatel může ve stejné lhůtě ode dne, kdy mu byla podle odstavce 2 sdělena jména vybraných zaměstnanců, vznésti proti výběru námitky.

(4) Okresní úřad ochrany práce urychleně přezkouší předložený seznam, uváží případné námitky (odstavec 3) a rozhodne, zda dává souhlas k rozvázání pracovního poměru s navrženými zaměstnanci. Má-li okresní úřad ochrany práce pochybnosti o správnosti výběru zaměstnanců (odstavec 1) nebo o správnosti postupu, projedná věc znovu se všemi zúčastněnými činiteli (odstavec 1); přitom nepřihlíží k jiným okolnostem, které jinak mají význam při udělování souhlasu k rozvázání pracovního poměru podle platných předpisů.

(5) Výměr o tom, že dává souhlas k rozvázání pracovního poměru s navrženými zaměstnanci, doručí okresní úřad ochrany práce zaměstnavateli i vybraným zaměstnancům. Proti tomuto výměru může jak zaměstnavatel, tak i vybraný zaměstnanec do 3 dnů od jeho doručení podati rozklad k správnímu výboru okresního úřadu ochrany práce, který o něm nejdéle do 14 dnů rozhodne v senátu, složeném z předsedy a dvou přísedících. Předsedu a členy senátu volí správní výbor ze svého středu (§ 3, odst. 2 vládního nařízení ze dne 4. června 1945, č. 13 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce). Rozklad má odkladný účinek. Okresní úřad ochrany práce vyrozumí v každém případě zaměstnavatele neprodleně o tom, zda rozklad byl podán a jak o něm bylo rozhodnuto. Odvolání z rozhodnutí senátu o podaném rozkladu, a nepoužila-li strana rozkladu, z rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce, že dává souhlas k rozvázání pracovního poměru s navrženými zaměstnanci (§ 3, odst. 2 a 3 vládního nařízení č. 13/1945 Sb.) nemá odkladného účinku.

(6) Bude-li výměr podle odstavce 5 v opravném řízení po odvolání pravoplatně změněn, jest zaměstnanec oprávněn nový pracovní poměr, který sjednal (§ 10, odst. 3) nebo do kterého byl umístěn (§ 11), rozvázati osmidenní výpovědí a okresní úřad ochrany práce je povinen k ní uděliti souhlas. Vrátí-li se zaměstnanec do 15 dnů od doručení pravoplatného výměru k původnímu zaměstnavateli, jest tento povinen ho dále zaměstnávati, a to na dřívějším pracovním místě, pokud to v důsledku omezení počtu zaměstnanců neodporuje zásadě § 3, odst. 1. Pokud se týče práv a povinností vyplývajících z původního pracovního poměru, posuzuje se věc tak, jako by zaměstnanec byl býval přidělen na práci podle příslušných předpisů.

### § 10.
### Výpověď z dosavadního pracovního poměru.

(1) Zaměstnavatel je povinen dáti podle dalších ustanovení zaměstnancům, určeným k uvolnění, výpověď nejpozději do 3 dnů ode dne, kdy byl od okresního úřadu ochrany práce vyrozuměn podle § 9, odst. 5, že rozklad proti výměru podán nebyl, pokud se týče, že byl zamítnut.

(2) Výpovědní lhůta pro rozvázání pracovního poměru podle odstavce 1 činí 30 dnů. Jiné výpovědní lhůty, stanovené podle zákonných předpisů, smluv, služebních řádů, stanov nebo jakýmkoliv způsobem, neplatí pro rozvázání pracovního poměru podle ustanovení tohoto paragrafu. Zákonné předpisy o zrušení pracovního poměru bez dodržení výpovědní lhůty nejsou však dotčeny.

(3) Zaměstnanci mají právo vybrati si do 14 dnů ode dne, kdy jim byla dána výpověď (odstavec 1) v rámci vymezeném okresním úřadem ochrany práce pracovní obor, po případě závod. Okresní úřad ochrany práce může, schvaluje-li nový pracovní poměr, přiměřeně zkrátit výpovědní lhůtu (odstavec 2), o čemž vyrozumí zaměstnance a zaměstnavatele. Proti tomuto rozhodnutí není opravného prostředku.

### § 11.
### Umístění zaměstnance do nového zaměstnání.

(1) Nesjedná-li zaměstnanec ve lhůtě stanovené v § 10, odst. 3 se souhlasem okresního úřadu ochrany práce novou pracovní smlouvu, umístí ho okresní úřad ochrany práce (pobočka) v zaměstnání, jehož výkon lze od něho spravedlivě požadovati podle jeho tělesné a duševní způsobilosti, vzdělání, odborných znalostí a sociálních poměrů, se zřetelem na potřeby dvouletého hospodářského plánu. Zaměstnance mladšího 18 let lze takto umístiti jen, má-li podnik zařízení, která zabezpečují dostatečnou péči s hlediska jeho mravní a zdravotní ochrany.

(2) Umístění zaměstnance provede okresní úřad ochrany práce (pobočka) výměrem, který doručí zaměstnanci, jakož i novému a dosavadnímu zaměstnavateli. Ve výměru musí býti uvedeno označení a místo závodu, druh práce (zaměstnání) a den, kdy zaměstnanec má nastoupiti práci. Tento den budiž stanoven tak, aby pokud možno navázal na skončení dosavadního pracovního poměru.

(3) Zaměstnance lze umístiti bez jeho souhlasu mimo místo jeho bydliště (pobytu) toliko, vyžadují-li toho potřeby dvouletého hospodářského plánu. Jinak má okresní úřad ochrany práce (pobočka) umístiti mimo místo bydliště zaměstnance svobodné před ženatými. Svobodným jsou na roveň postaveny osoby rozloučené, rozvedené, ovdovělé, pokud nepečují o žádného rodinného příslušníka, který s nimi žije ve společné domácnosti a k němuž mají vyživovací povinnost. Vdané ženy nelze umístiti podle ustanovení tohoto paragrafu bez jejich souhlasu. Zaměstnance mladší 18 let nelze umístit mimo jejich bydliště bez souhlasu otcovského opatrovníka nebo poručníka.

(4) Opravné prostředky proti výměru o umístění nemají zásadně odkladného účinku. Vznese-li však zaměstnanec v opravném prostředku námitky s hlediska své zdravotní způsobilosti, přezkouší je neprodleně úřední lékař okresního úřadu ochrany práce, pokud podobné námitky již nebyly přezkoušeny v řízení podle § 9, odst. 3 a okresní úřad ochrany práce o nich rozhodne podle jeho posudku; přitom může přiznati opravnému prostředku odkladný účinek. Úřední lékaři okresních úřadů ochrany práce podléhají při své činnosti podle tohoto odstavce dozoru úředních lékařů zemského úřadu ochrany práce. Na Slovensku mohou vykonávati působnost úředních lékařů úřadů ochrany práce jiní úřední lékaři, určení k tomu pověřenectvem sociální péče.

(5) Dosavadní zaměstnavatel musí zaměstnance včas zprostiti výkonu zaměstnání, aby mohl nastoupiti nové zaměstnání ve stanovenou dobu. Zaměstnanec je povinen nastoupiti práci ve stanovenou dobu a nový zaměstnavatel je povinen ho zaměstnati pracemi, k nimž byl určen (odstavec 2), pokud okresní úřad ochrany práce neprojeví souhlas se změnou. Na pracovní poměr, založený na podkladě výměru podle odstavce 2, se vztahují předpisy o soukromoprávním pracovním poměru.

**§ 12.**
**Přemístění zaměstnanců u téhož zaměstnavatele.**

(1) Ustanovení § 9, § 10, odst. 1 a 2 a § 11 platí přiměřeně pro zaměstnance, kteří budou přemístěni do jiného povolání u téhož zaměstnavatele v rámci opatření, jimiž zaměstnavatel plní povinnost uloženou mu v § 3, odst. 1 až 3.

(2) Zaměstnavatel jest povinen zaplatiti přemístěnému zaměstnanci, který nastoupí práci následující pracovní den po skončení původního pracovního poměru, případnou vyšší mzdu (plat) z dosavadního pracovního poměru za smluvenou nebo zákonnou výpovědní lhůtu, je-li delší 30 dnů.

**§ 13.**
**Přemístění zaměstnanců uvolněných v důsledku úředně nařízených organisačních opatření v hospodářství.**

Pro zaměstnance, jež v podniku nelze dále zaměstnati pro úředně nařízené a vykonatelné organisační opatření v hospodářství, platí - pokud vláda nařízením nestanoví něco jiného - obdobné předpisy §§ 9 až 11.

**§ 14.**

(1) Úřad, který činí opatření uvedené v § 13, je povinen neprodleně o tom zpraviti okresní úřad ochrany práce, v jehož obvodu je podnik.

(2) Okresní úřad ochrany práce (pobočka) vyzve zaměstnavatele, aby ve lhůtě, kterou zároveň stanoví, určil v dohodě se závodním zastupitelstvem zaměstnanců ty zaměstnance, které je třeba přemístiti, a sdělil bližší údaje o tom, zejména též, do kdy může uvedené zaměstnance zaměstnávati.

**Část V.**
**Návrat odborně vyškolených nebo vycvičených pracovních sil do jejich původních povolání.**

**§ 15.**
**Dobrovolný návrat.**

Na zaměstnance, kteří se dobrovolně vrátí do pracovního oboru nebo povolání důležitého nebo důležitějšího (§ 2) pro splnění dvouletého hospodářského plánu, v nichž jsou odborně vyškoleni nebo vycvičeni, vztahuje se ustanovení § 7.

**§ 16.**
**Povinný návrat.**

(1) Ministr sociální péče vyhlásí podle zásad stanovených vládním nařízením (§ 2) v dohodě s příslušnými ministry po slyšení jednotné odborové organisace a příslušných ústředních hospodářských organisací v Úředním listě pracovní obory nebo povolání, do nichž se musí vrátiti zaměstnanci, kteří jsou v nich odborně vyškoleni nebo vycvičeni, pokud nepracují ve svém oboru

nebo povolání (zaměstnání) a pokud nejsou z důležitého veřejného nebo hospodářského zájmu na svém dosavadním místě nepostradatelni a nezískali odbornou způsobilost, která se obvykle vyžaduje pro obor, ve kterém nyní pracují. Též nutno brát ohled na jejich sociální poměry.

(2) Ustanovení § 8, odst. 2 se vztahují též na opatření podle předchozího odstavce.

**§ 17.**

(1) Seznam zaměstnanců, na které se vztahuje vyhláška ministra sociální péče, vydaná podle § 16, odst. 1, sestaví okresní úřad ochrany práce po slyšení zaměstnavatele a závodního zastupitelstva zaměstnanců a sdělí dotčeným zaměstnancům, že byli zařazeni do seznamu osob, které se musí vrátiti do pracovního oboru nebo povolání, ve kterém jsou odborně vyškoleni nebo vycvičeni. Zaměstnanci mohou podati do 8 dnů ode dne doručení tohoto oznámení námitky z důvodů svého zdravotního stavu.

(2) Pokud nebylo shledáno, že zaměstnancův zdravotní stav nedovoluje, aby se vrátil do pracovního oboru nebo povolání (zaměstnání), ve kterém jest odborně vyškolen nebo vycvičen, oznámí okresní úřad ochrany práce zaměstnavateli i zaměstnancům výměrem, že se na dotyčné zaměstnance vztahuje vyhláška ministra sociální péče podle § 16, odst. 1. Tento výměr nahrazuje souhlas s rozvázáním pracovního poměru. Ustanovení § 9, odst. 5 a 6 platí zde obdobně.

(3) O rozvázání pracovního poměru zaměstnanců (odstavec 1 a 2) a jejich umístění v jiném povolání platí obdobně ustanovení §§ 10 a 11, pokud v dalším není stanoveno jinak. Námitky podle § 11, odst. 4 nelze uplatňovati.

**Část VI.**
**Zvýšení počtu žen výdělečně pracujících.**

**§ 18.**

Ministr sociální péče může v dohodě se zúčastněnými ministry a po slyšení jednotné odborové organisace a příslušné ústřední hospodářské organisace vyhlásiti v Úředním listě, že se některé druhy práce nebo zaměstnání vyhrazují především ženám. Toto opatření může býti učiněno buď všeobecně nebo pro určitá hospodářská odvětví nebo pro jednotlivé obory, po případě podniky.

**§ 19.**

(1) Zaměstnavatelé, v jejichž podnicích jsou pracovní místa uvedená ve vyhlášce podle § 18, jsou povinni zaměstnati na takových místech především ženy, jakmile se takové místo uvolní nebo zřídí. Zaměstnavatel si může do 21 dnů ode dne uprázdnění, po případě zřízení pracovního místa (§ 18) nalézti sám ženskou pracovní sílu na pracovní místo vyhrazené ženám, je však povinen oznámiti to bez průtahu okresnímu úřadu ochrany práce (pobočce). Nenajde-li si zaměstnavatel v této lhůtě ženskou pracovní sílu sám, oznámí to ihned okresnímu úřadu ochrany práce, který mu zprostředkuje vhodnou zaměstnankyni z řad uchazeček, které má v patrnosti.

(2) Nedotčeny zůstávají zvláštní předpisy, podle nichž okresní úřad ochrany práce (pobočka) může uděliti nebo odepříti souhlas k sjednání pracovního poměru z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v § 18.

(3) Nemůže-li okresní úřad ochrany práce (pobočka) zprostředkovati zaměstnavateli uchazečku do 14 dnů po dni oznámení podle odstavce 1, může zaměstnavatel obsaditi toto místo mužským zaměstnancem při zachování platných předpisů.

(4) Okresní úřad ochrany práce může zkrátiti denní pracovní dobu vdaných žen, které zprostředkoval na pracovní místa vyhrazená ženám podle odstavce 1, až na 4 hodiny denně nebo

až na 24 hodiny týdně; v tomto případě může zaměstnavatel zaměstnati místo mužského zaměstnance dvě síly ženské. Vdaným ženám jsou v tomto směru postaveny na roveň neprovdané ženy, které vedou samy domácnost a pečují aspoň o jednoho příslušníka rodiny. Zvláštní předpisy o ochraně života a zdraví žen nejsou tím dotčeny.

## Část VII.
## Zařazení do práce osob se sníženou pracovní schopností.

### § 20.

(1) Ministr sociální péče může v dohodě se zúčastněnými ministry a po slyšení jednotné odborové organisace a příslušné ústřední hospodářské organisace vyhlásiti v Úředním listě, že některé druhy práce nebo zaměstnání jsou především vyhrazeny osobám, jejichž pracovní schopnost jest trvale nebo přechodně na delší dobu snížena, a stanoviti druhy práce a činností, vyhrazené určitým stupňům nebo druhům snížené pracovní schopnosti. Toto opatření může býti učiněno buď všeobecně nebo pro určitá hospodářská odvětví nebo pro jednotlivé obory, po případě podniky.

(2) Průkazem o stupni a druhu snížené výdělečné schopnosti jsou výměry příslušného nositele sociálního pojištění nebo státního úřadu pro válečné poškozence nebo jiná veřejná listina a, není-li jich, posudek úředního lékaře okresního úřadu ochrany práce.

### § 21.

(1) Zaměstnavatelé, v jejichž podnicích jsou pracovní místa uvedená ve vyhlášce podle § 20, odst. 1, jsou povinni zaměstnati na takových místech osoby se sníženou pracovní schopností. Tuto osobu si může zaměstnavatel do 21 dnů ode dne vydání vyhlášky nebo ode dne uprázdnění, po případě zřízení pracovního místa uvedeného v § 20, odst. 1, nalézti sám, je však povinen to oznámiti bez průtahu okresnímu úřadu ochrany práce (pobočce). Nenajde-li si zaměstnavatel tuto osobu v uvedené lhůtě sám, oznámí to ihned okresnímu úřadu ochrany práce, který mu ji zprostředkuje z řad osob se sníženou pracovní schopností, které má v patrnosti.

(2) Nemůže-li zaměstnavatel se souhlasem okresního úřadu ochrany práce zaměstnati zaměstnance s plnou pracovní schopností, který pracuje na místě, vyhrazeném osobám se sníženou pracovní schopností a pro které přijal takovou osobu (odstavec 1), na jiném pracovním místě, jest povinen rozvázati dosavadní pracovní poměr s dotyčným zaměstnancem podle ustanovení § 10. Výpověď musí zaměstnavatel dáti do 3 dnů ode dne, kdy mu okresní úřad ochrany práce doručil výměr o udělení souhlasu k tomu, aby na pracovním místě vyhrazeném osobám se sníženou pracovní schopností zaměstnal pracovní sílu, kterou si sám nalezl (odstavec 1), nebo do 3 dnů ode dne, kdy mu okresní úřad ochrany práce vhodnou pracovní sílu zprostředkoval z řad osob se sníženou pracovní schopností.

(3) Nedotčeny jsou zvláštní předpisy, podle nichž okresní úřad ochrany práce (pobočka) může uděliti nebo odepříti souhlas k sjednání pracovního poměru z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v § 20.

(4) Nemůže-li okresní úřad ochrany práce (pobočka) zprostředkovati zaměstnavateli osobu se sníženou pracovní schopností, mající potřebnou způsobilost k výkonu příslušného druhu práce, do 21 dnů po dni oznámení podle odstavce 1, může zaměstnavatel dosavadního zaměstnance dále zaměstnávati na vyhrazeném pracovním místě nebo obsaditi toto místo jiným zaměstnancem při zachování platných předpisů.

(5) Zaměstnanci, uvolnění podle odstavce 2, umístí se podle ustanovení §§ 10 a 11.

### § 22.

Zaměstnavatel, u kterého se konají výlučně nebo z převážné části práce, které jsou vyhrazeny osobám, jejichž pracovní schopnost je snížena, není povinen obsaditi více než polovinu všech míst osobami se sníženou pracovní schopností.

### § 23.

Ustanoveními §§ 20 až 22 nejsou dotčena ustanovení §§ 96 až 108 zákona ze dne 18. července 1946, č. 164 Sb., o péči o vojenské a válečné poškozence a oběti války a fašistické persekuce.

## Část VIII.

## Pracovněprávní a sociální ochrana při nastoupení nebo změně zaměstnání v rámci národní mobilisace pracovních sil.

### § 24.
### Mzdové (platové) nároky zaměstnance vůči dosavadnímu zaměstnavateli.

(1) Zaměstnanec má vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli nárok na mzdu (plat) s vedlejšími požitky až do dne skončení pracovního poměru. Zejména mu přísluší poměrná část remunerace nebo podobné odměny do dne skončení pracovního poměru, bude-li remunerace nebo podobná odměna vyplácena v podniku za rok, v němž došlo k přemístění.

(2) Má-li zaměstnanec ze zákona, pracovní smlouvy nebo služebního řádu nárok na zvláštní plnění pro případ skončení pracovního poměru, přísluší mu toto plnění v plné výši, ne však více než ve výši mzdy (platu) s vedlejšími požitky za 3 měsíce. Do tohoto plnění jest započísti náhradu mzdy (platu) vyplácenou podle § 7, odst. 2. Částky vyplacené zaměstnanci podle tohoto odstavce mohou býti zaměstnavateli nahrazeny z účelového jmění pro podpory při začleňování do práce, požádá-li o to do 3 měsíců ode dne skončení pracovního poměru zaměstnancova.

### § 25.
### Nárok na dovolenou.

(1) Zaměstnanec má vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli nárok na poměrnou část dovolené, byl-li v běžném kalendářním roce zaměstnán nepřetržitě alespoň 2 měsíce v témže podniku (u téhož zaměstnavatele) a neměl-li v tomto roce před rozvázáním pracovního poměru dosud dovolené. Poměrná část dovolené přísluší, i když nebyla splněna předepsaná čekací doba.

(2) Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci v běžném kalendářním roce plnou dovolenou a skončil-li pracovní poměr zaměstnancův z důvodů, uvedených v tomto zákoně, před uplynutím tohoto roku, může zaměstnavatel žádati na novém zaměstnavateli náhradu mzdy (platu) za poměrnou část dovolené zaměstnancovy.

(3) Poměrná část dovolené se stanoví tak, že se poskytne na každý v zaměstnání ukončený kalendářní měsíc 1/12 dovolené, která by zaměstnanci příslušela podle příslušných předpisů, kdyby byla splněna čekací doba.

### § 26.
### Pracovní a mzdové (platové) podmínky v novém pracovním místě.

(1) Pracovní a mzdové (platové) podmínky v novém pracovním místě se řídí předpisy platnými pro nové pracovní místo, pokud v dalších ustanoveních této části není stanoveno jinak.

(2) Doba zaměstnání v pracovním poměru předcházejícím přechod do nového zaměstnání (povolání) se včítá do doby zaměstnání v novém pracovním poměru, pokud délka zaměstnání u téhož zaměstnavatele (v témž podniku) má právní význam pro nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli. Do placené dovolené na zotavenou se započte dovolená nebo její poměrná část, kterou zaměstnanec obdržel nebo na niž měl nárok u dosavadního zaměstnavatele. Dovolenou nebo její zbytek může požadovati na novém zaměstnavateli nejdříve po uplynutí dvou měsíců zaměstnání.

### § 27.
### Možnost přemístěných zaměstnanců vykonati učňovskou (tovaryšskou) zkoušku.

(1) Osobám, které přešly do nového povolání podle ustanovení části IV, může příslušná obchodní a živnostenská komora, na Slovensku živnostenské společenstvo, povoliti vykonání závěrečné učňovské zkoušky, na Slovensku tovaryšské zkoušky, pokud v novém povolání vykonávaly práce, spadající do některého učebního oboru, aspoň po dobu, stanovenou jako dobu učební a osvojily si potřebné vědomosti a dovednost. Vykonají-li tyto osoby s úspěchem závěrečnou učňovskou zkoušku, na Slovensku tovaryšskou zkoušku, vydá jim obchodní a živnostenská komora, na Slovensku živnostenské společenstvo, výuční, po případě tovaryšský list. Tyto listiny jsou průkazem o řádném skončení učebního poměru a o vykonání závěrečné učňovské zkoušky, na Slovensku tovaryšské zkoušky.

(2) Obchodní a živnostenská komora, na Slovensku živnostenské společenstvo, může po slyšení příslušné hospodářské organisace a závodního zastupitelstva zaměstnanců povoliti osobám, které se v novém povolání zvláště osvědčily, vykonání závěrečné učňovské zkoušky, na Slovensku tovaryšské zkoušky, před uplynutím doby stanovené v odstavci 1, nikoliv však před uplynutím dvou roků konání práce v novém povolání.

### § 28.
### Sociální pojištění přemístěných zaměstnanců.

(1) Sociální pojištění zaměstnance, který přešel do jiného zaměstnání nebo povolání podle ustanovení částí III až V, se řídí všeobecnými předpisy o veřejnoprávním sociálním pojištění, pokud v tomto zákoně není stanoveno jinak.

(2) Byl-li by zaměstnanec v zaměstnání, do něhož byl přemístěn, povinen pojištěním v jiném odvětví důchodového pojištění nebo u jiného nositele téhož odvětví důchodového pojištění, podléhá pojištění u svého dosavadního nositele důchodového pojištění, získal-li v tomto pojištění aspoň 12 příspěvkových měsíců a je-li toto pojištění v podmínkách nároků nebo v jejich výši pro něho příznivější.

(3) Pojištění se provede podle výše mzdy (služebních požitků) v novém zaměstnání, nejméně však ve třídě služného (podle pensijního základu), v níž zaměstnanec byl zařaděn v posledním povinném důchodovém pojištění před přemístěním. V provisním pojištění je rozhodný průměrný započitatelný výdělek v posledním roce povinného pojištění.

(4) Zaměstnanec, jehož výdělek nedosahuje pracovního výdělku (vyměřovacího základu), podle něhož byl pojištěn v dosavadním zaměstnání, hradí z pojistného důchodového pojištění nejvýše část, kterou by hradil, kdyby byl pojištěn podle svého skutečného výdělku. Zbytek je zaměstnavatel povinen platiti ze svého. Okresní úřad ochrany práce poskytne mu k úhradě rozdílu pojistného příspěvek z účelového jmění podle předpisů o podporách při začleňování do práce za podmínek, které stanoví vláda nařízením.

(5) Pro osoby, které bezprostředně před přemístěním byly dobrovolně pojištěny nebo byly bez zaměstnání a jejichž nároky z pojištění při přemístění dosud trvají, platí v oboru důchodového pojištění obdobně ustanovení odstavců 2 až 4.

(6) Utrpí-li zaměstnanec, který přešel do jiného zaměstnání nebo povolání podle ustanovení částí III až V v tomto zaměstnání nebo povolání úraz do dvou let ode dne nástupu nového zaměstnání nebo povolání, vypočte se důchod nebo jiné peněžité dávky podle předpisů o úrazovém pojištění z dřívějšího pracovního výdělku, je-li vyšší než výdělek nový.

### § 29.
### Pojištění pracujících žen a osob se sníženou pracovní schopností.

Ženy, začleněné do práce podle ustanovení § 19, a osoby se sníženou pracovní schopností, začleněné do práce podle ustanovení § 21, podléhají pojištění podle všeobecných předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění i tehdy, mají-li býti z něho vyňaty. Je-li jejich zaměstnání zaměstnáním vedlejším, neprovede se jejich pojištění, prohlásí-li do 30 dnů ode dne vstupu do zaměstnání příslušnému nositeli pojištění, že nechtějí býti pojištěny.

### § 30.
### Ochrana důchodců a jejich pojištění.

(1) Zaměstnanci, který požívá důchodu z veřejnoprávního sociálního pojištění nebo požitků válečných poškozenců nebo veřejných odpočivných (zaopatřovacích) platů, nesmějí býti po dobu provádění dvouletého hospodářského plánu tyto požitky ani odňaty ani zkráceny jen proto, že vstoupil do zaměstnání nebo pokračuje v zaměstnání. U požitků válečných poškozenců (zákon č. 164/1946 Sb.) týká se tento zákaz jen požitků základních. Z toho důvodu nemůže býti zaměstnanci odepřeno ani přiznání důchodu z veřejnoprávního sociálního pojištění.

(2) Poživatelé důchodů z veřejnoprávního sociálního pojištění a poživatelé veřejných odpočivných (zaopatřovacích) platů podléhají po dobu zaměstnání pojištění podle všeobecných předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění, leč by prohlásili do 30 dnů po dni, kdy vstoupili do zaměstnání, že si nepřejí, aby byli přihlášeni k pojištění.

(3) Přihlásí-li se o pojištění poživatel invalidního nebo starobního důchodu nebo poživatel veřejného odpočivného platu a je pak pojištěn, zvyšuje se jeho důchod o zvyšovací částky za příspěvkovou dobu nově získanou. Nárok na tyto částky může uplatniti teprve měsíc po zániku nového pojištění. Zvýšení důchodu náleží od nejbližší důchodové splátky po zániku pojištění.

(4) Ustanovení § 95 c) zákona ze dne 9. října 1924, č. 221 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících, neplatí po dobu provádění dvouletého hospodářského plánu.

### § 31.
### Odborný výcvik přemístěných zaměstnanců.

Aby zaměstnanci, kteří přešli do nového povolání podle ustanovení částí III až V, dosáhli brzy plné výkonnosti, může ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem a po slyšení jednotné odborové organisace a příslušných ústředních hospodářských organisací učiniti opatření, aby zaměstnancům byl umožněn potřebný odborný výcvik. Umístění v novém zaměstnání může také býti učiněno závislým na podmínce, že zaměstnavatel provede na svůj náklad potřebný odborný výcvik (zaučení).

### § 32.
### Vyrovnání rozdílu mezi výdělkem dosavadním a výdělkem novým.

(1) Nemůže-li zaměstnanec, který přešel do jiného povolání podle ustanovení částí III až V, dosáhnouti bez své viny v novém pracovním místě pracovního výdělku, který měl v dosavadním zaměstnání, poskytne mu okresní úřad ochrany práce po dobu nejvýše 3 měsíců, počínajíc dnem po skončení dosavadního pracovního poměru, zvláštní podporu z účelového jmění pro podpory při začleňování do práce ve výši rozdílu mezi dřívějším výdělkem a výdělkem v novém zaměstnání. Ministr sociální péče může vyhláškou v Úředním listě prodloužiti pro některá povolání dobu tří měsíců až o další 3 měsíce.

(2) Nemůže-li zaměstnanec beze své viny ani po uplynutí doby uvedené v odstavci 1 vlastním přičiněním dosáhnouti plného pracovního výdělku, který měl v dosavadním zaměstnání, je nový zaměstnavatel povinen poskytnouti mu po dobu nejvýše dalších 3 měsíců vyrovnávací příspěvek ve výši rozdílu mezi dřívějším výdělkem a výdělkem v novém zaměstnání. Toto ustanovení se nevztahuje na zemědělství; vládní nařízení určí, jak v tomto případě bude převedenému zaměstnanci po dobu dalších 3 měsíců hrazen rozdíl mezi dřívějším výdělkem a výdělkem v zemědělství.

(3) O tom, zda zaměstnanec skutečně nemůže bez své viny v novém pracovním místě dosáhnouti pracovního výdělku, který měl v dosavadním zaměstnání, rozhodne okresní úřad ochrany práce po slyšení závodního zastupitelstva zaměstnanců a zaměstnavatele.

(4) Zaměstnancům, kteří přešli do nového povolání u dosavadního zaměstnavatele (§ 12, odst. 1), započte se do nároků podle odstavců 1 a 2 mzda (plat), kterou dostávají po dobu výpovědní lhůty (§ 12, odst. 2).

(5) Vyrovnávací příspěvek podle odstavce 2 se považuje za pracovní výdělek podle předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění. Ministr sociální péče může vyhláškou v Úředním listě stanoviti, že při vyměřování dávek sociálního pojištění bude vzat zřetel na zvláštní podporu, vyplácenou podle odstavce 1.

### § 33.
### Plnění zaměstnancům měnícím zaměstnání (povolání) ve zvláštních případech.

(1) Ministr sociální péče může vyhláškou v Úředním listě stanoviti, a to buď všeobecně nebo pro některé skupiny zaměstnanců, že nový zaměstnavatel je povinen poskytnouti zaměstnancům, kteří po prvé změnili zaměstnání (povolání) podle tohoto zákona a nemají nárok na plnění podle § 24, odst. 2, částku rovnající se mzdě (platu) s vedlejšími požitky v dřívějším zaměstnání nejvýše však na dobu šesti týdnů.

(2) Ustanovení § 7, odst. 4 platí obdobně.

### § 34.
### Předpisy o podporách při začleňování do práce.

(1) Vláda se zmocňuje, aby nařízením

a) upravila pro účely tohoto zákona odchylně od dosavadních předpisů druh a výši podpor z účelového jmění pro podpory při začleňování do práce a stanovila, za jakých podmínek mohou osoby dobrovolně se začleňující do práce, jakož i osoby přecházející do jiného zaměstnání, uplatňovati podle tohoto zákona nárok na tyto podpory;

b) stanovila bližší podmínky, za jakých mohou zaměstnavatelé žádati příspěvek z účelového jmění podle § 7, odst. 4, § 24, odst. 2 a § 33, jakož i výši tohoto příspěvku.

(2) Výše podpor stanovená podle odstavce 1, písm. a) nesmí přesahovati 150 % dosavadní sazby.

## Část IX.
## Zajištění pracovní výkonnosti a kázně.

### § 35.
### Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zaměstnavatelé a zaměstnanci jsou povinni učiniti podle svých sil a schopností vše, aby v podnicích byl podán co nejlepší výkon a aby byly řádně plněny závazky, vyplývající z pracovní smlouvy a zákonných ustanovení, zejména aby byla zachována pracovní kázeň. Musí dbáti, aby nikdo nerušil jakýmkoliv způsobem řádný chod práce a aby nikdo bez dostatečné omluvy v práci nechyběl. Je-li toho třeba ke splnění dvouletého hospodářského plánu, musí se v rámci příslušných předpisů pracovati přes čas, po případě v noci.

### § 36.
### Trestání provinění proti pracovnímu pořádku.

(1) Porušení nebo zanedbání podstatných povinností, plynoucích pro zaměstnance z pracovní smlouvy, se považuje za provinění proti pracovnímu pořádku. Dopustí-li se zaměstnanec provinění proti pracovnímu pořádku, může býti napomenut nebo mu může býti vyslovena veřejná důtka anebo uložena pokuta podle těchto ustanovení:

a) napomenutí se vysloví ústně nebo písemně za menší neomluvitelnou nedbalost v práci nebo menší bezdůvodnou nepřesnost v dodržování pracovní doby;

b) veřejná důtka se vysloví způsobem obvyklým pro vyhlašování v podniku za zaviněné snižování pracovního výkonu, bezdůvodné odmítnutí přidělené práce, bezdůvodné nedodržování pracovní doby, svévolné předčasné opuštění pracovního místa, bezdůvodnou nepřítomnost v práci nebo opětovnou nepřesnost v docházce do práce a za provinění podle písm. a), byl-li zaměstnanec již dvakráte napomenut;

c) pokuta může býti uložena podle míry provinění až do výše průměrného denního výdělku, provinil-li se zaměstnanec za zvlášť přitěžujících okolností, nebo vyslovuje-li se mu veřejná důtka po druhé.

(2) Napomenutí vysloví zaměstnavatel. Veřejnou důtku vysloví a pokutu uloží zaměstnavatel po dohodě se závodním zastupitelstvem zaměstnanců a v podnicích, kde není závodního zastupitelstva zaměstnanců, po dohodě se všeobecným orgánem jednotné odborové organisace (§ 1, odst. 2 dekretu presidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách). Proti takovému vyslovení veřejné důtky nebo uložení pokuty může si zaměstnanec stěžovati do 8 dnů u okresního úřadu ochrany práce. Nedojde-li k dohodě, rozhodne o tom, může-li býti důtka vyslovena nebo pokuta uložena, po případě v jaké výši, okresní úřad ochrany práce na návrh zaměstnavatele nebo závodního zastupitelstva zaměstnanců po slyšení zaměstnance. Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce není opravného prostředku.

(3) Pokuty sráží ze mzdy (platu) zaměstnavatel při nejbližší výplatě a odevzdá je bezodkladně závodnímu zastupitelstvu zaměstnanců k účelům uvedeným v § 22, č. 6 dekretu č. 104/1945 Sb. V podnicích, kde není závodní zastupitelstvo zaměstnanců, jest odevzdati sražené pokuty fondu rodinných přídavků, zřízenému podle § 12 zákona ze dne 13. prosince 1945, č. 154 Sb., o rodinných přídavcích některých osob pojištěných pro případ nemoci.

(4) Byl-li zaměstnanec dvakráte potrestán pokutou a provinil-li se znovu proti pracovnímu pořádku, je zaměstnavatel povinen to oznámiti okresnímu úřadu ochrany práce.

(5) Předcházející ustanovení nahrazují ustanovení pracovních smluv a pracovních nebo disciplinárních řádů, pokud je zaměstnavatel podle nich oprávněn za jednání nebo opominutí podle odstavce 1 ukládati tresty nebo pokuty, s výjimkou pracovních a disciplinárních řádů, schválených zemským úřadem ochrany práce.

## Část X.
## Trestní ustanovení.

### § 37.
### Soudní tresty.

(1) Kdo se trvale a bezdůvodně vyhýbá práci v pracovním poměru nebo v dovolené samostatné činnosti, nebo kdo se nadměrným požíváním alkoholických nápojů opětovně přivádí do stavu vzbuzujícího odůvodněné pohoršení v pracovním prostředí, bude potrestán soudem pro přestupek vězením do 3 měsíců.

(2) Odsuzuje-li soud vinníka pro čin trestný podle odstavce 1, vysloví zároveň jako vedlejší trest, že smí být držen v donucovací pracovně (odkáže vinníka do donucovací pracovny).

### § 38.
### Správní tresty.

(1) Jednání nebo opominutí příčící se ustanovením § 3, odst. 1 až 3, § 9, odst. 1, § 10, odst. 1, § 11, odst. 5, § 12, odst. 1, § 13, § 17, odst. 3, § 19, odst. 1, § 21, odst. 1 a 2, § 36, odst. 3 a 4, § 46 a § 48 nebo příčící se předpisům, vydaným podle § 3, odst. 4, § 8, odst. 1, § 16, odst. 1, § 28, odst. 4, § 41, § 43, odst. 1 a 2, § 44 a § 51 potrestají, nejde-li o čin přísněji trestný, okresní úřady ochrany práce pořádkovou pokutou od 500 Kčs do 10.000 Kčs. Byl-li čin spáchán opětovně, bude pachatel potrestán okresním národním výborem na návrh okresního úřadu ochrany práce pro správní přestupek pokutou od 3.000 Kčs do 100.000 Kčs nebo vězením (uzamčením) od 8 dnů do 6 měsíců, nebo oběma těmito tresty. Pro případ nedobytnosti trestu na penězích vyměří okresní národní výbor náhradní trest na svobodě do 6 měsíců. Uloží-li se oba tresty zároveň, nesmí trest na svobodě spolu s náhradním trestem za nedobytný trest činiti více než 6 měsíců.

(2) Z trestního stíhání podle odstavce 1 jsou vyňaty orgány veřejné správy. Poruší-li členové závodního zastupitelstva zaměstnanců hrubě povinnosti uložené jim tímto zákonem, budou zbaveni své funkce podle § 15, odst. 2 a 3 dekretu č. 104/1945 Sb.

(3) Jednání nebo opominutí příčící se předpisům § 36 jest trestné podle odstavce 1, nebylo-li potrestáno zaměstnavatelem v rámci jeho kázeňské pravomoci.

(4) Jde-li o právnickou osobu, podléhá trestu na svobodě nebo náhradnímu trestu na svobodě podle odstavce 1 osoba, která podle zákona nebo stanov odpovídá za správu podniku nebo podnik skutečně spravuje.

## Část XI.
## Všeobecná a závěrečná ustanovení.

### § 39.
### Zvláštní ochrana některých zaměstnanců.

(1) Zaměstnanci, kteří konají činnou vojenskou službu a jejichž pracovní poměr trvá, nesmějí býti po dobu výkonu vojenské služby uvolněni k přemístění do jiného zaměstnání nebo povolání, s výjimkou dobrovolných přechodů (§§ 6, 7 a 15).

(2) Osoby, na které se vztahují ustanovení zákona ze dne 24. července 1919, č. 462 Sb., o propůjčování míst legionářům, ve znění předpisů jej doplňujících a pozměňujících, nebo zákona ze dne 19. prosince 1946, č. 255 Sb., o příslušnících československé armády v zahraničí a o některých jiných účastnících národního boje za osvobození, nemohou býti uvolněny k přemístění do jiného zaměstnání nebo povolání bez svého souhlasu. Tohoto souhlasu není však třeba, jde-li o trvalé zastavení podniku nebo rozdělení zemědělského podniku nebo, je-li zřejmo, že po provedeném omezení pracovních sil nebude možno zaměstnati zaměstnance na dosavadním místě tak, aby bylo využito jeho schopností a sil co nejúčelněji a nejhospodárněji.

### § 40.
### Uvolňování zaměstnanců majících závodní (služební) byt.

(1) Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se má podle ustanovení tohoto zákona rozvázati, podle pracovní smlouvy závodní (služební, naturální) byt, může býti uvolněn pro jiné zaměstnání nebo povolání jen, bude-li mu v novém pracovním místě obstarán přiměřený byt náhradní.

(2) Závodním (služebním, naturálním) bytem podle tohoto zákona je byt umístěný v prostorách podniku a potřebný k provozním účelům podniku.

(3) Místní národní výbor, příslušný podle nového pracovního místa, přikáže na žádost okresního úřadu ochrany práce zaměstnancům, kteří mají byt uvedený v odstavci 2 a kteří mají býti přemístěni, byt v přednostním pořadí podle § 3, odst. 2 zákona ze dne 18. července 1946, č. 163 Sb., o mimořádných opatřeních bytové péče.

(4) Bude-li zaměstnanci v novém pracovním místě obstarán přiměřený byt náhradní, jest zaměstnanec povinen závodní (služební, naturální) byt uvolniti. Případný spor o přiměřenost náhradního bytu rozhodne s konečnou platností okresní úřad ochrany práce, příslušný pro nové pracovní místo.

### § 41.
### Přechod do jiného povolání před účinností tohoto zákona.

(1) Ustanovení § 7, odst. 3, a §§ 28 a 32 se vztahují též na zaměstnance, kteří přešli před účinností tohoto zákona, ale po 31. srpnu 1946 do nového druhu povolání, důležitějšího pro splnění dvouletého hospodářského plánu. Došlo-li při tomto přechodu ke změně nositele důchodového pojištění, mohou tito zaměstnanci žádati do 30 dnů ode dne počátku účinnosti tohoto zákona, aby od tohoto dne bylo jejich důchodové pojištění provedeno u dosavadního nositele pojištění podle předpisů § 28.

(2) Ustanovení § 30 vztahuje se i na důchodce veřejnoprávního sociálního pojištění nebo poživatele důchodů válečných poškozenců nebo veřejných odpočivných (zaopatřovacích) platů, kteří před účinností tohoto zákona, ale po 31. srpnu 1946 vstoupili do zaměstnání, při čemž lhůtu 30 dnů podle § 30, odst. 2 nutno počítati od účinnosti tohoto zákona.

### § 42.
### Neplatnost některých předpisů o omezení pracovního důchodu.

(1) Ustanovení platných a použitelných předpisů, služebních řádů a pracovních smluv, která omezují pracovní důchod manžela nebo manželky z důvodu pracovního důchodu druhého manžela, neplatí, po případě nelze jich použíti, po dobu účinnosti tohoto zákona s výjimkou ustanovení o příbytečném a uhelném deputátu, bydlí-li manželé ve společné domácnosti, jakož i s výjimkou příspěvku na děti.

(2) Ustanovení § 1, odst. 3 zákona ze dne 13. prosince 1945, č. 159 Sb., o zvláštním přídavku státním a některým jiným veřejným zaměstnancům, jakož i poživatelům státních odpočivných (zaopatřovacích) platů se zrušuje.

**§ 43.**
**Úprava pracovní doby.**

(1) Ministr sociální péče může po slyšení jednotné odborové organisace a ústředních hospodářských organisací vyhláškou v Úředním listě v rámci příslušných předpisů upraviti všeobecně nebo pro jednotlivá hospodářská odvětví, po případě oblasti, pracovní dobu podle národohospodářských potřeb nebo veřejného zájmu.

(2) Okresní úřad ochrany práce může podle směrnic vydaných ministerstvem sociální péče upraviti pracovní dobu v rámci příslušných předpisů podle potřeb podniku nebo zaměstnanců.

**§ 44.**
**Zařízení a opatření, která umožňují a podporují začlenění do práce.**

(1) Ministr sociální péče upraví v dohodě s ministrem financí vyhláškou v Úředním listě způsob, kterým v rámci prostředků, zajištěných zákonem o státním rozpočtu, bude podporováno vybudování jeslí, dětských útulků, zařízení pro mimoškolní péči o děti, správkáren, prádelen a jiných zařízení, jež usnadní začlenění pracovníků, zejména žen. Ministr školství učiní opatření (zřizováním večerních kursů a pod.), aby mladiství, kteří přerušili studium a začlenili se dobrovolně do produktivní práce, mohli v něm pokračovati.

(2) Podniky, které zaměstnávají osoby mladší 18 let, jež nebydlí u svých rodičů nebo jiných osob povinných podle zákona o ně pečovati, jsou povinny zříditi a udržovati taková zařízení, která by zaručila mravní a zdravotní vývoj těchto osob.

**§ 45.**

(1) Ministr financí může osoby nově umístěné v rámci provádění dvouletého hospodářského plánu v jednotlivých oborech podle důležitosti a vzhledem k obtížnosti práce zprostiti nařízením úplně nebo částečně daně důchodové na dobu jednoho roku ode dne umístění.

(2) Určiti obory, jakož i obtížnost práce ve smyslu odstavce 1, přísluší ministerstvu financí po dohodě s ministerstvem sociální péče a po slyšení jednotné odborové organisace a příslušné ústřední hospodářské organisace.

**§ 46.**
**Oprávnění ke vstupu do pracovních místností.**

(1) Zaměstnanci ministerstva sociální péče, jakož i orgány jím pověřené, a zaměstnanci úřadů ochrany práce jsou oprávněni vstupovati za účelem jednání o věcech, upravených tímto zákonem, do provozních místností podniků v době, kdy se v podniku pracuje. Při tom jsou povinni dbáti ustanovení platných předpisů o ochraně svobody osobní, domovní a tajemství listovního, jakož i zachovati mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dověděli při své činnosti, zejména o obchodním a výrobním tajemství, a zdržeti se jakéhokoliv zneužití takových tajemství. Povinnost mlčenlivosti nezaniká skončením činnosti nebo vystoupením ze služebního poměru.

(2) Inspekční orgány (odstavec 1) jsou v podnicích, důležitých pro obranu státu, při výkonu své činnosti vázány ustanovením zákona ze dne 13. května 1936, č. 131 Sb., o obraně státu, ve znění předpisů jej měnících nebo doplňujících.

### § 47.
### Působnost závodního zastupitelstva zaměstnanců.

(1) Závodní zastupitelstvo zaměstnanců jest povinno působiti k tomu, aby v podnicích byla dodržována ustanovení tohoto zákona. Dále je povinno ve spolupráci se zaměstnavatelem působiti k vytváření a udržení družného pracovního prostředí v závodě, přispívati účinně k zvýšení výkonnosti zaměstnanců a produktivity práce v závodě a povzbuzovati soutěžení v pracovním výkonu mezi zaměstnanci uvnitř závodu a se závody téhož druhu. Zejména je povinno pečovati o to, aby osoby, přemístěné do závodu podle tohoto zákona, se začlenily do pracovního společenství a aby jim byl usnadněn přechod do nového zaměstnání.

(2) Pro opatření podle částí IV a V platí místo ustanovení § 22, č. 4 a 5 dekretu č. 104/1945 Sb. ustanovení §§ 9 a 11 tohoto zákona.

### § 48.
### Spolupůsobení při provádění zákona.

Všechny úřady veřejné správy, soudy, nositelé veřejnoprávního sociálního pojištění a jiné právnické a fysické osoby jsou v mezích své působnosti povinny spolupůsobiti při provádění tohoto zákona. Tato součinnost se vztahuje jak na všeobecná šetření, tak na jednotlivé případy.

### § 49.
### Osvobození od poplatků a dávek.

Podání a jejich přílohy a úřední úkony, jichž jest třeba k řízení podle tohoto zákona - s výjimkou řízení soudního - jsou osvobozeny od poplatků, jakož i od dávek za úřední úkony.

### § 50.
### Poměr k jiným předpisům.

Po dobu účinnosti tohoto zákona neplatí, po případě nejsou používatelné předpisy, které se vztahují na věci upravené tímto zákonem. Nedotčena však zůstávají ustanovení zákona č. 131/1936 Sb. ve znění předpisů jej měnících nebo doplňujících, jakož i dekretu presidenta republiky ze dne 1. října 1945, č. 88 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, a zákona ze dne 16. května 1946, č. 121 Sb., o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu, ve znění zákona ze dne 17. září 1946, č. 176 Sb.

### § 51.
### Zmocnění vlády k vydání podrobných předpisů.

Vláda může vydati nařízením podrobné předpisy o řízení při výběru a výpovědi zaměstnanců při přemístění podle tohoto zákona, o jejich umístění v jiném zaměstnání nebo povolání, jakož i předpisy o praktickém provedení tohoto zákona.

### § 52.
### Výjimky z ustanovení zákona.

(1) Ustanovení tohoto zákona se nevztahují

a) na zaměstnance státu, svazků územní samosprávy a ostatních veřejnoprávních korporací, včetně ústavů veřejnoprávního pojištění a církví a náboženských společností státem uznaných (recipovaných),

b) na zaměstnance ústavů, podniků, fondů a zařízení, náležejících subjektům uvedeným pod písm. a) nebo jimi spravovaných,

c) na zaměstnance, pro něž platí učitelský zákon,

d) na osoby duchovního a řeholního stavu.

(2) Mezi zaměstnance uvedené v odstavci 1, písm. a) a b) se nepočítají zaměstnanci národních podniků a jejich ústředních nebo oblastních orgánů, jakož i zaměstnanci na majetku konfiskovaném podle příslušných předpisů, pokud nebyli výslovně převzati do státní nebo jiné veřejné služby.

**§ 53.**

(1) Pokud některý ministr (ministerstvo) všeobecně upraví podle předcházejících ustanovení některou věc, učiní tak pro Slovensko po vyjádření příslušného pověřence (pověřenectva), který se po případě dohodne se zúčastněnými pověřenci (pověřenectvy). Vyjádření musí býti podáno v přiměřené lhůtě podle povahy věci.

(2) Ministři (ministerstva) vykonávají svou působnost podle tohoto zákona, na Slovensku zásadně prostřednictvím příslušných pověřenců (pověřenectev), kteří se při tom řídí směrnicemi, vydanými příslušným ministrem (ministerstvem).

(3) Vyhlášky ministrů (ministerstev) v Úředním listě ve věcech upravených tímto zákonem uveřejní příslušný pověřenec (pověřenectvo) též v Úředním věstníku (Úradnom vestníku).

**§ 54.**

Skončení účinnosti tohoto zákona nebude mít vlivu na platnost poměrů, založených na jeho podkladě, a to ani v případech, kde by po skončení účinnosti zákona zaměstnanec změnil zaměstnání.

**§ 55.**

Tento zákon nabude účinnosti dnem vyhlášení, jeho § 37 však teprve jeden měsíc po tomto dnu. Zákon pozbude účinnosti dnem 31. prosince 1948. Provedou jej všichni členové vlády.

**Dr. Beneš v. r.**

**Gottwald v. r.**

**Dr. Zenkl v. r.**

**Kopecký v. r.**

**Dr. Šrámek v. r.**

**Laušman v. r.**

**Ursíny v. r.**

**Ďuriš v. r.**

**Fierlinger v. r.**

**Zmrhal v. r.**

**Široký v. r.**

**Dr. Pietor v. r.**

**Masaryk v. r.**

**Ing. Kopecký v. r.**

**arm. gen. Svoboda v. r.**

**Hála v. r.**

**Dr. Ripka v. r.**

**Dr. Nejedlý v. r.**

**Nosek v. r.**

**Dr. Procházka v. r.**

**Dr. Dolanský v. r.**

**Majer v. r.**

**Dr. Stránský v. r.**

**Dr. Franek v. r.**

**Dr. Drtina v. r.**

**Dr. Clementis v. r.**

**Lichner v. r.**

Vydavateľ Zbierky zákonov Slovenskej republiky a prevádzkovateľ právneho a informačného portálu Slov-Lex dostupného na webovom sídle www.slov-lex.sk je Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky, Župné námestie 13, 813 11 Bratislava, tel.: 02 571 01 000, e-mail: helpdesk@slov-lex.sk.