



HLAVA ŠESTÁ Péče o zaměstnance

ODDÍL PRVNÍ

Pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj

§ 139

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.

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

§ 140

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

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

38) [§ 24 odst. 2 písm. j\) bod 4 zákona ČNR č. 586/1992 Sb.](#), o daních z příjmů.

Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

§ 141

zrušen

§ 141a

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

§ 142

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

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

§ 142a

zrušen

§ 142b

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

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

a) zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci; v takovém případě mu zaměstnavatel může poskytovat pracovní volno bez náhrady mzdy,

b) zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

§ 143

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

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

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

a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,

b) doba, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru,

c) druhy nákladů, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru,

d) nejvyšší celková částka, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit, jinak je dohoda neplatná.

(4) Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba základní (náhradní) vojenské služby a civilní služby konané místo ní, doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte ([§ 158](#)). Nezapočítává se též

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

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

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

(7) Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů nevzniká, jestliže

a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování hmotného zabezpečení, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci,

b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů, pro které lze zrušit okamžitě pracovní poměr, nebo z důvodu závažného porušení pracovní kázně, popřípadě dohodou z důvodů uvedených v [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\)](#),

c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů uvedených v [§ 46 odst. 1 písm. d\)](#),

d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně šesti měsíců kvalifikace, kterou si zaměstnanec zvýšil.

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

§ 144

Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby nahrazující tuto službu a doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

§ 145

Uložení svršků a dopravních prostředků

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

ODDÍL DRUHÝ

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

§ 146

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

§ 147

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

§ 148

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením ([4b](#)) na vhodných pracovních místech a umožňovat jim výcvikem nebo studiem získání potřebné kvalifikace, jakož i pečovat o její zvyšování. Jsou dále povinni vytvářet podmínky, aby tito zaměstnanci měli možnost co nejširšího a trvalého pracovního uplatnění, a zlepšovat vybavení pracovišť, aby mohli dosahovat pokud možno stejných pracovních výsledků jako ostatní zaměstnanci a aby jim byla práce co nejvíce usnadněna.

(2) Pro zaměstnance se zdravotním postižením ([4b](#)) které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek, se u některých zaměstnavatelů vyhrazují nebo zřizují chráněné dílny (pracoviště) a umožňuje se jim získat potřebnou kvalifikaci.

(3) Povinnosti zaměstnavatelů související se zaměstnáváním zaměstnanců se zdravotním postižením ([4b](#)) uvedené v předchozích odstavcích, blíže upravují zvláštní předpisy.

[4b](#)) § 67 zákona č. 435/2004 Sb.

§ 148a

zrušen