

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Richard Blatný

**Komparace české a slovenské
právní úpravy dovolené**

Disertační práce

Školitel: Prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

**Studijní program: Teoretické právní vědy - pracovní právo a právo
sociálního zabezpečení**

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. 2. 2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 559 254 znaky včetně mezer.

Na tomto místě musím uctivě poděkovat svému školiteli, věhlasnému odborníkovi problematiky pracovního práva, váženému panu **Prof. JUDr. Petrovi Hůrkovi, Ph.D.**, náměstkovi z legislativní sekce ministerstva práce a sociálních věcí, Právníkovi roku 2019 v oboru pracovního práva, od 1. července 2020 náměstkovi ministra vnitra pro státní službu (tzv. superúředníkovi) na návrh premiéra a z rozhodnutí vlády, VŠ pedagogovi od roku 1997, od 15. 12. 2020 vysokoškolskému profesorovi, spoluautorovi několika zákoníků práce, autorovi mnoha monografií a spoluautorovi mnoha odborných knih a článků, za trpělivé a podnětné vedení při celém doktorandském studiu a za důležité rady a doporučení při zpracování této práce.

Za četné informace děkuji rovněž vážené paní **Doc. JUDr. Margaritě Vysokajové, CSc.**, naší přední znalkyni problematiky pracovního práva, zkušené VŠ pedagožce, autorce stovek odborných článků, mnoha odborných monografií a spoluautorce mnoha knih a článků a několika zákoníků práce.

Děkuji rovněž vážené paní **Doc. JUDr. Tatianě Máhrové, Ph.D.**, zkušené VŠ pedagožce, autorce stovek odborných článků a monografií, za četné postřehy z oblasti pracovního práva na Slovensku. Děkuji rovněž panu **Ing. Aleši Královi** z MPSV, panu **Ing. Pavlovi Spáčilovi** a panu **Ing. Pavlovi Mrázkovi** ze společnosti TREXIMA, s.r.o., za méně dostupná statistická data.

Zároveň je mi milou povinností uctivě poděkovat i **mé paní Olince a dceři Lucii** za mimořádnou pomoc, trpělivost, pochopení a toleranci při vytvoření pohodové rodinné atmosféry, ve které mohu odborně pracovat.

disertant

Napsáno v Praze a v Krásné Hoře u Příbrami, rukopis uzavřen
k právnímu stavu ke dni 1. února 2021.

Obsah

Obsah	3
Úvod	4
1. Vymezení pojmů	15
2. Historický vývoj pracovněprávní legislativy, délky pracovní doby a řádné dovolené v českých zemích a na Slovensku do roku 1918	22
2.1 Vývoj v Čechách, na Moravě a ve Slezsku do roku 1918	22
2.2 Vývoj na Slovensku do roku 1918	35
3. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Čechách, zemi Moravskoslezské a na Slovensku a v Podkarpatské Rusi v letech 1918 – 1934	40
3.1 Vývoj v Čechách a v zemi Moravskoslezské v letech 1918-1934	41
3.2 Vývoj na Slovensku a v Podkarpatské Rusi v letech 1918 – 1934	56
4. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Československé republice v letech 1935 – 1939	68
5. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Protektorátu Čechy a Morava v letech 1939 – 1945	71
6. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené ve Slovenském státu v letech 1939 – 1945	82
7. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Československé republice v letech 1945 – 1965	90
8. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy v Československé republice v letech 1966-1992	151
9. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v České republice v letech 1993 – 2006	176
10. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v České republice v letech 2007 – 2020	196
11. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené ve Slovenské republice v letech 1993 – 1. 2. 2021	213
12. Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb.	241
Závěr	254
Seznam použitých zdrojů	285
Seznam internetových zdrojů	290
Seznam použitých právních předpisů	291
Seznam ostatních zdrojů	305
Seznam zkratk	306
Abstrakt v českém jazyce s klíčovými slovy	308
Abstrakt v anglickém jazyce s klíčovými slovy	311

Úvod

Práce si klade za cíl zmapovat a zdokumentovat vývoj české a slovenské pracovněprávní legislativy s důrazem na historický vývoj a právní úpravu dovolené.

Pracovněprávní podmínky byly vždy ovlivněny stavem společnosti co do způsobu výroby, kapitálovou vybaveností, rozvojem společenských vztahů a způsobem myšlení dané konkrétní doby. Je zcela samozřejmé, že v otrokářské společnosti¹, jejíž výrobní vztahy byly omezeny na zemědělství, lov, výboje, jednoduchou výrobu individuálního typu a zjednodušené praktiky otrokářského pracovního režimu, byly pracovní podmínky velmi těžké a v zásadě upravovány

¹ Sluhové měli přesně stanovené úkoly na bohatých panstvích vysokých úředníků, v chrámech i vilách nejzámožnějších Egyptanů a za své služby pobírali odměnu. Mohli pracovat jako vebau, „číšníci“, jejichž důležitým úkolem bylo obsluhovat panstvo u stolu. Mohli být „naslouchací“, kteří čekali na zavolání svého pána, nebo šemsu, kteří pána doprovázeli, když šel ven. Sluhové šemsu u sebe neustále nosili košťátko, srolovaný koberec a dlouhou hůl. Když se jejich pán zastavil, rozbali koberec a při každé příležitosti jej ometali. Jiný služebník nosil sandály, které nasazoval pánovi poté, co mu oťrel nohy. Další služebnictvo pracovalo v kuchyních, zajišťovalo úklid a řádný chod domácnosti. Všichni tito sluhové byli svobodní. Svobodně mohli odejít od svého pána, pokud k nim byl nespravedlivý, svobodně se mohli usadit a pracovat sami na sebe, svobodně mohli nabývat majetku a zhodnocovat jej. Ve službě byli placeni za odvedenou práci. Otroci, nazývaní hernu či baku, tuto možnost neměli. Postavení otroků v Egyptě se velmi odlišovalo od postavení otroků v klasických otrokářských společnostech, jakými byly např. staré Řecko a Řím. V Egyptě neexistovalo právně zakotvené postavení otroků. Mohli vlastnit majetek, mohli ho odkazovat a dokonce mohli mít i své otroky. Existují doklady o tom, že otrok se mohl stát i písařem. O nejednoznačné povaze jejich postavení vypovídá i fakt, že slovo hernu tvořilo část označení „kněze“ hernu necer, služebníka božího, a tak by mělo být spíše překládáno jako „sluha“. Zejména od doby Nové říše (1550 - 1069 př. Kr.) byli otroky většinou cizinci. Jednalo se hlavně o válečné zajatce, které Egypt získal při vítězných taženích. Zajatci byli považováni za válečnou kořist, a jako takové je dostávali buď nejudatnější vojáci, nebo chrámy a královská panství. Tito otroci byli součástí státní pokladny stejně jako královský dobytek a mohli být kdykoli prodáni či vyměněni jako zboží. Když otrokyně porodila dítě, bylo jí odebráno a mohlo být také prodáno. Pán své otroky mohl libovolně prodávat i pronajímat a také je odkazovat svým dědicům. Otroci na rozdíl od sluhů nebyli svobodní, a v případě útěku po nich bylo vyhlášeno pátrání. Přes to všechno nebyl osud otroků na egyptském území o tolik horší než osud svobodných sluhů. Ti totiž sice měli možnost volby, stejně jako otroci ale patřili k vrstvě, která většinou žila v nejistotě a bídě. Tak se stávalo, že svobodní lidé museli sami sebe prodat do otroctví, aby vybědli z marasmu nouze. Oběma společenským skupinám hrozil od nespokojených pánů výprask a výtky. Stávalo se, že otroci byli svými pány osvobozeni, nebo že si svobodný sluha vzal za ženu otrokyni narozenou v egyptském domě. Tím byla žena osvobozena z otroctví a i její děti byly považovány za svobodné. Těm šťastnějším dokonce jejich bývalý pán dával i věno do manželství. Někdy se takto mohli vyvázat z otroctví i muži. Podle textu uloženého v muzeu v Louvru se jedna svobodná žena provdala za jistého Amenia, válečného zajatce a otroka, který patřil jejímu strýci, královskému holiči při chrámu. Po svém osvobození z otroctví Amenius dokonce převzal živnost svého bývalého pána. Nebylo ani vzácností, že otroci se svolením svých pánů nakupovali půdu.

majiteli zdrojů lidské práce, poskytovatelů práce, tedy majiteli otroků. Práva pracujících, natož lidská práva či dokonce občanská práva byla zcela neznámým pojmem.

V nejstarších dobách vznikly určené dny odpočinku z náboženských důvodů. Postupem doby se stávala výroba sofistikovanější, lidská společnost jako celek bohatla, lidská práce byla více nahrazována silou tažných zvířat, později přírodními silami a ještě později stroji, společnost vyrobila spolehlivě více než potřebovala, výrazně sílila role výzkumu a lidského myšlení od renesance a osvícenství. Rostla role jedince ve společnosti, tedy i v jeho práci (povolání), v jeho specializaci, schopnostech a jedinečnosti na straně jedné a na druhé straně rostla masa námezdní práce, později továrního dělnictva. Objevovali se novátoři a vynálezci, na druhé straně jednoduše nahraditelná pracovní síla, ale velmi početná a organizovaná, a to i na mezinárodní úrovni. Na jedné straně bylo pro zaměstnavatele žádoucí si vybrané jedince udržet, na druhé straně bylo nutno organizovanou sílu v daných mezích ovládat, korigovat a později s ní vycházet jako s pracovním a sociálním partnerem. Postupem doby byl tento vždy nerovný vztah podřízené práce a zaměstnavatele stále jemněji vyvažován až do dnešní podoby pokud možno přiměřeně rovného dialogu. Materiálně rozvinutá společnost s vyspělou technickou výrobou si mohla (a později musela) dovolit poskytovat zaměstnancům i placenou dlouhodobou (v délce několika dnů až týdnů) přestávku ve výkonu jejich práce. Tato přestávka se udělovala s dovolením zaměstnavatele, ujal se pro ni označení dovolená.

Dovolená je velmi mladý právní institut, historicky se vyvinula u těch pracovníků, kteří byli pro ústřední panovnickou moc nejdůležitější, tedy pro vojáky, nejvyšší úředníky a horníky. Vývojem posledních několika tisíc let s nebývalým nárůstem práv jedince ve společnosti (od otrokářské k demokratické společnosti) vznikl požadavek lidskou práci (tedy slabší stranu pracovněprávního vztahu) chránit, pracovníkovi umožnit prožít spokojený život s důstojnými podmínkami i pro osobní vyžití a realizaci ve volném čase. Pro zaměstnavatele začala být velmi nákladná častá výměna a zapracování zaměstnanců, především těch specializovaných, na druhé straně musel zaměstnavatel vynahrudit jejich loajalitu, pracovní věrnost a výkonnost, zajistit jim uspokojivé pracovní podmínky i s ohledem na konkurenci ostatních zaměstnavatelů a na bezpečnost práce. S rozvojem mezinárodní organizace práce se podařilo mnohé pracovněprávní podmínky prosadit do všeobecně uznaných standardů.

Z přirozenosti stejných práv a povinností pro všechny členy společnosti vyplývá, že právo ve svém celku by mělo v zásadě vycházet ze základních principů, z nichž dva jsou stěžejní.

Za prvé právní úprava musí být jednoduchá a srozumitelná i pro právní laiky. Druhou zásadou právní úpravy by měla být její spravedlnost, aby sám zákon nezakládal diskriminaci. Někdy mohou tyto dva principy být sami v konfliktu. Obecně platí, že čím jednodušší je právní úprava, tím větší je prostor k jejímu různému výkladu a aplikaci, což umožňuje účelové dotváření práva, především vrchnostenského typu (zlovůli). Často však i komplikovaná a rozsáhlá striktní právní úprava neznamená vždy její spravedlnost.

Sám pojem spravedlnost je námět na celou knihu. Sokrates (469 - 399 př. Kr.) či Platon (427 až 347 př. Kr.) považovali spravedlnost za jednu ze ctností. A ctnost byla pro Řeky už před 25 stoletími zdatností, jejíž výkon byl založen v techné. Každý se jí proto může naučit a zvládnout ji na lepší či horší úrovni. Ještě dále šel Aristoteles (384 - 322 př. Kr.) ve své Etice Nikomachově², který spravedlnost nevnímal pouze jako ctnost jednotlivce, ale jako objektivní měřítko chování. Kritérium pro korektní spravedlnost mu byla míra obtížnosti dosažení neoprávněného prospěchu v lidské společnosti, způsob a možnost domoci se náhrady škody (újmy) a vymahatelnost práva obecně. Je pozoruhodné, že přes propast věků, technického pokroku a vývoje společnosti jsou tyto problémy aktuální pro nás i dnes. Aristoteles dotáhl své myšlenky až k pojmu zákonné spravedlnosti, kterou převzal sv. Augustin (zemřel roku 430) či Tomáš Akvinský (1225 - 1274). Justinián v Corpus Juris Civilis (CIC, rok 533) uvádí, že „spravedlnost je zvyk, díky němuž člověk poskytne každému, co mu patří, a to se stálou a trvalou vůlí“. Tím navázal na římského právníka Ulpiana (170 - 220), razícího heslo „každému co jeho jest“. Politický filosof a historik Russell Kirk (1918 - 1994) rozšířil vnímání spravedlnosti na spravedlnost sociální. Byl představitelem konzervatismu, odmítal multikulturalismus a vývoz „demokracie“. Zastával názor, že každá změna by měla vycházet z tradice. Civilizovaná společnost potřebuje mít dle něho své vrstvy a třídy.

Termín sociální spravedlnosti se stal kánonickým v encyklice Quadragesimo anno papeže Pia XI. z roku 1931, tedy v době, kdy vrcholila krize v kapitalistických státech.

Právní úprava institutu dovolené nikdy nepatřila z hlediska svého rozsahu mezi nejobsáhlejší, nicméně se jedná o jeden z nejvýznamnějších nároků zaměstnance v pracovně-právním vztahu.

² Vydána kolem roku 349 př. Kr. v deseti svitcích, jednalo se o soubor přednášek v Lyceu, byla to praktická filosofie, jak by měl člověk žít. Byla vodítkem pro celou evropskou středověkou filosofii.

Institutem dovolené se realizuje mimo jiné i základní sociální právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, konkretizované v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce (ZP).

V kontextu některých Úmluv mezinárodní organizace práce (MOP, založena 28. 6. 1919), především Úmluvy o placené dovolené č. 52 z roku 1936, Všeobecné deklarace lidských práv (10. 12. 1948), Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod (1950) a dalších dokumentů přijatých v rámci Rady Evropy, Evropské sociální charty (dokument Rady Evropy z roku 1961), Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 132/1971³ o placené dovolené a některých směrnic ER EHS/EU (především od 70. let dvacátého století) se dovolená stává účinným nástrojem vybalancování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

Dovolená je účinným nástrojem k péči o pracovní sílu, o spokojený život zaměstnance karierní (pracovní) i mimopracovní, tedy o rodinný život a pro osobní rozvoj; měla by v zásadě spoluvytvářet podmínky pro to, aby si zaměstnanec mohl čerpáním dovolené skutečně odpočinout, tedy k zotavení a nikoli pro jiné účely. To je její smysl a poslání, které by mělo být společným závazným zájmem zaměstnanců a zaměstnavatelů. Podle mého názoru je nicméně praxe taková, že dovolená bývá čerpána v rozporu s jejím základním smyslem. Např. supluje dočasnou krátkodobou pracovní neschopnost⁴, bývá využívána k nejrůznějšímu zařizování rodinných a osobních záležitostí a dokonce k další výdělečné činnosti. Osobním šetřením z let 2000 - 2020 jsem zjistil, že je stále častěji vybírána po kratších částech, takže její původní účel ustupuje do pozadí.

Domnívám se, že je nezbytné, aby v současném právním stavu naší společnosti zaměstnanci znali alespoň základy pracovního práva, mimo jiné i úpravu dovolené. Především v soukromé sféře (bez práce odborové organizace či kvalifikovaného zástupce zaměstnanců) může docházet k neoprávněným zásahům zaměstnavatelů do pracovněprávních práv zaměstnanců, a to včetně neoprávněného krácení nároku na dovolenou. Nárok na dovolenou je jedním z jejich základních práv vyplývajících z pracovněprávního poměru, avšak právem realizovatelným jen v aktivní součinnosti se zaměstnavatelem. Poslední novely ZP již pamatují i na reálnou možnost pasivity zaměstnavatele v tomto směru. Dobrá znalost právní úpravy tohoto institutu ve všech

³ Vyhlášena ve Sbírce zákonů jako Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb.

⁴ Především od roku 2008, resp. po vydání Nálezu ÚS v roce 2009 do 30. 6. 2019.

souvislostech může zabránit pozdějším rozporům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, v nichž je zaměstnanec stále reálně stranou slabší a na případné soudní řízení spíše raději rezignuje⁵.

Z komentáře k zákoníku práce (zákonu č. 262/2006 Sb.) v této souvislosti uvádím, že „dovolená není ničím jiným než obdobím soustředěného odpočinku, který zaměstnanci náleží za kalendářní rok (popř. jeho část) nebo za odpracované dny. Důraz na faktické čerpání dovolené zaměstnancem v kalendářním roce, v němž právo na tuto dovolenou vzniklo, požadavek její minimální výměry v trvání čtyř kalendářních týdnů a omezení možnosti poskytovat za nevyčerpanou dovolenou finanční náhradu, s výjimkou při skončení pracovního poměru, vyplývají ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Česká právní úprava dovolené představuje vesměs minimální standard, od něhož se lze odchýlit směrem nahoru a ve prospěch zaměstnance“ – viz dále v kapitole „Závěr“ na str. 264-268.

„Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. přinesla s účinností od 1. ledna 2012 některé zásadní věcné změny dotýkající se především právní úpravy čerpání dovolené. Tyto změny částečně odstranily předchozí administrativní náročnost evidence dovolené a současně odstranily některé disproporce v možnostech převodu nevyčerpané dovolené z důvodu dlouhodobých překážek v práci do dalších období (upravuje především ustanovení § 218 – pozn. R.B.). Vedle těchto věcných změn byla uvedenou novelou ve shodě s celkovou koncepcí zákoníku práce zpřesněna dikce některých ustanovení o dovolené s cílem vyloučit pochybnosti o povaze takových ustanovení. Odchýlení od nich není žádoucí. O ustanovení zakládající povinnosti smluvních stran (např. v § 214)“, uvádí dále komentář k zákoníku práce.

Podle současné právní úpravy je dovolená za kalendářní rok základním typem dovolené, která přísluší zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval po celý kalendářní rok a zároveň konali práci alespoň 60 dní. Zaměstnanci, kteří nebyli v pracovním poměru po celý kalendářní rok, mají při odpracování alespoň 60 dní v tomto roce právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku.

Právo na dovolenou za poměrnou část kalendářního roku vzniká za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. Mimo základního požadavku alespoň 60 odpracovaných dnů

⁵ Blatný R.: Paradox výběru nových zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů v letech 2000 - 2020. Advokátní deník, č. 9, 2019, str. 1 - 10.

tak pro tento druh dovolené není rozhodující počet odpracovaných směn, ani počet odpracovaných hodin, vzhledem k rozsahu pracovního úvazku zaměstnance, nýbrž trvání pracovního poměru ve vazbě na celé kalendářní měsíce. Právní úprava v České republice tak při posuzování rozsahu dovolené ignoruje počet odpracovaných dnů a tím se dostává do rozporu s pravidly spravedlivého určování práv zaměstnanců v pracovním poměru, stejně jako do rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům rozdílnou délku dovolené bez důvodů spočívajících v odpracované práci.

Zaměstnanci, který v kalendářním roce neodpracoval ani 60 pracovních dnů, vzniká při odpracování alespoň 21 dnů právo na dovolenou za odpracované dny. Délka dovolené za odpracované dny se na rozdíl od dovolené za poměrnou část kalendářního roku řídí počtem dnů, které zaměstnanec odpracoval. Dovolená za odpracované dny činí 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů zaměstnancem.

Institut dovolené byl součástí první jednotné kodifikace pracovněprávních vztahů provedené zákonem č. 65/1965 Sb. - zákoník práce. Od doby účinnosti zákoníku práce, tedy od 1. 1. 1966, byla oblast právní úpravy dovolené mnohokrát novelizována. Přes všechny tyto novelizace, které reagovaly jak na potřeby praxe zejména z hlediska společensko-ekonomických potřeb, tak i na požadavky mezinárodněprávních dokumentů (Směrnice Evropských společenství, Úmluva Mezinárodní organizace práce), lze konstatovat, že k zásadním změnám koncepce právní úpravy dovolené doposud nedošlo. Harmonizační novela, zákon č. 155/2000 Sb., s účinností od 1. ledna 2001, (zvýšila nárok na čerpání dovolené za kalendářní rok ze tří na čtyři kalendářní týdny) reagovala v souvislosti s přípravou vstupu ČR do Evropské unie (1. května 2004) zejména na požadavky Směrnice Evropských společenství č. 93/104 EC o určitých aspektech stanovení pracovní doby, která ve svém čl. 7 stanovila minimální nárok na dovolenou v délce čtyř kalendářních týdnů pro všechny zaměstnance a dále povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok. Domnívám se, že právní úprava dovolené odpovídá z převážné části potřebám praxe a ve srovnání s právní úpravou vyspělých evropských států je na poměrně dobré úrovni (viz poznámky pod čarou na toto téma). Přestože základní koncepce právní úpravy dovolené se od doby účinnosti zákoníku práce zásadně nezměnila, vyskytují se v praxi některé problémy při aplikaci ustanovení upravujících dovolenou vyplývající jak z celkového pojetí právní úpravy, tak z jednotlivých dílčích novel.

Zákoník práce (zákon č. 285/2020 Sb.) upravuje tyto druhy dovolené:

- 1) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- 2) dodatková dovolená.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) rozlišoval ještě dovolenou za odpracované dny. Harmonizační novela také zavedla institut tzv. rodičovské dovolené a zrušila zvláštní dodatkovou dovolenou. Uvedená právní úprava byla s účinností od 1. ledna 2007 nahrazena zákoníkem práce, zákonem č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Jen pro informaci lze zmínit, že projednávání návrhu zásadní změny koncepce dovolené založené na odpracované týdenní pracovní době zaměstnance v příslušném kalendářním roce, od níž se odvozuje jak délka, tak i čerpání dovolené v hodinách v závislosti na její výměře v týdnech, s níž počítal již návrh tzv. koncepční novely zákoníku práce schválený vládou v srpnu 2016, nebylo dokončeno, nicméně snahy o prosazení této změny stále existovaly. Jejich duchovním otcem je právě výrazná osobnost mého pana školitele, který je nakonec prosadil v podobě zákona č. 285/2020 Sb. Došlo tak ke zjednodušení a odstranění neodůvodněných rozdílů (spravedlnost!) mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců (diskriminace!) při výpočtu dovolené a při jejím čerpání.

Vlastní téma institutu dovolené, především konstrukce výpočtu (stanovení její délky), je velmi společensky sledované. Dovolená patří k jednomu ze základních sociálních práv zaměstnanců, představuje dobu odpočinku v souvislosti s výkonem práce. Dovolenu lze jejím charakterem, smyslem a účelem podřadit pod širší kategorii tzv. dob odpočinku, které samy tvoří součást ještě obecnější kategorie pracovních podmínek⁶, a to pracovních podmínek nehmotné povahy. Vedle pracovních podmínek materiálně technického rázu, které jsou spjaty s pracovním procesem (vybavení stroji, zařízením, jejich technologickou úrovní, kvality pracovního prostředí, podmínky bezpečnosti práce atd.) působí přímo na organismus zaměstnance. Pracovní podmínky nehmotné povahy polidšťují pracovní proces. Dovolená představuje jednu ze složek pracovních podmínek nehmotné povahy organizačního charakteru, kam lze začlenit i samotnou dělbu práce (požadavky na rychlost, přesnost a specializaci pracovní činnosti) a rozvržení pracovní doby.

⁶ V tomto smyslu lze institut dovolené chápat jako zákonnou realizaci sociálního práva na uspokojivé pracovní podmínky, jak to vyplývá z čl. 28 Listiny základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.).

Smyslem institutu dovolené je poskytnout zaměstnanci v rámci kalendářního roku určitý delší, pokud možno celistvější úsek pracovního volna, který by měl sloužit k odpočinku zaměstnance od pracovní aktivity. Na druhou stranu je zcela na vůli zaměstnance, jak toto pracovní volno využije. Povinnost zaměstnavatele končí poskytnutím pracovního volna, bez možnosti jakkoli kontrolovat způsob, jakým s touto dobou odpočinku zaměstnanec naloží. V institutu dovolené se projevuje spíše ochranná funkce pracovního práva, která zde klade důraz na přerušování pracovní aktivity zaměstnance a posílení bezpečnosti práce. Smyslem zákoníku práce je poskytnout zaměstnanci vzhledem k době trvání pracovního poměru a odpracované době v rámci kalendářního roku určitý počet dnů pracovního volna. Základní standardy poskytování dovolené vycházejí z mezinárodních předpisů, zejména se jedná o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132 týkající se každoroční placené dovolené.

Dle principů vázanosti české právní úpravy je nutný soulad s přijatou mezinárodní úpravou a dostupnou judikaturou Soudního dvora Evropské unie (SD EU). Tato judikatura zaznamenává v posledních přibližně patnácti letech (s dalšími smlouvami o přistoupení k EU z let 2004, 2007 a 2013, kdy se počet členských států zdvojnásobil) velmi dynamický vývoj.

S ohledem na výše uvedené požadavky mezinárodních pramenů práva činila délka dovolené zaměstnance podle zákona č. 262/2006 Sb. nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, činí 5 týdnů, dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel, který provozuje podnikatelskou činnost, může délku dovolené prodloužit na základě ujednání v kolektivní nebo jiné smlouvě nebo ve vnitřním předpise.

Délka dovolené je v tomto právním předpise vymezena v týdnech. Pro určení, čerpání a následné poskytování náhrady mzdy za dovolenou je však nezbytné její přepočítání na pracovní dny zaměstnance a následně i na pracovní hodiny. Za týden dovolené se pro tyto účely považuje tolik pracovních dnů, kolik jich zaměstnanec dle rozvržení pracovní doby odpracuje týdně. Pokud však zaměstnanci pracují v rozdílně dlouhých pracovních směnách nebo dochází-li v průběhu kalendářního roku ke změně délky jejich pracovních směn, dosavadní právní úprava to nijak nezohledňuje. Nadále je dovolená poskytována v pracovních dnech, bez ohledu na příslušnou délku směny. Dochází k nerovnému zacházení, kdy jsou zvýhodněni zaměstnanci,

jimž dovolená připadla a na delší směnu oproti ostatním. Celkově to vede k rozdílnému počtu hodin strávených na dovolené ve vztahu k hodinám odpracovaným, viz dále. Vyjádření dovolené v týdnech a jejich přepočítání na pracovní dny bez ohledu na specifické rozvržení pracovní doby zaměstnance v kalendářním roce tak bylo dle mého názoru nevyhovující.

Lze říci, že s celkovou délkou placené dovolené roste spokojenost zaměstnanců se zaměstnáním, v obecné rovině se zaměstnanec může cítit svobodněji.

Na druhou stranu je nutno poznamenat, že společnost a její fungování, včetně prosté každodenní existence každého jejího člena (zde zaměstnance), je stále složitější, takže zaměstnanec často potřebuje delší dovolenou pro vyřízení svých náročnějších rodinných a osobních úkolů.

Dovolená je legislativci koncipována především pro účely odpočinku zaměstnance, k regeneraci jeho sil. Tento cíl, smysl a poslání dovolené by měli mít na zřeteli jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Velmi zásadní změnu přinesl zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a sice dispozitivní normu pro zaměstnavatele z hlediska možnosti zvýšení nároku na dovolenou nad zákonem stanovenou její minimální délkou. Přesto je zrušení karenční doby prvních tří dnů nemoci rovněž dostatečně známé, dovolená nahrazovala pracovní neschopnost (2009 - 2018).

Dizertační práci jsem pod laskavým vedením mého školitele, váženého pana Prof. JUDr. Petra Hůrky, PhD., předního odborníka dané problematiky, strukturoval do těchto kapitol podle státnotvorných a legislativních mezníků: vedle historického shrnutí dané problematiky v širším kontextu (od formování způsobu a organizace práce z prvních písemných zpráv na území sledovaných států k dnešku, a to na „tradičním“ území Čech, Moravy a Slezska i na území dnešního Slovenska. Pokusil jsem se o jejich srovnání. V případě českých zemí to zahrnovalo období od poloviny 13. století do roku 1918 (kapitola 2.1, str. 22 - 35), v případě území dnešního Slovenska se jednalo o období samého konce 17. století do roku 1918 (kapitola 2.2, str. 35 - 39). Společný vývoj soustátí je „okořeněn“ poznámkami o legislativní úpravě pracovněprávních podmínek na území Podkarpatské Rusi, které mělo v naší historii poněkud traumatizující příchut'. V počátku (1919) společné historie snad jistý pocit národní satisfakce z nově získaného území, vystřídání obtížnou správou, daného nedostatkem proškoleného místního úřednictva, vzdáleností od státního centra a místní nerozvinutostí až zaostalostí. To přinášelo státu ekonomické a politické problémy. Posléze se zde rychle rozbujely odstředivé tendence, které

vyvrcholily rozpadem státu v nešťastném roce 1939 a maďarskou anexí tohoto území. Válečné události let 1944 - 1945 v podstatě vytvořily z této oblasti „území nikoho“ (částečně kontrolovali Němci, nárokovali Maďaři i Ukrajinci, politicky řešil Sovětský svaz jako budoucí a posléze faktický osvoboditel území. Nově fungující československá vláda (od příjezdu prezidenta Dr. E. Beneše dne 16. května 1945 do Prahy) měla „tradičně“ roli přihlížitele. Ztráta tohoto území de iure dne 29. června 1945 proto nebyla naštěstí tak bolestivá (viz další poznámky v textu).

Společný vývoj politický v českých zemích a na Slovensku od roku 1918 do roku 1934 sleduje kapitola č. 3, v českých zemích kapitola 3.1 (str. 40 - 56), včetně stručné poznámky o vývoji dovolené v Německu. Vývoj na Slovensku a v Podkarpatské Rusi kapitola 3.2 (str. 56-67). Rok 1934 je volen záměrně, neboť toho roku byl vydán velmi pokrokový zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., který dovolenou výrazně prodloužil, byla poskytnuta většímu okruhu zaměstnanců a pracovně-právní úprava byla přeci jen výrazně zpřehledněna.

Dalšímu epizodnímu období soustátí v letech 1935-1939 je věnována kapitola 4. (str. 68 - 70), období Protektorátu 1939-1945 je věnována kapitola 5. (str. 71 - 81) a pracovněprávními podmínkám, včetně úpravy dovolené ve Slovenském státu ve stejném období je věnována kapitola 6. (str. 82 - 89).

V 7. kapitole je analyzován společný právní vývoj z hlediska pracovně-právní problematiky a vývoji institutu dovolené v obou zemích v letech 1945-1965 (str. 90 - 150). Rok 1965 je zcela samozřejmým mezníkem, neboť došlo k první kodifikaci pracovního práva u nás.

Společný vývoj dané problematiky v obou sledovaných státech v letech 1966 - 1992 mapuje kapitola 8. (str. 151 - 175). Na podzim 1992 se Československá republika bohužel opět rozpadla k 1. lednu 1993.

Kapitola č. 9. (str. 176 - 195) sleduje další období k vydání nového zákoníku práce (1993 až 2006), kapitola č. 10. (str. 196 - 212) pak analyzuje dané období od účinnosti tohoto zákoníku práce do prvního měsíce účinnosti posledního zákoníku práce, tedy období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2020. Kapitola č. 11 (str. 213 - 240) analyzuje vývoj pracovněprávní problematiky v letech 1993 - 2021 ve Slovenské republice (do 1. 2. 2021).

V kapitole č. 12 jsem se věnoval novele zákoníku práce, zákonu č. 285/2020 Sb. Podrobně jsem se zabýval novinkami v oblasti institutu dovolené a praktickými příklady jsem tuto problematiku (str. 241 - 253) přiblížil i laické veřejnosti.

V závěrečné kapitole (str. 254 - 284) jsem shrnul výše probíranou tematiku, snažil jsem se zhodnotit celý popsany vývoj pracovněprávních vztahů, především však institut dovolené a tyto aspekty porovnat ve vývoji české a slovenské legislativy, a to jak v období separátního vývoje, tak vývoje v rámci jediného státu. Těžiště tohoto srovnání je přirozeně v posledních necelých třech dekádách samostatného vývoje obou států. Závěrečné úvahy se pokoušejí podat srovnání i z hlediska de lege lata a de lege ferenda.

Dále je zařazen seznam použité literatury (str. 285 - 290), včetně seznamu internetových zdrojů (str. 290), seznamu použitých legislativních předpisů (str. 291 - 304), seznamu ostatních zdrojů (str. 305) a seznamu použitých zkratk (str. 306 - 307). Poslední části této práce jsou abstrakt a klíčová slova v českém jazyce (str. 308 - 310) a abstrakt a klíčová slova v anglickém jazyce (str. 311 - 313).

V principu lze říci, že ke sjednocení s právem evropské unie až na několik odlišností došlo. Odlišnosti byly dány buď nejednoznačností některých aspektů české právní úpravy, existencí několika právních názorů či v možnosti nespravedlivého zacházení se zaměstnanci. Velkým přínosem v tomto směru je již uvedená novela ZP ze dne 17. června 2020, zákon č. 285/2020 s účinností od 30. července 2020, v některých ustanoveních s účinností od 1. ledna 2021.

Tato disertační práce je zpracována dle právního stavu ke dni 1. 2. 2021.

1. Vymezení pojmů: pracovní doba, doba odpočinku a dovolená

1.1 Pracovní doba, doba odpočinku

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) se ve své 4. části v ustanoveních §§ 78 – 100 zabývá pracovní dobou a dobou odpočinku. Pracovní doba je vymezena dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) jako doba určená k výkonu práce a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.⁷ Podle písm. b) je obdobně dobou odpočinku doba, která není dobou pracovní. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn (§ 81 odst. 1). Podle § 78 odst. 1 písm. c) je směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat⁸. V jednosměnném pracovním režimu je pak přípustná délka směny 8 hodin a délka týdenní pracovní doby ve výši 40 hodin (§ 79 odst. 1). Podle § 78 odst. 1 písm. d) je pak dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, dle písm. e) je pak vícesměnným pracovním režimem takový režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve třech nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích⁹. Nepřetržitým pracovním režimem práce je pak režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (písm. f). Písmeno g) vysvětluje pojem nepřetržitého provozu jako provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hod denně po 7 dnů v týdnu.

Písmeno h) uvádí pracovní pohotovostní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby

⁷ Před 1. 1. 2007 byla doba připravenosti na pracovišti považována za pracovní pohotovost, taková úprava však byla v rozporu se směrnicí 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 – viz dále v textu.

⁸ Pokud např. zaměstnanec odpracoval směnu v délce 7 hodin a nadřízený ho požádal o práci přesčas v rozsahu 2 hodin, kterou zaměstnanec odpracoval, byla délka jeho směny 7 hodin, avšak pracovní doba 9 hodin.

⁹ Novela zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.) nahradila dřívější pojem třisměnného pracovního režimu pojmem vícesměnného pracovního režimu. Pracovníci, kteří se střídají ve více než 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích mají rovněž právo na zkrácenou délku týdenní pracovní doby 37,5 hodiny.

vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele¹⁰.

Prací přesčas (písm. i) je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možno práci přesčas nařídit. Prací přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Noční prací (písm. j) je práce konaná v noční době, přičemž noční doba je vymezena mezi 22. a 6. hodinou.

Dle písm. k) je zaměstnancem pracujícím v noci takový zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejméně 26 týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin (dle ustanovení § 94 odst. 1).

Dle písm. l) je rovnoměrným rozvržením pracovní doby rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu.

Naopak nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je takové rozvržení (písm. m), při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymežit (prodloužit) nejvýše na 52 týdny po sobě jdoucí.

Dle § 79 odst. 2 platí při pravidelném střídání zaměstnanců ve směnách (dvousměnný, vícesměnný a nepřetržitý režim práce, tedy dle § 78 odst. 1 písm. d) až f)), že pokud dojde

¹⁰ Z přednášek pracovního práva (2014) paní Doc. JUDr. Vysokajové, CSc., přední odbornice na tuto problematiku vyplynulo, že tato skutečnost byla určitým problémem u lékařů držících pohotovost v nemocnicích. Pohotovost bylo problematické vykonávat v místě bydliště, neboť v případě nutnosti rychlého lékařského zákroku hrozilo nebezpečí z prodlení. Proto se vnitřním předpisem zdravotnických zařízení stanovilo, že „inspekční“ pokoje lékařů nejsou místem výkonu práce. Pro rozsah pracovní pohotovosti zákoník práce nestanoví žádná časová omezení, nutná je pouze dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, může tento souběh trvat po dobu nejvýše 1 hodiny.

Ustanovení § 79 přináší stanovenou týdenní pracovní dobu, dle odst. 1 činí 40 hodin týdně. Zaměstnanci pracující v podzemí při těžbě nerostů, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně (§ 79 odst. 2 písm. a), ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu rovněž 37,5 hodiny (§ 79 odst. 2 písm. b), ve dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodiny týdně (§ 79 odst. 2 písm. c).

Dle § 79 odst. 3 je uvedená týdenní pracovní doba závazná pro „státní zaměstnance“ (pracující u zaměstnavatele vymezeného podle § 109 odst. 3), zkrátit ji pod stanovený rozsah bez snížení mzdy může jen zaměstnavatel v podnikatelském sektoru vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.

Novela z roku 2020 přinesla úpravu pracovní doby zaměstnance mladšího 18 let (mladistvého) v ustanovení § 79a. Došlo ke sjednocení pracovní doby, jeho týdenní pracovní doba nesmí ve svém souhrnu¹¹ překročit 40 hodin týdně¹² a 8 hodin denně. Mladiství ani nesmí vykonávat práci přesčas, dále výjimečně může konat noční práci¹³ mladiství starší 16 let, a to pouze jednu hodinu mezi 22. a 23. hodinou nebo mezi 5. a 6. hodinou (§ 245 odst. 1).

Kratší pracovní doba (§ 80) pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době¹⁴. Zákoník práce nestanoví pro dohodu o zkrácené pracovní době písemnou formu, v praxi ji však lze bezesporu doporučit.

Novela zákoníku práce je výkladově shodná se starší právní úpravou v jejích pasážích ustanovení §§ 81 – 87. Zákoník práce (nová i dřívější právní úprava je shodná) dále rozlišuje tyto doby odpočinku: přestávku v práci (§ 88) a bezpečnostní přestávku (§ 89). Přestávka v práci je v zásadě určena na jídlo a oddech zaměstnance. Dospělý zaměstnanec má nárok na přestávku

¹¹ Mladiství má povinnost informovat zaměstnavatele o případných dalších základních pracovně-právních vztazích a zaměstnavatel má právo učinit o této skutečnosti jeho písemné čestné prohlášení.

¹² Podle starší právní úpravy (zákona č. 262/2006 Sb. to bylo 30 hodin týdně.

¹³ Pro potřeby výchovy k povolání a pod dohledem osoby starší 18 let.

¹⁴ Např. za 50 % stanovené týdenní pracovní doby (v praxi označována jako na „částečný úvazek“) přísluší zaměstnanci 50 % běžné mzdy nebo platu.

v práci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce, mladistvý zaměstnanec nejdéle po 4,5 hodinách, v obou případech v délce nejméně 30 minut. Zaměstnavatel může poskytnout nebo se může se zaměstnancem dohodnout na přestávce delší, v praxi se často setkáváme s přestávkou hodinovou¹⁵. Zaměstnavatel může také rozhodnout o rozdělení přestávky do více částí. V takovém případě musí alespoň jedna část trvat nejméně 15 minut (např. 30minutová přestávka může být rozdělena na přestávku 15minutovou + 5minutovou + 10minutovou. Zákoník práce plně transponuje ustanovení směrnic 2003/88/ES a 94/33/ES, avšak první směrnice neupravuje možné rozdělení přestávky. Směrnice týkající se mladistvých stanoví, že tito mají nárok na přestávku po dobu alespoň třiceti minut, pokud možno po sobě následujících. Zákoník práce tedy v rámci mezí stanovenými oběma směrnicemi stanoví, že v případě, že byla přestávka na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

Dle ustanovení § 89 má-li zaměstnanec při výkonu práce nárok na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů¹⁶, započítává se tato přestávka do pracovní doby (odst. 1), případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítává se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby (odst. 2).

Ustanovení §§ 90 – 92 upravují dobu odpočinku. Dle odst. 1 je zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Dle odst. 2 může být odpočinek podle odstavce 1 zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v taxativně uvedených provozech a pracích dle písm. a) až e).

Nová právní úprava zařadila ustanovení § 90a, podle které může být zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen zkrácený rozsah odpočinku mezi směnami při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

¹⁵ Pokud nedisponuje zaměstnavatel vlastními stravovacími kapacitami (kuchyň pro výrobu či ohřev hotových jídel s jídelnou či kantínou, je v praxi často nemožné v časovém limitu 30 minut objednat a konzumovat stravu v restauraci s odchodem a příchodem na pracoviště.

¹⁶ Těmito zvláštními právními předpisy jsou předpisy o podmínkách ochrany zdraví při práci, nařízení vlády o pracovní době zaměstnanců v dopravě, nařízení vlády o organizaci práce a pracovních postupech v dopravě a vyhláška Ministerstva dopravy o bezpečnostní letové normě.

Ustanovení § 91 upravuje základní pravidla pro dny pracovního klidu. Nová právní úprava se liší jen zařazením nového odst. 5, podle kterého může zaměstnavatel ve dnech pracovního klidu nařídit jen výkon prací uvedených v odst. 3 a 4 nejvýše 2x v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 (tedy v rozšířeném kontu pracovní doby). Na případném vyšším rozsahu práce ve dnech pracovního klidu se musí zaměstnavatel se zaměstnancem domluvit.

Ustanovení § 92 upravuje nepřetržitý odpočinek v týdnu¹⁷. Dobou odpočinku je veškerá doba, která není považována za dobu pracovní, tedy například i doba cesty na pracoviště či do cíle pracovní cesty mimo pracovní dobu nebo doba držení pracovní pohotovosti. Nová právní úprava přinesla rozšíření ustanovení odst. 4 písm. b). Jestliže je to dohodnuto, může být v zemědělství poskytnut nepřetržitý odpočinek tak, že bude tento odpočinek za období 6 týdnů činit při sezónních pracích celkem alespoň 210 hodin.

Ustanovení § 93 o práci přesčas je v dřívější i současné právní úpravě shodné. Z praktických důvodů je vhodné, aby si zaměstnavatelé v pracovním řádu nebo jiné interní směrnici stanovili pravidla, kdo může práci přesčas nařídit nebo s kým je možné a v jaké formě (písemná/ústní) se na ní dohodnout, aby nevznikaly pochybnosti, zda práce přesčas byla či nebyla konána se souhlasem nebo s vědomím zaměstnavatele¹⁸. Kromě stanovené týdenní pracovní doby může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci maximálně 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a maximálně 8 hodin práce přesčas v jednotlivém týdnu. Nad tyto limity může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci výkon práce, avšak pouze na základě dohody se zaměstnancem. Maximální počet hodin práce přesčas za rok je u všech zaměstnavatelů shodný, a sice 416 hodin (52 týdnů x 8 hod/týdně). Zákoník práce zakazuje práci přesčas u těhotných zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, není zde možná ani dohoda. Zaměstnancům pečujícím o dítě mladší jednoho roku nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídit, dohoda s nimi je však možná.

¹⁷ Směrnice 2003/88/ES ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů jdoucích po sobě měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin. Česká právní úprava jde nad rámec směrnice, když stanoví nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin. I při maximálním možném zkrácení odpočinku podle zákoníku práce na 24 hodin jsou požadavky směrnice naplněny.

¹⁸ Autor řešil i tyto momenty u jednoho ze svých dřívějších zaměstnavatelů, které byly managementem podniku zneužívány k šikaně podřízených.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou začíná práce přesčas až u práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně.

Ustanovení § 94 (noční práce), § 95 (pracovní pohotovost), § 96 (evidence pracovní doby), § 97 (překážky v práci při pružném rozvržení pracovní doby), § 98 (práce přesčas při pružném rozvržení pracovní doby), § 99 (projednávání hromadných opatření týkajících se pracovní doby) a § 100 (odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku) jsou v dřívější i nové právní úpravě v zásadě shodné. Ustanovení § 100 se oproti dřívější právní úpravě zkrátilo v taxativním výčtu zaměstnanců v dopravě o dva druhy zaměstnanců, jimiž byli dle písm. f) členové posádky plavidla a dle písm. g) zaměstnanci obsluhující plavidlo v přístavu¹⁹.

Konečně nejdelším pracovním volnem je dovolená (upravená v §§ 211 - 223), jejímuž vzniku, vývoji, popisu současného stavu, včetně porovnání její délky v dalších státech světa a s výhledy jejího vývoje do budoucna je věnována tato práce.

Přehled nejdůležitějších právních předpisů k této problematice (pracovní době a době odpočinku)

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, k nimž patří také úprava pracovní doby a doby odpočinku stanovená zákonem.

Definice pracovní doby uvedené v § 78 odst. 1 písm. a) představuje úplnou transpozici čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (viz též závěr této práce). Ačkoli za téměř dvě desetiletí od přijetí této směrnice dosáhla společenská praxe velkých změn, na které by měl reagovat stávající právní rámec, nebyla Evropskou komisí iniciována revize. Současný právní stav tedy spočívá v nelegislativním řešení analýzy příslušné judikatury, jaká právní rozhodnutí byla přijata pro dosažení konsensu (právních pravidel, precedentů) v oblasti pracovní doby, která by nejlépe odpovídala současným potřebám pracovníků a zaměstnavatelům v rámci EU.

¹⁹ V obou případech dle zákona č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů.

Pro pracovní poměr mladistvých zaměstnanců je důležitá směrnice Rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých pracovníků.

Pro uzavírání částečných pracovních úvazků je legislativně výchozí směrnice Rady 97/81/ES, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (viz též kapitolu „Použité zkratky“ na konci této práce).

Svátky a dny pracovního klidu upravuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů. Podle současné právní úpravy má ČR celkem 13 státních svátků a ostatních svátků, které jsou dny pracovního klidu.

Z hlediska zvláštních právních předpisů upravujících pracovní dobu lze uvést především vládní nařízení č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, zákon č. 56/2001 Sb., o podmínkách provozu vozidel na pozemních komunikacích, zákon č. 168/1999 Sb., o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou provozem vozidla ve znění zákona č. 307/1999 Sb., zákon č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, ve znění pozdějších zákonů, zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 175/2000 Sb., o přepravním řádu pro veřejnou drážní a silniční osobní dopravu, zákon č. 49/1997 Sb., o civilním letectví, zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, zákon č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě, zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

Pro dodržování pravidel určených zákoníkem práce se sankční pravomocí vůči zaměstnavatelům je vhodné uvést i zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

2. Historický vývoj pracovněprávní legislativy, délky pracovní doby a řádné dovolené v českých zemích a na Slovensku do roku 1918

2.1 Vývoj v Českých zemích, na Moravě a ve Slezsku

Analýzou historického vývoje způsobu výkonu práce, délky pracovní doby, pracovních podmínek, včetně bezpečnosti práce, používání ochranných pomůcek, délky dovolené, pracovních benefitů, sociální a důchodové politiky, ochrany dětí, žen, starých a zdravotně hendikepovaných pracovníků atd. vyplynul při studiu podkladů pro tuto práci očekávaný fakt, že s postupujícím časem byl trend pracovněprávní úpravy mírnější pro stále širší okruh pracovníků (zaměstnanců) a sociální podmínky měkčí a přijatelnější.

S ohledem na výrobní faktory, vývoj společnosti s jeho technickými, hospodářskými a společenskými možnostmi (počátek občanských a lidských práv), ale i s ohledem na počet a růst práce schopné populace, vývoj medicíny, vývoj klimatu, bezpečnosti a rychlosti cestování, politické a geografické prostředí (geopolitické) atd. je zřejmé, že pracovněprávní stav každého minulého období byl odrazem reálných možností, výrazem moci zákonodárce a způsobem myšlení každé sledované etapy.

Už slavný právní kodex Digesta, který byl výsledkem brilantní analýzy asi dvou tisíc právních knih během tří let a který vstoupil v platnost a účinnost 30. prosince 533 n. l. pro Byzantskou říši (Východořímskou), obsahuje ve 4. knize Ulpianově termíny „pracovní smlouva“, „smlouva o díle“, „společenská smlouva“ a další termíny, v pracovněprávní praxi běžně používané dodnes.

Obecně novější právní předpisy v pracovněprávní oblasti měly trend k příznivějším podmínkám pro zaměstnance. To platí i pro právní úpravu po druhé světové válce, která v mnoha směrech překonala pracovněprávní podmínky někdy často nekriticky adorované I. republiky (1918 - 1938). Je zcela zřejmé, že pro lepší pochopení dnešní (moderní) legislativní úpravy je nutno tento dobový exkurs učinit.

První písemnou právní úpravou pracovních podmínek (včetně bezpečnosti práce) v českých zemích jsou horní reglementy v privilegii jihlavském (1249) a v privilegii pánů Lichtenburku pro Německý (Havlíčkův) Brod z roku 1278. Za vlády Václava II. (1283 - 1305) došlo k první kodifikaci horního práva vydané pod názvem Ius regale montanorum z období let 1300 - 1305.

Autorem byl italský právník Gozzius z Orvieta, jeho čtyři spisy vycházely ze staršího domácího (českého) práva s využitím principů práva římského a kanonického.

Hornictví bylo vnímáno v bezprostřední závislosti na králi, ostatně označení „Ius regale“ znamená královské právo. Tato právní úprava byla věnována těžbě stříbra v Jihlavě, později v Kutné Hoře. Poskytovala značnou tzv. horní svobodu, tedy osobní svobodu horních dělníků (námezdních dělníků), zvláštní výhody pro horní podnikatele a pro horní obce a města. Ta se většinou později měnila na báňská města s vlastní hornosoudní pravomocí.²⁰

Reglementy vrcholného středověku byly na svou dobu pokrokovým dílem jak z hlediska pracovněprávních vztahů, tak z hlediska organizace práce, včetně její bezpečnosti. Kromě jiných aspektů upravovaly délku pracovní doby havířů i úpravu výplaty mezd, institut dovolené, tak, jak ji známe dnes, nebyl ještě znám²¹.

Považuji za do jisté míry překvapující, že ve 14. století byla pracovní doba šestihodinová, od 16. století se prodlužovala až na dvanáct hodin, mzda byla zavedena úkolová. Z hlediska pracovněprávních vztahů jsem dospěl k názoru, že „temný středověk“ nebyl tak hrozný proti pracovním podmínkám renesance století 16. a baroka století 17.

Z hlediska organizace a bezpečnosti práce se jednalo např. o větrání, odvodňování, osvětlení štol a další technické náležitosti důlního podzemního pracoviště. Zákon byl podle mého názoru na svou dobu velmi pokrokový a ojedinělý, byl brzy přeložen do mnoha jazyků a využíván v mnoha jiných zemích. V té době byl český stát významným tvůrcem evropské politiky. Hospodářský, kulturní i společenský vzestup byl podmíněn především úspěšnou těžbou drahých kovů, především stříbra v Kutné Hoře, nejbohatším a největším měště království. Tato aktiva umožnila moderní a velkorysou výstavbu, ale také vybudování silné úspěšné armády. Ta byla, společně s obratnou zahraniční politikou silným nástrojem k udržení dlouhého období míru pro budování úspěšného mocenského postavení státu (v letech cca 1300 – 1390).

S úpadkem moci královské (1402) se regálních práv na svém území zmocňují někteří feudálové (1500). Ti svá práva ztrácejí s růstem moci Habsburků (1526), ke kompromisu dochází roku 1534 (definitivní úprava 1575), který platil s pozdějšími úpravami až do roku 1854 (královský regál na drahé kovy, stavby mají mimo nárok na část desátku plné právo na obecné

²⁰ Kořan, J.: Přehledné dějiny československého hornictví I., nakladatelství ČSAV, Praha 1955, str. 214

²¹ Malý, K. a kol.: Dějiny českého a československého práva do roku 1945, 2. vydání, Linde, 1999, s. 92 - 93.

kovy a jiné nerostné suroviny na svém území). Současně byla omezována svoboda horních dělníků, kteří se stávají poddanými a zůstává jim jen právo svobodného příchodu a odchodu. Horní města ztrácejí značnou část své hornosoudní pravomoci, která přechází na vrchnostenské a královské úředníky. Jako podnikatelé se začíná v hornictví uplatňovat od konce 15. století mimo měšťanská těžarstva a báňské úředníky šlechta, v mnoha případech s úvěrem německých obchodních domů.²² Koncem 15. století se pracovní podmínky poddaných začaly prudce zhoršovat, což vedlo k mnoha vzpourám. Nejznámější je tzv. Daliborova kauza na Litoměřicku.²³

V 16. století převládá již i v havířství námezdní práce, prodlužuje se pracovní doba, časová mzda se mění na úkolovou, která se do 18. století stala v hornictví téměř jedinou mzdovou formou. V druhé polovině 16. století rostoucí ceny snižují reálné mzdy pod životní minimum. Vedlo to k řadě havířských bouří (stávek).

Hospodářství bylo v západní a střední Evropě v polovině 14. století poznamenáno morovými epidemiemi, papežským schizmatem (1378 - 1422) s očekáváním konce světa, s krizí církve a náboženskými válkami (reformace a protireformace) od 20. let 15. století do 40. let 16. století (první krize feudalismu). Do 13. století se v Čechách nevybíral papežský desátek a za celé 13. století byla tato daň s velkými potížemi vybrána třikrát, nastala v tomto směru do poloviny 14. století tíživá změna. V pouhých deseti letech (1342 - 1352) byl papežský desátek vypsán v Čechách třikrát, po vypuknutí schizmatu byl v letech 1380 - 1392 uložen Čechám minimálně osmkrát.²⁴ To vše vedlo k tvrdším pracovním podmínkám a nespokojenosti.

V pohusitském období byl dostatek půdy, roboty byly malé, částečně kryté námezdní prací. V Čechách byla značná volnost pohybu poddaných, avšak od konce 15. století nastává potřeba zvýšené práce na feudálních velkostatech a dochází k utužení poměrů. Vrchnostenský stavovský systém, založený především na zemědělské produkci, přikoval poddané k půdě. Dobové smlouvy čeledínské (čelední) pro venkovskou (vesnickou) čeleď, byly pracovní smlouvy na dobu určitou, uzavíraly se na Sv. Martina (11. listopadu) na jeden rok, uzavření smlouvy bylo potvrzeno

²² Kořan, J.: Přehledné dějiny československého hornictví I., nakladatelství ČSAV, Praha 1955, str. 218 - 224.

²³ Dalibor z Kozojed, trestní výrok tzv. Daliborovým nálezem, který se stal na dlouhá staletí precedentem při vzpouře proti vrchnosti. Dalibor byl rytířského stavu, s'at byl v Praze na Pražském hradě 13. března 1498.

²⁴ Krofta, K.: Kurie a církevní správa v zemích českých v době předhusitské, ČČH, č. 14, Praha 1908, str. 1 - 56.

poskytnutím závdavku (zálohy), odměna za práci se v průběhu sjednaného období neposkytovala (většinou se pracovalo za stravu, ubytování a oděv), vyplácena byla až na konci pracovního období. V 16. století vznikaly čelední řády (formulovaly je zemské sněmy). Volnost pohybu byla omezena fedrovními listy (vydávanými se souhlasem vrchnosti). V roce 1782 byly vydány čelední řády i pro městskou čeleď.

Od 13. - 14. století byly tovaryšské a učednické smlouvy upravovány v cechovních řádech. Do určité míry je možno i žoldněřské smlouvy považovat za pracovní smlouvy. Možnosti volby povolání, cestování a osobní svobody byly přístupné jen privilegované vrstvě šlechty a duchovenstva. Od 14. století se rozšiřovalo soukenictví a plátenictví s prvky najímání námezdní síly a kapitalistické spekulace. Ve druhé polovině 15. století došlo ke zhoršení klimatu a celé řadě neúrod, po zmatcích a husitských válkách se mnoho selského lidu nechtělo vrátit ke své práci. Ke zvládnutí těchto pořádků bylo nutno přijmout tvrdá opatření – zemský sněm vydal roku 1380 pro Moravu a Slezsko a 14. března 1487 pro Čechy „usnesení o zbláhání“, kterým byli poddaní znevolněni²⁵ ve svobodném pohybu a v podstatě k nuceným pracím pro vrchnost. Zpočátku byli nuceni podle údajů z více než 1130 panství robotovat od pěti do dvanácti dnů v roce, výjimečně dvacet až třicet dní. Převažovala renta peněžní a naturální. Od poloviny 16. století začali feudálové rozvíjet další výrobní odvětví, zejména obilní produkci (pro export). Konečné dovršení procesu druhého nevolnictví spadá až do období po třicetileté válce, kdy již všechen venkovský lid byl znevolněn a feudálové ve značných rozměrech zabírali nevolníkům půdu pro své dále rostoucí zemědělské hospodářství, zaměřené k výrobě zboží.²⁶ Po Třicetileté válce (1618 - 1648) došlo k razantnímu úbytku obyvatelstva, inflaci a drahotě, další krize přinesly divoké doby čarodějnických inkvizičních procesů od druhé poloviny 16. století do konce 17. století. Vznikla potřeba vyšší hospodářské produkce, ale také kvalitnější státní správy, začaly vznikat soupisy půdy, domů i poddaných. Tehdejší systém na to dovedl reagovat jen intenzivní nucenou prací. Od cca 30. let 17. století byly vydávány první robotní patenty, které přinášely zvýšené požadavky na pracovní výkon poddaných. Skončila poddanská

²⁵ Palacký, F.: Dějiny národu českého v Čechách a na Moravě. Praha 1865, V. díl, str. 265.

²⁶ Míka, A.: Problém počátků nevolnictví v Čechách. ČSČH, Praha 1957, svazek 2., str. 229.

fáze a před rokem 1680 byla v našich zemích dovršena nevolnická soustava²⁷. Ta trvala celé století.

V 18. století nevolník odváděl nejen značné částky v penězích, případně i v naturáliích, ale robotoval padesát, sto i více dní v roce. Robotní patenty, všeobecně ustanovující třídní roboty v týdnu, měly nesporně reálný základ, i když nebyly všude aplikovány. Roboty zvětšily feudální břemeno nevolníků.²⁸

Domnívám se, že doba Osvícenství byla předurčena několika společenskými faktory. Předně rostla finanční a pracovní zátěž obyvatelstva, na druhé straně bylo dosaženo technického pokroku a především pokroku ve společenské filosofii²⁹. Všechny tyto faktory byly ve stejný čas společné pro celou Evropu. A monarchové naslouchali myslitelům, i schopným, prozíravým a praktickým ženám. Ve Francii byl značný vliv madame Pompadour (1745 - 1764), v druhé polovině 18. století dokonce v důležitých zemích takové ženy vládly: v Rusku od roku 1762 do roku 1796 carevna Kateřina Veliká, v Habsburské monarchii od roku 1765 do roku 1780 Marie Teresie. Snažily se své země povznést. Josef II. (1780 - 1790) v těchto snahách pokračoval.

Úspěšným hospodářským využitím zámořských cest, objevy a technickým pokrokem (od roku 1769 parní stroj) - rozšířením pěstování brambor a cukrové řepy, spolu s rostoucím počtem manufaktur specializovaných pracovníků s vysokou efektivitou práce, nastala situace, kdy se hospodářská produkce zvyšovala, ale růst populace byl tak velký, že materiální zabezpečení nevolníků bylo malé. Navíc nároky feudálů stále rostly. Tomuto trendu se snažil čelit i vývoj myšlení ve filosofii osvícenství 18. století (století Rozumu).

Za vlády Marie Terezie (1740 - 1780) vznikl pojem dovolené jen pro učitele (u nichž to bylo dáno sezonní povahou této práce, protože děti mohly chodit do školy jen tehdy, když měly volno od práce v hospodářství), dále došlo k zavedení celé řady moderních nařízení, v roce 1772 proběhlo první sčítání lidu a domů v celé monarchii. Začala se tvořit příjmení za jménem pro lepší identifikaci osob, domy dostaly přidělená popisná čísla, byla zavedena povinná školní

²⁷ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, 2. vydání, Praha 2004, s. 15.

²⁸ Míka, A.: Problém počátků nevolnictví v českých, ČSČH, roč. V., sv. 2, Praha 1957, str. 232.

²⁹ Blatný R.: Napoleonská encyklopedie. Aquarius: Praha, 1995, 346 s., ISBN 80-902062-0-4

docházka (6. 12. 1774). Dalším významným reformním krokem Marie Terezie byl robotní patent z roku 1775.

Robotní systém spočíval v neplacené práci poddaných na panské půdě (statcích), tři až čtyři dny v týdnu dle konkrétní oblasti. Zbytek týdne pracovali poddaní na vlastní půdě, chudina na panské za byt a stravu. Pracovní doba pro bezzemky byla každodenní, deset až dvanáct hodin dle věku a aktuálních možností pracovníka. Pouze v neděli se prováděly jen nezbytné práce kolem dobytka. Institut dovolené nebyl stále znám, pouze na schválenou žádost od panského správce (šafáře), odpovědnému rychtáři, mohl pracovník vyřídit své osobní záležitosti. Lidé pracovali stále, dokud jim stačily síly a zdravotní stav, důchod nebyl znám. Staří a práce neschopní byli živeni svými dětmi, případně živořili z darů v místních pastouškách či při kláštorech. Délka vojenské služby byla čtrnáctiletá, po Slezských válkách (1740 - 1748) a po válce Sedmileté (1756 - 1763) se její délka zkrátila na sedm let. Zvýšila se rovněž důstojnost zaměstnanců, fyzické donucování k práci a trestání bylo právně regulováno (Kodex Teresianus, 1766). V roce 1787 nabyl účinnosti patent, kterým se zakazovalo klečct před vrchností, neboť „tato pocta náleží jen Bohu“³⁰.

Robotu patent odstupňoval podle výše kontribuce (pozemkové daně), kterou poddaní platili státu. Marie Terezie patentem reagovala na kritickou neúrodu a následný hladomor v letech 1771 až 1772 a nevolnické povstání z roku 1775. Patent stanovil délku robotního pracovního dne na osm hodin v zimě, dvanáct hodin v létě, včetně přestávek na oběd. Rozdělil poddané do jedenácti tříd podle majetku. Nejnižší robotní povinnost podle tereziánského patentu byla stanovena na 13 dní ročně, nejvyšší byla tři dny týdně. Poddaní se mohli rozhodnout i pro stará pravidla roboty před rokem 1775. Tereziánský robotní patent platil od 13. srpna 1775 pro Čechy a od 7. září 1775 pro Moravu. Rejstříky ze všech panství byly uchovávány c. k. zemskou správou a byly základem robotní výměry až do roku 1848, kdy byla robotu definitivně zrušena. Patent ulevil hlavně sedlákům, jimž robotních povinností ubylo často až o polovinu.³¹

Za vlády Josefa II. (1780 - 1790) se v reformách pokračovalo, objevily se první zárodky ochranného zákonodárství, a to jak v pracovněprávní oblasti, tak v oblasti prvotních občanských

³⁰ Blatný, R.: Napoleonská encyklopedie, Aquarius, Praha 1995, str. 35.

³¹ Purš, J.: Průmyslová revoluce v českých zemích. SNTL. Praha 1969, 164 str.

práv. Dvorským dekretem z roku 1786 byla omezena práce dětí, objevily se první požadavky dodržování hygieny pro pracovníky a byl zaveden nedělní pracovní klid (volné neděle).³²

Hospodářsky nejvýznamnějším byl patent o zrušení nevolnictví z roku 1781 (13. 10., 1. 11.), který pro české země zrušil bezprostřední osobní závislost poddaných na vrchnosti. Poddaní tak nově získali právo uzavírat manželství bez souhlasu vrchnosti, svobodně se stěhovat, odcházet pracovat i studovat mimo hranice panství. Robotní, naturální a peněžní závazky rolníků vůči feudálním pánům však zůstaly v platnosti až do roku 1848. Vydání patentu mělo značný význam pro hospodářský rozvoj Česka v 19. století. Byl to také jeden z faktorů, který ovlivnil české národní obrození, když zvýšil mobilitu obyvatelstva a umožnil přesun venkovského obyvatelstva (zhusta česky mluvícího) do velkých měst (na konci 18. století silně germanizovaných). Na území dnešního Slovenska byl podobný patent vydán roku 1785.³³

Dne 1. června 1811 byl vydán a od 1. 1. 1812 vstoupil v účinnost podle mého názoru pokrokový rakouský obecný občanský zákoník (ABGB). Jeho autor, významný rakouský právník Zeiller v jeho předmluvě z roku 1807 uvádí jeho shodu s principy římského práva na 100 %, francouzského Code Civil (1804) na 85 % a pruského ALR (Allgemeine Landrecht Preussens) na 50 %³⁴. V českých zemích platil ABGB do 31. 12. 1950, v některých ustanoveních pracovního práva až do 1. 1. 1966. Tento zákoník byl zároveň i první obecnější úpravou pracovně-právních vztahů. Dvacátá šestá hlava (§§ 1151 - 1174) pojednávala o smlouvách služebních a řadila sem vlastní smlouvu služební a smlouvu o dílo (ve znění třetí dílčí novely z roku 1916). Tato novela osamostatnila smlouvu služební a smlouvu o dílo. Smlouvu služební mohly rozvázat obě strany a obě měly výpovědní dobu zpravidla čtrnáct dnů (1916).

ABGB krátce platil i v Uhrách, a to v letech 1852 - 1861, ale neujal se zde a v Uhrách stále platilo uherské feudální právo. Jsem přesvědčen, že to nebyl právní vývoj správným směrem.

Základy pracovního práva byly tedy předmětem úpravy občanskoprávní. Později do původně ryze soukromoprávní úpravy začaly pronikat zásahy veřejnoprávní, především v podobě tzv. ochranného zákonodárství (např. dvorský dekret z roku 1842, který umožňoval zaměstnávat děti

³² Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C.H.Beck, 2. vydání, Praha 2004, s. 17.

³³ Mrázek, O.: Vývoj průmyslu v českých zemích a na Slovensku od manufaktury do roku 1918. NPL, Praha 1964, 490 str.

³⁴ Brauneder, Wilhelm: Österreichs Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Eine europäische Privatrechtskodifikation. Duncker & Humbbot, GmbH. Berlin, 2014, 308 str.

až od devíti let věku, pokud byly alespoň tři roky ve škole, a od dvanácti let věku, pokud do školy vůbec nechodily. Pracovní doba pro děti do dvanácti let věku byla maximálně v rozsahu deset hodin, pro děti ve věku dvanáct až šestnáct let v rozsahu maximálně dvanáct hodin denně. Dále horní zákon z roku 1854, s povinností majitelů dolů zřídit samostatné bratrské pokladny – základy nemocenského a důchodového pojištění dělníků v rámci tzv. hornických bratrských pokladen), živnostenský řád z roku 1859, čelední řády, zákon o pracovní době z roku 1884 apod.). Pracovní smlouva byla označena jako námezdní smlouva – její uzavření bylo ponecháno na autonomii smluvních stran jako formálně právně rovných subjektů, fakticky však naprosto nerovných. Tento právní stav trvá dodnes, i když doznal dalších převratných úprav ve prospěch zaměstnance.

Dne 7. září 1848 bylo zrušeno patentem Františka II. Dobrotivého (1793 - 1875, vládl 1835 až 1848) poddanství. Feudální břemena poddaných byla zrušena. Za robotu, naturální a peněžité platy vrchnostem byla poskytnuta náhrada (vyvázání). Podle Palackého „Popisu“³⁵ byl rozsah feudální držby poddanských vsí a měst značný, byla pánem nad 150 tisíci poddanými. Na druhé straně držba feudálních panství v roce 1848 již dávno nebyla monopolem šlechty. Buržoazie na základě svého hospodářského vzestupu investovala do nákupu feudálních statků. Přes 220 tisíc poddaných mělo za své vrchnosti „občanské“ velkostatkáře. Vyvazovací zákon ze 4. března 1849 připravil půdu pro práci vyvazovacích komisí, které v letech 1849 - 1853 provedly propočítání náhrad, kterých se dostalo bývalým vrchnostem od venkovského lidu za zrušení feudálního břemene. Náhrada v Čechách byla vypočtena ve výši 54,222 milionu zlatých, třetinu uhradil stát, ostatní zaplatili bývalí poddaní.³⁶ Došlo k prudkému nárůstu počtu městského obyvatelstva (dělництва), na úkor počátku úbytku obyvatel venkova, k rozšíření železnice a zvětšení měst. Nová doba si vyžádala odpovídající legislativu. Přesto byla v období předbřeznovém (1848) běžná pracovní doba dvanáct až šestnáct hodin denně bez jakýchkoli hygienických předpisů a s minimem ochranných pomůcek.³⁷ Domnívám se, že tyto nelidské pracovní podmínky umožnily přijetí a šíření komunistických sociálních ideálů. Byly přijaty nové

³⁵ Palacký, F.: Popis Království Českého, Praha 1848.

³⁶ Grünberg, K.: Die Bauernbefreiung und die Auflösung des gutsherrlich- bäuerlichen Verhältnisses in Böhmen, Mähren und Schlesien. Leipzig 1894, str. 404.

³⁷ Novotný, K.: František Palacký a dělnická otázka. ČČH, svazek 5, ročník 25, Praha 1977, str. 716.

ústavy (1848 - 1867), po uherském vyrovnání se říše začala dělit na Předlitavsko (západní část) a Zalitavsko (východní část, především Uhry). Uhry, v jejichž rámci bylo území dnešního Slovenska, měly rozdílnou legislativu.

V Předlitavsku bylo dále přijímáno ochranné zákonodárství³⁸ (cla, pracovní podmínky), ale také opatření, která přinesla další zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců, především dělnictva. Byly rušeny cechy, v roce 1857 byl přijat čelední řád pro Prahu, 20. prosince 1859 byl přijat zákon č. 227/1859 ř. z. (živnostenský zákon), s povinností zaměstnavatelů zaměstnávajících více než dvacet dělníků zakládat pokladny pro nemocenské a důchodové pojištění dělníků, čelední řád pro český venkov (1866) a čelední řád pro moravský venkov (1867). Ještě v této době měl zaměstnavatel právo zaměstnance tělesně trestat a při ukončení pracovního poměru prohledat zaměstnancovy věci. Zaměstnanci měli povinnost chovat se vůči zaměstnavateli uctivě a ponížene, vystupovat a oblékat se skromně a nenápadně³⁹

Byl přijat zákon o shromažďování, Prosincová ústava z 21. prosince 1867 proklamovala koaliční svobodu (uzákoněna až zákonem č. 43/1870 ř. z., o koaliční svobodě), umožnila zakládat zájmová sdružení zaměstnanců a odborové organizace. Zákonem č. 85/1868 ř. z. ze dne 29. června 1868 byly zřízeny obchodní a živnostenské komory, začaly vznikat první politické strany (1869 - 1878 a dále) a občanská společnost se po překonání staročeské opozice (1863 až 1879) dále rozvíjela. Nicméně pracovní podmínky byly stále dosti neutěšené a hospodářská krize 1872 - 1873 přinesla ještě jejich zhoršení⁴⁰.

³⁸ Pojem „pracovní právo“ se v naší legislativě začal používat až ve 20. letech 20. století.

³⁹ Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přeprac. vydání. Praha, C.H.Beck, 2012, 599 str.

⁴⁰ Např. „Pracovní řád pro úředníky“ již z října 1870 byl dosti strohý:

1. Denně před začátkem pracovní doby jsou povinni úředníci důkladně zamést kancelář, vybrat popel z kamen a utřít prach.
2. Úředníci odpovídají dále za to, že kancelář bude vždy řádně vytopena. Potřebné palivo obstarají na svůj náklad.
3. Soukromé rozhovory jsou v pracovní době nežádoucí.
4. Řádná pracovní doba je 12 hodin denně. V případě potřeby musí každý úředník pracovat bez vyzvání přes čas.
5. Jakákoliv politická činnost úředníků má za následek okamžité propuštění.
6. V kouření a požívání lihovin se očekává od úředníků zdrženlivost.
7. K dámám a výše postaveným osobám se úředník chová slušně.
8. Jako četba se doporučuje bible. Není námitek proti jiným knihám, pokud jsou tyto mravně nezávadné.
9. Povinností každého úředníka je péče o zdraví. V případě nemoci není nárok na mzdu. Každý úředník, který má pocit odpovědnosti, by si měl proto pravidelně ukládat ze své mzdy přiměřenou částku pro případ nemoci či jiné nepředvídané potřeby.
10. Úředníci se nesmějí při práci mýlit. Kdo se při své práci dopouští častěji chyb, bude propuštěn.
11. Kdo odporuje šéfovi, dokazuje tímto, že před ním nechová potřebné úcty. Z této skutečnosti se vyvodí důsledky.
12. Úřednice jsou povinny vést zbožný a cudný život.

Dvorským dekretem z roku 1873 byla zavedena povinnost zaměstnavatele hradit pobyt v nemocnici nejméně po dobu 4 týdnů dělníkům s nemocí z povolání a těm, kteří měli pracovní úraz. Od poloviny 19. století se začaly ve stále větší míře využívat parní stroje. Časté výbuchy kotlů, spojené s materiálními škodami, zraněními a ztrátami na životech zaměstnanců vedly k vydání prvních odborných časopisů, které tehdejšími provozovateli navrhovaly zajišťovat jejich pravidelné zkoušení. V roce 1872 zákonem č. 112 říšského zákoníku vzniká funkce prvního státního úředníka, který měl za úkol provádět státní odborný dozor nad bezpečností technických zařízení.

Další období je bohaté na řadu zákonných ustanovení týkajících se bezpečnosti práce. Jednalo se např. o zřízení státních živnostenských inspektorátů zákonem č. 117/1883 ř. z. ze dne 17. června 1883 v průmyslových, řemeslných a obchodních podnicích. Zákon č. 115/1884 ř. z. upravoval zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, denní pracovní dobu a nedělní klid v hornictví. Dne 8. března 1885 byla vydána novela živnostenského řádu, která zakázala dětskou práci do dvanácti let věku v řemeslných podnicích a do čtrnácti let věku v továrnách. Dále byla omezena dětská práce na osm hodin denně, maximální pracovní doba v továrnách byla jedenáctihodinová. Dále uváděla nařízení o nedělním a svátečním klidu, toto nařízení bylo potvrzeno zákonem ze dne 16. ledna 1895 č. 21/1895 ř. z. a ze dne 18. června 1905 zákonem č. 125/1905 ř. z.

Taafeho reformou bylo zavedeno povinné úrazové pojištění dělníků (zákonem č. 1/1888 ř. z.) a nemocenské (zdravotní) pojištění dělníků zákonem č. 33/1888 ř. z. Byla to reakce na úspěšný model kancléře Bismarcka (1815 - 1898) v sousedním Prusku, který sociální ochranu založil na třech pilířích využívaných dodnes: povinné nemocenské pojištění (1883), povinné úrazové pojištění (1884) a starobní a invalidní pojištění (1889). V Předlitavsku byla dále v roce 1888 zavedena podle mého názoru velmi nadčasová klasifikace firem do bezpečnostních tříd.

Nárok na peněžní dávku v nemoci, v invaliditě či ve stáří měli pouze pojištěnci (ti, kteří předtím pracovali a byli pojištěni). Ostatní byly z kruhu oprávněných osob zcela vyloučeny. Jestliže chtěly ženy pobírat dávky z nemocenského pojištění, musely být zaměstnané. V tom případě jim náležel též nárok na bezplatnou pomoc při porodu od porodní asistentky nebo lékaře.

13. O dovolenou mohou úředníci žádat jen z naléhavých rodinných důvodů. Tato je však neplacena.

14. Úředníci necht' mají stále na mysli, že tisíce jiných osob jsou ochotny okamžitě nastoupit na jejich místa.

15. Úředníci nesmí nikdy zapomenout, že jsou svému principálovi povinni vděčností, neboť je jejich živitelem.

Mateřská dovolená nebyla v této době dosud známa. Zaměstnankyně měla pouze nárok na náhradu mzdy z důvodu porodu a mateřství z nemocenského pojištění po dobu čtyř týdnů od porodu ve výši 60 % její obvyklé mzdy. Obdobný zákon s platností i pro země Zalitavské (s územím dnešního Slovenska) byl zaveden o tři roky později v roce 1891.

Další vývoj pracovního zákonodárství byl charakterizován zejména tím, že větší ochranu poskytoval stát těm kategoriím pracovníků, které měly větší význam pro jeho fungování. Podle zákona č. 57/1903 ř. z. byly zřizovány z rozhodnutí okresních orgánů zprostředkovatelné práce, v rámci nichž působily i stravovny. Dne 23. listopadu 1905 bylo přijato nařízení ministra obchodu č. 176/1905 ř. z., o ochraně života a zdraví pomocných dělníků s účinností od 1. 1. 1906, zákon platil až do 11. června 1938. Dne 16. ledna 1910 byl přijat zákon č. 20 o obchodních pomocnících ve znění císařského nařízení ze dne 10. ledna 1915 č. 8 ř. z. V tomto zákoně se poprvé u nás objevily prvky kolektivní smlouvy (kolektivní vůle), byť partikulárně. V roce 1914 byl přijat zákon o statkových úřednících. Od poloviny 19. století se v Rakousku-Uhersku vytvářela státní služba, tento proces byl završen zákonem o služebním poměru státních úředníků a zřízců v roce 1914, tzv. služební pragmatika.

Tento zákon č. 15/1914 ř. z. o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů – zřízců (služební pragmatika), vstoupil v platnost dne 27. ledna 1914. Zákon byl účinný od 1. února 1914 do 31. března 1950 a byl na svou dobu podle mého mínění velmi moderní. Byl vydán pro země Předlitavské. Ve svém § 28 umožňoval zaměstnancům napracovat pracovní absence a potvrzoval volné soboty. Dle ustanovení § 29 umožňoval zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď, pokud nastřádal po dobu svého zaměstnání více než tři neomluvené směny. Dle hlavy I. nazvané „úředníci“ rozděloval výše uvedené zaměstnance do jedenácti kategorií, přičemž úřednické profese byly dle vzdělání a dosažené praxe označeny sestupně od 11. do nejvyšší 1. třídy, třídy byly označeny římskými číslicemi. Ve III. oddíle, nazvaném „práva“, byly v §§ 42 až 44 popsány nároky na dovolenou. Paragraf 42 uváděl, že každý úředník má nárok na výroční dovolenou pro zotavenou, pokud neodporují naléhavé služební ohledy (šlo o nárok podmíněný). Kromě výroční dovolené rozlišoval ještě dovolenou ze zvláštní příčiny, která se nezapočítávala do dovolené pro zotavenou. Délka dovolené byla odstupňována podle služebních poměrů, tedy podle výše uvedených hodnostních tříd (kategorií). Šlo o čtyři skupiny, praktikanti a úředníci XI. třídy měli nárok na dva týdny dovolené, úředníci X. a IX. třídy na tři týdny dovolené, úředníci VIII. a VII. třídy na čtyři týdny dovolené a úředníci VI. až I. třídy pět týdnů dovolené. Zákon

navíc stanovil, že jde o minimum, bylo možno tedy udělit i delší dovolenou. V § 43 dokonce stanovil, že „udělení dovolené delší než tři měsíce může být vázáno podmínkou, že nebude placeno služné za čas přesahující zákonnou dobu dovolené“. Překročení dovolené (čerpání nad zákonný nárok) bylo považováno za „svémocné nedostavení se do úřadu“. Zákon také počítal s dělením dovolené na kratší časové úseky (i jednotlivé dny), ale i s nepředvídatelným povoláním nazpět z dovolené“ (včetně úhrady cestovních nákladů).

V případě, že dovolená pro zotavenou nemohla být zaměstnanci poskytnuta z naléhavých provozních důvodů nebo nemohla být poskytnuta v úplné zákonné délce, bral se k této skutečnosti zřetel při stanovení nároku na dovolenou v následujícím roce.

V hlavě II. (Sluhové) a v hlavě III. (Práva) byly upraveny nároky na dovolenou pro zotavenou těchto zaměstnanců. V §§ 174 a 175 byly délky dovolené v minimální výši osm až čtrnáct dní podle počtu odsloužených let. Tento zákon byl zrušen až zákonem č. 66/1950 Sb. o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

První světová válka (1914 - 1918) rozmetala definitivně systém monarchií, které nahradila moderními republikami. Bylo nutno čelit výzvám, ale i potřebám nové doby. Byla přijata celá řada předpisů, z nichž některé obsahovaly kompletní úpravu pro určité skupiny zaměstnanců, např. zákon o statkových úřednících z roku 1914.

Koncem 19. století Ottův slovník naučný zmiňuje dovolenou jen u vojáků, důstojníků a úředníků, přičemž vyšší důstojník (ekvivalent majora a vyšší hodnosti) měl nárok na dovolenou dvakrát dva týdny a každý druhý rok ještě osm týdnů navíc, pokud to služba připouštěla. Ve 20. století se dovolená začala objevovat v pracovních smlouvách některých zaměstnavatelů, v Rakousku na ni měli od roku 1910 nárok i obchodní pomocníci.

Od poloviny 19. století lze v Evropě pozorovat snahy po formulaci požadavků na řešení a mezinárodní úpravu pracovního zákonodárství a ochranu práce. Po mezinárodním kongresu v Bruselu (1856) a sjezdu dělnického svazu v Londýně (1864) se konal v Ženevě v roce 1866 mezinárodní dělnický sjezd, který proklamoval obecné zkrácení pracovní doby a zamítl zásadně noční práci žen a dětí. Poté následovaly sjezd v Lausanne (1867), v Bruselu (1868) a v Basileji (1869). V roce 1889 švýcarská Federální rada pozvala vlády hlavních průmyslových států na konferenci do Bernu, kde by byly projednány otázky mezinárodní úpravy pracovního

zákonodárství. I když se tuto konferenci nepodařilo realizovat, sehrál Bern důležitou roli v dalším vývoji. V roce 1905 se zde sešla konference odborníků, která připravila osnovu prvních mezinárodních úmluv o pracovních otázkách (o zákazu noční práce žen v průmyslu a o zákazu užívání bílého fosforu při výrobě zápalek). Tyto dvě úmluvy byly o rok později (1906) přijaty v Bernu zástupci čtrnácti států na diplomatické konferenci. Konečně v září 1913 se sešla v Bernu druhá konference odborníků, která přijala dva návrhy úmluv: návrh konvence o zákazu noční práce mladistvých dělníků v průmyslu a návrh stanovení maximální pracovní doby pro ženy vůbec. A 28. června 1919 byla ve Versailles založena Mezinárodní organizace práce (MOP, nebo také ILO, International Labour Organization). Od 14. prosince 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě pro prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodních pracovních práv. Roku 1969 byla oceněna Nobelovou cenou Za mír a v současné době (2020) sdružuje 187 členských zemí.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Dny pracovního volna se na našem území vyvíjely patrně na základě šíření křesťanství (přibližně od poloviny 9. století) a na základě ekonomických a klimatických možností teritoria. Společenská výroba byla orientována se silným důrazem na zemědělství, avšak bohatá naleziště drahých kovů umožňovala rozvoj obchodu a investic (pobídky pro rozvoj řemesel, technologií a dovoz odborníků) přibližně po dobu půldruhého století (cca 1240 - 1390). Z důvodu omezené ekonomické základny, slabé správy a nevhodné zahraniční politiky, včetně zahraničních ambicí po ovládnutí našeho území se náš politicko-ekonomický vývoj ve srovnání s vyspělými západoevropskými státy zpomalil (cca 1390 - 1526), až došlo k definitivní ztrátě osoby panovníka a područí v rámci Habsburské monarchie (1526 - 1918). Pokusy o revizi poměrů dopadly pro nás vždy fatálně, ať šlo o otevřený boj (1620 Bílá Hora), nelojalnost k Vídni (1749 zrušení české dvorské kanceláře), politický boj (1848 - 1867) či o politickou koexistenci a lavírování (1879 - 1914). Státotvorné sebevědomí pozvedl až fenomenální T.G.M., Mafie a naši legionáři ve vrcholných fázích I. světové války (1916 - 1918). Pravděpodobnost úspěchu byla mizivá a dodnes působí jako pohádka.

Institut dovolené se vyvíjel nenápadně na pozadí všech těchto historických daností. Poprvé u havířů počátkem 14. století, později u profesionálních vojenských důstojníků (v průběhu 18. století). Převážná část obyvatelstva podléhala robotním patentům (od cca poloviny 16. století

do konce 18. století). Od 1. 1. 1812 (účinnost ABGB) byly pracovní smlouvy (námezdní smlouvy) sjednávány individuálně. Právní povědomí obyvatel, jakož i gramotnost však byla nízká a proto lze předpokládat, že pracovní podmínky byly často i pod zákonným minimem.

Zrušení poddanství (1849), vznik prvních dělnických politických stran (1864 - 1878), počátek mezinárodní pracovní kooperace (od roku 1856), počátek mezinárodních organizací pro úpravu pracovních podmínek (od roku 1864), snahy po zlepšení bezpečnosti práce (od roku 1883) a počátek nemocenského, úrazového a důchodového pojištění (od roku 1888 u nás) byly důležitými impulsy pro razantní zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a organizace práce.

Až „služební pragmatika“ (zákon č. 15/1914 ř. z.) byla výraznou dispoziční normou, umožňující čerpat placenou dovolenou státními úředníky dle dosaženého vzdělání a odsloužených let v minimální délce od dvou do pěti týdnů za kalendářní rok, sluhové měli nárok od osmi do čtrnácti dnů za kalendářní rok. Pracovní doba byla běžně dvanáctihodinová.

Z dnešního pohledu jsou tyto pracovní podmínky tvrdé a naprosto neúnosné. Nicméně o to větší pokrok v pracovněprávních podmínkách vnímáme dnes, o více než století později.

2.2 Historický vývoj pracovněprávní úpravy na území dnešního Slovenska v letech 1526 – 1918

Češi a Slováci k sobě měli historicky vždy velmi blízko, od středověku měli sporadicky společného panovníka. A od roku 1526 žili v jednom státě, v habsburské monarchii. Avšak Uhersko, a tedy podstatná část Slovenska, byla v područí Turků až do roku 1699 (vítězná bitva u Zenty 1697, mír v Karlovcích 1699). Tato monarchie byla jedním státem, avšak zdaleka ne jednotným. Především Uhersko představovalo tu více tu méně samostatnou jednotku. Vzhledem k odlišnému politickému vývoji uherské části monarchie, kde se habsburským panovníkům nedařilo trvale prosadit absolutistické metody vládnutí a s nimi ani moderní kodifikace občanského a trestního práva, rozvíjelo se uherské právo až do poloviny 19. století v kontinuální návaznosti na své středověké formy. Z velké části se opíralo o obyčejové právní normy a jeho nejucelenějším zachycením bylo Verböcziho Tripartitum opus iuris, řádně neschválený, ale soudní praxí i pozdějším zákonodárstvím akceptovaný zákoník uherského zemského práva ze začátku 16. století. Slováci byli uherskými patrioty a na uherském sněmu

v roce 1721 požadovali svou autonomii v rámci Uherska⁴¹. Ve srovnání se západní částí říše se jednalo o méně rozvinutou oblast. Zákonodárství Josefa II. uherská politická reprezentace odmítla, neujaly se tři pokusy o kodifikaci trestního práva z konce 18. století a první poloviny 19. století. Ke zrušení nevolnictví došlo v roce 1785. Průmyslová revoluce zde proběhla asi o padesát let později než v Čechách, tedy ve 40. letech 19. století. Přesto byla dle Gyuly Méreiho již v polovině 19. století na Slovensku hlavní základna uherského průmyslu.⁴² V revolučním období 1848 - 1849 Ludovít Šťúr (1815 - 1856) a jeho stoupenci vypověděli poslušnost uherské vládě a žádali panovníka o vytvoření samostatné korunní země na etnickém principu – což byla navýsost romantická idea.

Na Slovanském sjezdu česká delegace v červnu 1848 poprvé přednesla myšlenku česko-slovenské státnosti. František Palacký ji na jaře 1849 předložil panovníkovi. Avšak Slováci nebyli na takové řešení připraveni a návrh odmítli. Bylo zapotřebí dalších téměř sedmdesát let, aby se slovenská politika odcizila uherskému státu. Uherské právo se začalo formulovat do definitivní podoby až od 60. let 19. století, když předchozí bachovské období (1848 - 1859) narušilo kontinuitu vývoje uherského práva. Habsburská vláda začala po porážce revoluce v zájmu totální centralizace vydávat právní předpisy s působností pro celou monarchii a na území Uher rozšířila i působnost všeobecného občanského zákoníku z roku 1811. Platnost starého uherského práva, tvořeného zákony a předpisy vydanými k jejich provedení, ale stále ještě též právními obyčeji a také tzv. statutárním právem, které vznikalo jako výsledek normotvorné činnosti municipálních orgánů, se ovšem znovu obnovila už v roce 1860. Na začátku roku 1861 se pak sešla tzv. judexkuriální konference, aby jednala o podrobnostech obnovy uherského práva a případné recepci některých součástí rakouského práva⁴³. V 60. letech 19. století začaly práce na zákonících, které se vesměs dařily, pouze osnova občanského zákoníku, která byla připravena až v roce 1915, už sněmovna neprojednala. V tomto odvětví proto sehrávala jednotící funkci všeobecně závazná usnesení zvláštních senátů královské kurie, tj. Nejvyššího uherského soudu, označovaná jako decizie.

⁴¹ Magin, J. B: Apologie, Budapešť 1728.

⁴² Mérei, G.: Vývoj průmyslu v Uhrách v období 1790 - 1848, Budapešť, 1951, 279 str.

⁴³ Vojáček, L., Schelle, K., Knoll, V. České právní dějiny. 2. vyd. Plzeň. Aleš Čeněk, 2010, str. 421.

Uherský sněm vedle několika oblastí občanského práva schválil i právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy. Např. živnostenský zákon (zákonný článek VIII/1872) upravil pracovní dobu v délce 16 hodin denně šest dnů v týdnu od 5 hodin ráno do 21 hodin večer. Dále uherský sněm schválil ustanovení §§ 55 - 60 zák. čl. XXXVII/1875 obchodního zákoníku upravovaly pracovní podmínky na Slovensku a Podkarpatské Rusi, stejně jako ustanovení zákonného článku XIII:1876 a ustanovení zákonného článku XVII: 1881. Živnostenský řád z roku 1884 přinesl ženám nárok na neplacenou dovolenou po porodu v rozsahu čtyř týdnů⁴⁴. Zákonný článek XIII/1891 potvrdil nedělní pracovní klid. Dále byl přijat zákonný článek II:1898, zákonný článek XXI:1898, zákonný článek XLI:1899, zákonný článek XLII:1899, zákonné články XVII, XXVIII a XIX:1900. Nárůst sociálních nepokojů přinesl ulehčení pracovních podmínek v zákonném článku XXXVI/1903 v podobě dvanáctihodinové pracovní doby.

Již v minulé kapitole vzpomínaná bernská konference (1906) za účasti zástupců 14 států přijala první mezinárodní smlouvy o pracovně-právních otázkách, mezi které patřila i dohoda o zákazu noční práce žen v průmyslu. Další bernská konference (1913) doporučila přijetí návrhu na maximální délku pracovní doby pro ženy. Na území Slovenska (v rámci Uherska) se zákaz noční práce žen v průmyslu prosadil s účinností od 1. ledna 1912 na základě zákonného čl. XIX/1911. Ženy nesměly vykonávat práci v průmyslových podnicích s více než 10 zaměstnanci v době od 22:00 hod do 5:00 hod.

Urychlení vývoje přinesla I. světová válka, i když emigrantské kruhy v Americe a Rusku váhaly. Slovenská liga v USA se přiklonila k česko-slovenskému řešení Clevelandskou dohodou z 22. října 1915. Složitější poměry byly v Rusku, kde v části slovenské emigrace existovala představa o sblížení a o jakémisi volném přidružení Slovenska k Rusku.

K území Slovenské republiky bylo v roce 1919 připojeno území Podkarpatské Rusi, které vzniklo sloučením čtyř bývalých hornouherských žup. Nové území se do roku 1938 stalo součástí naší republiky. V minulosti bylo součástí Velkomoravské říše (830 - 906/7), poté se ho zmocnili Maďaři, aby se v roce 981 stalo součástí Kyjevské Rusi. Od 11. století bylo devět století součástí Uherského království. Historická vsuvka: od krátké samostatnosti od 14. března

⁴⁴ Bianchi, L. a kol. Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848 - 1945. I. Časť. Bratislava, SAV, 1971, s. 292.

do 18. března 1939 bylo od 19. března 1939 do října 1944 anektováno Maďarským královstvím, od října 1944 probíhala diplomatická jednání o tomto území mezi exilovou československou vládou a Moskvou. S postupující frontou od východu si na osvobozené území zakládala nárok především Ukrajina, de facto se stalo součástí Ukrajinské SSR. Nakrátko se opět právně (de iure) stalo součástí Československé republiky (4. 5. 1945 - 29. 6. 1945). Osobně se domnívám, že prezident Beneš si byl vědom hospodářské zaostalosti, národnostní roztržičnosti a nevhodné vzdálenosti tohoto problematického území, které by vždy republiku zatěžovalo. Nakonec bylo diplomaticky chytře obětováno SSSR smlouvou z 29. 6. 1945 jako výraz díku za osvobození. Od druhé poloviny 50. let (po smrti Stalina) to byla „silná karta“ v diplomatických vztazích se Sovětským svazem, který poskytl oplátkou Československé republice tolerovanou míru samostatnosti pod jeho kontrolou. Od roku 1991 dodnes je součástí samostatného státu Ukrajina (viz též text na str. 90 - 91).

Už z tohoto stručného historického přehledu je zřejmé, že epizodní dvacetiletá správa československou legislativou na tomto území nebyla jednoduchá a příliš krátká na to, aby zde zapustila silné ústavně-státotvorné kořeny a zanechala trvalé stopy.

Stručné shrnutí:

Legislativní vývoj v prostoru budoucího Slovenska byl rovněž velmi složitý, turecká nadvláda byla překonána až na počátku 18. století. Průmyslová revoluce zde proběhla přibližně o padesát let později než na českém území. Zatímco tradice českého státu byla založena na existenci Sámovy říše (cca 623 - 658), Velké Moravy (cca 830 - 907) a Svatováclavského kultu (cca 889 - 929), která přežívala i pod povrchem vlády habsburské administrativy se silnými katolizačními a germanizačními vlivy, hlásili se Slováci podle mého názoru s určitou provinciální omezeností k maďarské správě. Nicméně i jejich emancipační snahy o samostatnost Slovenska v rámci federativního uspořádání stávajících čtyř hornomaďarských žup se nesetkaly s pochopením Vídně. Nabídka společného postupu spolu s Čechy na Svatováclavském sněmu (1848) zůstala nevyslyšena, zároveň se nedařilo recipovat rakouské právo v tomto prostoru, navzdory tomu, že bylo mnohem modernější a pro obyvatelstvo příznivější.

S rozvojem evropského prostoru, výměnou zkušeností, růstem počtu organizovaných zaměstnanců i v důsledku rostoucích hospodářských výsledků došlo k pozvednutí i méně vyspělých částí monarchie. I v prostoru Slovenska platil živnostenský řád z roku 1884⁴⁵, který mimo jiné přinesl ženám pracujícím v živnostenských provozech nárok na neplacenou dovolenou v délce 4 týdnů po porodu.

Úzkostné lpění na překonaném zvykovém a maďarském právu je z dnešního pohledu poněkud nepochopitelné, neboť platila 16 hodinová denní pracovní doba šest dnů v týdnu bez jakéhokoli nároku na dovolenou. Až v roce 1903 došlo k úpravě pracovní doby alespoň na 12 hodin denně šest dnů v týdnu.

V Předlitavsku došlo k rozdělení závodů dle bezpečnostních rizik (1883), na konci 80. let 19. století bylo dosaženo značných úspěchů v zavedení zdravotního, sociálního, důchodového a invalidního pojištění. Pracovní doba byla rovněž dvanáctihodinová, nicméně ochranné zákonodárství bylo vyspělejší – byla omezena dětská práce a noční práce žen, byly přijaty zákony na ochranu zdraví zaměstnanců. Rovněž se objevily prvky kolektivních smluv. Legislativní pomoc ženám v mateřství se vyrovnalo, v Předlitavsku bylo přijato o tři roky dříve. V Předlitavsku však především existoval již institut dovolené (1910), kterou Zalitavsko aplikovalo o jedenáct let později (1921).

Snad si mohu dovolit osobní poznámku, že optikou zaměstnance z počátku 20. let 21. století se tyto pracovní podmínky jeví jako velmi tvrdé, sociálně nespravedlivé a v podstatě nelidské.

⁴⁵ Ten byl v českém prostoru (Předlitavsko) již novelou prvního živnostenského zákona č. 227/1859.

3. Vývoj pracovněprávní problematiky, včetně úpravy dovolené v Čechách a zemi Moravskoslezské a na Slovensku a v Podkarpatské Rusi v letech 1918-1934

3.1 Vývoj v Čechách a v zemi Moravskoslezské v letech 1918 - 1934

Nově vytvořený stát po I. světové válce přejal dřívější pracovní zákonodárství a výrazně je upravil a doplnil. Poválečný rozvrat, bída a hlad působily k růstu revoluční aktivity dělníků a k ústupkům v pracovním zákonodárství. Vznikem republiky vznikl těžký problém sjednocení dvou odlišných právních řádů. Všechny tyto problémy ještě umocňovala skutečnost, že oficiální znění recipovaných právních předpisů bylo německé a maďarské. Nejednotnost československého práva způsobovala značné problémy nejen při aplikaci recipovaných norem, ale i při používání nových, už jednotných předpisů.

Podle mého názoru zaslouženou mezinárodní pozornost vzbudil zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. (sbírky zákonů a nařízení) ze dne 19. prosince 1918, především jeho ustanovení § 6 odst. 4 o osmihodinové pracovní době a nejvýše čtyřiceti osmi hodinovém pracovním týdnu v prováděcím předpisu č. 11/1919 Sb. z. a n. Vedle sovětského Ruska se Československo stalo první zemí s takto vymezenou pracovní dobou⁴⁶.

Dle § 8 byla noční práce vymezena od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní, dle § 9 mohli noční práci vykonávat jen muži nad šestnáct let věku, noční práce žen byla zakázána. Práce přesčas nesměla v úhrnu přesáhnout dvacet týdnů nebo dvě stě šedesát čtyři hodiny v roce a mimořádné pracovní hodiny musely být adekvátně zaplacený.

Současně se zvýšila právní ochrana dětí, mladistvých a žen při práci. Zákon č. 420/1919 Sb. z. a n. (zákonů a nařízení) ze dne 17. července 1919 omezoval v ustanovení § 1 práci dětí od čtrnácti let věku, v ustanovení § 4 se zakazovala práce dětí před dokonáním dvanáctým

⁴⁶ Později se ČSR stala signatářem mezinárodní smlouvy ze dne 24. 8. 1921, podepsané T.G.M. a Dr. Benešem na generální konferenci Mezinárodní organizace práce (MOP) Společnosti národů. Vedle ČSR byly prvními signatáři Indie, Rumunsko a Řecko. V české legislativě byla přijata pod č. 80/1922 Sb. z. a n., o omezení počtu pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně.

rokem věku, pouze při zemědělství a v domácnosti mohlo být „užíváno dětí již po dokonaném desátém roku k pracím lehkým“.⁴⁷

Sjednocení právního řádu, jak o něm bylo psáno výše, mělo na starosti ministerstvo pro sjednocení zákonodárství a správní organizace, označovaným jako ministerstvo unifikací. Parlament je konstituoval zákonem ze dne 22. července 1919 č. 431/1919 Sb. z. a n. Zákon měl pouze čtyři paragrafy, které byly téměř výhradně jednovětné. Účinnost byla od 30. července 1919 do 10. prosince 1938. Nutno poznamenat, že do konce roku 1938 se žádná kodifikace práva nestihla, a tak základem československého právního řádu po celou tuto dobu zůstaly recipované rakouské a uherské kodifikace.

Zákon z roku 1920 upravoval pracovněprávní poměry domovníků, zákonem č. 497/1920 Sb. z. a n. došlo k novele § 1164 o. z. o. (obecného zákona občanského) – do občanského zákoníku byly vloženy tzv. „donucovací předpisy“, podle nichž práva zaměstnance plynoucí z vyjmenovaných ustanovení dvacáté šesté hlavy nemohou být pracovní smlouvou ani zrušena ani omezena (kogentní úprava k ochraně zaměstnance). Docházelo tak k tzv. publicizaci soukromého práva, která vyústila ve 20. letech 20. století v postupné odtržení pracovního práva od práva občanského a ve vytvoření samostatného právního oboru.⁴⁸

V letech 1918 – 1924 byly přijaty pracovní zákony, na které se později odkazovaly pracovní zákony koncepčnější, tedy pro větší skupiny pracovních kategorií zaměstnanců, až posléze na všechny zaměstnance. Pro encyklopedickou přesnost a důslednost je nutno ty nejdůležitější uvést. Ještě v roce 1919 se dále precizovalo rozdělení zaměstnavatelů z hlediska bezpečnostních tříd, podle výše rizika se odvíjela i výše zaměstnaneckého pojištění⁴⁹. Dále se jednalo především o zákony upravující podpory v nezaměstnanosti, zákonem č. 29/1920 Sb. z. a n. byla přijata úprava pracovních a mzdových poměrů domácí práce (dle ustanovení § 2 se jednalo o dělníky,

⁴⁷ Štědrý, B., Buchtela, R.: Řád živnostenský. Československý Kompas, Praha 1925, str. 31.

⁴⁸ Tröster, P.: Postavení pracovního práva v právním systému České republiky. Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji. Karolinum, Praha 1998, str. 91 - 98.

⁴⁹ Lze odkázat např.: na nařízení vlády č. 665/1919 Sb., kterým se upravuje zařazení horních podniků do tříd nebezpečenských; případně na pozdější vládní nařízení č. 230/1935 Sb. z. a n., o zařazení podniků, podrobených úrazovému pojištění, do nebezpečenských tříd a o stanovení procent těchto tříd pro období od 1. ledna 1936 do 31. prosince 1940

kteří prováděli práci „mimo provozovnu svých zaměstnavatelů, zpravidla ve svých obydlích“.⁵⁰ V roce 1920 zákon č. 434 o závodních a revírních radách při hornictví, zákon č. 143/1920 Sb. z. a n. o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku, v roce 1921 zákon o závodních výborech.

Zákonem č. 86/1920 Sb. z. a n. byla založena Masarykova akademie práce, která fungovala až do roku 1952. V roce 1921 byl vypracován návrh zákona o inspekci práce, rozšiřoval by působnost této inspekce na všechny námezdně pracující, bez ohledu na velikost a druh podniků a oboru jejich podnikání. Tímto, nakonec bohužel nerealizovaným zákonem, předběhlo tehdejší Československo v oblasti bezpečnosti práce ostatní svět o mnoho let. Mimochodem Mezinárodní organizace práce přijala úmluvu č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodu až v roce 1947.⁵¹

Pracovní podmínky upravoval i zákon ze dne 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n. V platnost a účinnost vstoupil dne 21. dubna, která trvala do 31. prosince 1965. Zákon měnil ustanovení § 1154 obč. zák. obecného, ve znění císařského nařízení z 19. března 1916, číslo 69 ř. z. Zaměstnanci dle ustanovení § 1 odst. 1 nově příslušel nárok na mzdu už v případě, že zaměstnání trvalo jen čtrnáct dnů, nejvýše však týdně, a to i tehdy, pokud z důležité příčiny, týkající se jeho osoby, nemohl vykonávat práci nebo službu, pokud si ji nepřivodil úmyslně nebo z hrubé nedbalosti.

V odst. 2 pak byla upravena mzda zaměstnance v případě nemoci. Nemohl-li zaměstnanec vykonávat práci nebo službu proto, že onemocněl nebo utrpěl úraz, příslušelo mu místo mzdy uvedené v odst. 1 až ve třetím a čtvrtém týdnu nemoci po 10 % jeho mzdy, v pátém a šestém týdnu nemoci po 20 % mzdy a v sedmém a osmém týdnu nemoci po 30 % mzdy.

Podle ustanovení odst. 3 se ustanovení předchozích odstavců netýkaly těch ustanovení kolektivních smluv nebo pracovních (služebních) řádů již platných, pokud byly pro zaměstnance příznivější.

Dle ustanovení odst. 4 pobíral zaměstnanec požitky uvedené v odst. 2 i v případě, pokud byl propuštěn z důvodu své nezaviněné nezpůsobilosti k práci v délce přesahující čtyři týdny.

Dle ustanovení § 2 se znění § 1164 obč. zák. obecného ve znění císařského nařízení z 19. března 1916, č. 69 ř.z. pozměnilo tak, že práva zaměstnance, plynoucí z ustanovení

⁵⁰ Štědrý, B., Buchtela, R.: Řád živnostenský. Československý Kompas, Praha 1925, str. 44.

⁵¹ K 50. výročí činnosti inspekce práce v ČR. Fórum sociální politiky, č. 5, Praha 2019, str. 39 – 40.

§§ 1154, odst. 3, 1154 b), 1156 - 1159 b), 1160 a), 1162 - 1163 nemohla být pracovní smlouvou zrušena ani omezena.

První zákonná úprava institutu dovolené v nové republice se objevila v zákoně č. 262/1921 Sb. z. a n. Zákon měl platnost a účinnost od 5. srpna 1921, účinný byl do 31. prosince 1940. Obsahoval třináct jednoduchých paragrafů. Placenou dovolenou na zotavení mohli čerpat jen dělníci pracující v dolování vyhrazených nerostů (horníci). Dle ustanovení § 1 nárok na placenou dovolenou vznikl po jednorroční nepřetržité služební době v revíru. Neděle a svátky připadající do lhůty dovolené se do délky dovolené započítávaly.⁵² Při délce služební doby alespoň jednoho roku až včetně pěti let byla délka dovolené pět dnů, od pěti do deseti let sedm dnů, od deseti do patnácti let deset dní a při služební době nad patnáct let dvanáct dní. Jednalo se tedy o kogentní legislativní úpravu. Dle § 2 platilo ustanovení § 1 i pro Slovensko a Podkarpatskou Rus. Dle § 3 bylo čerpání dovolené vázáno podmínkou, že horník stále a správně „propracovával“ směny. Zároveň platilo, že kdo přestoupil ze služby u jednoho závodu k závodu jinému, nepřerušuje se mu služební doba, pokud mezi jeho výstupem z práce hornické a opětným vstupem do ní neuplynulo více než 14 dnů, pokud šlo o práci v témže revíru a 21 dnů, šlo-li o práci v jiném revíru. Vojenská služba a nemoc se započítávala do služební doby, podle níž se vypočítával nárok na dovolenou.

Dle ustanovení § 4 se neodpracované zameškané směny odečítaly od nároku na dovolenou. Dal-li horník výpověď nebo byl propuštěn, měl nárok na placenou dovolenou, pokud její čerpání spadalo do výpovědní lhůty.⁵³ Pokud došlo k zameškání směny po vyčerpání dovolené, odečetla se od nároku na dovolenou v roce příštím nebo v letech příštích.⁵⁴

Dle ustanovení § 6 se prémie za pracovní výkon po dobu dovolené nevyplácely. Dle § 7 se za každý den dovolené vyplácela náhrada mzdy podle průměrného výdělku. Náhrada za dovolenou se vyplácela zaměstnanci v první obvyklý výplatní den po nastoupení do práce.

⁵² Dle současné legislativní úpravy se neděle a svátky do lhůty čerpání dovolené nezapočítávají.

⁵³ Podle současné právní úpravy má zaměstnanec nárok na čerpání dovolené za odpracované měsíce v kalendářním roce, případně na proplacení délky nároku na dovolenou ve výši svého průměrného výdělku.

⁵⁴ Podle současné právní úpravy lze takto krátit dovolenou za příslušný rok pouze z důvodu, který nastal v roce, za který se dovolená poskytuje.

Dle ustanovení § 8 se náhrada mzdy se nevyplácela v případě, pokud zaměstnanec pracoval za plat pro třetí osobu (pro „osoby cizí“).⁵⁵

Dle ustanovení § 9 placená dovolená nepříslušela dělníkům, kteří v roce, kdy jim příslušela, před jejím nastoupením a) hornickou práci opustili z jakéhokoli důvodu, b) byli propuštěni z trestu z práce za souhlasu závodní rady (dle § 2, bodu 4. a 6. nařízení ze dne 13. července 1920, č. 434 Sb. z. s n.), c) byli propuštěni bez výpovědi pro trestný čin dle § 202 ob. hor. zákona.

Dle § 10 se čerpání dovolené mělo být pokud možno určováno v období od 1. května do 31. října příslušného roku. O rozvrhu dovolené rozhodovala závodní správa v dohodě se závodní radou, přičemž se přihlíželo na nerušený provoz závodu a provozní podmínky. Současně se dbalo na to, aby dovolená nebyla určována najednou 10 % zaměstnanců.

Dle ustanovení § 11 neměli nárok na náhradu za dovolenou dělníci, kteří se o dovolenou nepřihlásili.

Další právní normy umožňovaly čerpání placené dovolené pro státní zaměstnance a některé zaměstnance z řad úředníků v soukromém sektoru. Dovolená mohla být také poskytnuta na základě kolektivní smlouvy.

Zákonem č. 330/1921 Sb. z. a n. ze dne 12. srpna 1921 bylo umožněno zřízení závodních výborů v každém samostatném závodě, výdělečně činném, ve kterém bylo trvale (celoročně) zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců a který trval alespoň půl roku od zahájení výroby.⁵⁶

Zákonem č. 98/1924 Sb. z. a n. byl přijat návrh Valného shromáždění Mezinárodní organizace práce Společnosti národů z jejího třetího zasedání ve dnech 25. 10. - 19. 11. 1921, kterým se zakazovala veškerá dětská práce před dovršením čtrnáctého roku věku.

Vedle dovolené v hornické profesi bylo jako první řešeno rovněž pracovní soudnictví. Stalo se tak vládním nařízením č. 18/1925 Sb. z. a n., o provedení zákona o hornických soudech rozhodčích. Zákon byl přijat a vstoupil v účinnost 5. února 1925, zrušen byl až k 1. únoru 1949.

⁵⁵ Současná úprava zákoníku práce nezakazuje zaměstnanci další výkon placené práce během čerpání dovolené, tedy neřeší ani souběh náhrady mzdy za dovolenou a mzdy pobírané od jiného zaměstnavatele.

⁵⁶ Štědrý, B., Buchtela, R.: Živnostenský řád. Československý Kompas, Praha 1925, str. 64.

Zákon Národního shromáždění č. 65/1925 Sb. z. a n. ze 3. dubna 1925, o svátcích a památných dnech republiky Československé, zavedl celkem 14 placených dnů pracovního volna, pokud nepřipadly na neděli (která již placeným dnem volna byla dříve).

Stejného dne byl přijat i zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., nabyl platnost 17. dubna a účinný byl v období od 1. května 1925 do 21. února 1940, kdy byl nahrazen zákonem č. 237/1940 ř.z. Obsahoval patnáct paragrafů. Dle ustanovení § 1 byl přiznán nárok na placenou dovolenou všem zaměstnancům, kteří neměli vedlejší pracovní nebo služební poměr a byli zaměstnání u téhož zaměstnavatele alespoň jeden rok. Pokud zaměstnanec přerušil pracovní nebo služební poměr na dobu ne delší než šest týdnů, toto přerušení se nezapočítávalo do odpracované doby pro výpočet nároku na dovolenou, avšak nepřerušovala se čekací doba, pokud zaměstnanec nastoupil opět práci nebo službu u téhož podniku nebo zaměstnavatele a nebyl-li mezitím jinde zaměstnán. Dle ustanovení § 2 byla dovolená v délce šesti dnů, pokud zaměstnanec pracoval nepřetržitě alespoň jeden rok u téhož zaměstnavatele, pokud takto pracoval více než deset let, zvyšoval se nárok na dovolenou na sedm dní a v případě nepřetržité délky zaměstnání u téhož zaměstnavatele více než patnáct let byl nárok na osm dní dovolené v kalendářním roce. Zákonodárce tedy nadále připouštěl pouze kogentní právní úpravu.

Dle ustanovení § 3 bylo pro určení nároku a výměry dovolené dle věku a odpracované doby zaměstnance rozhodující, nebylo-li mezi stranami domluveno jinak, den 1. května, v zemědělství dne 1. listopadu běžného roku. Dle ustanovení § 4 měli učňové ve věku do šestnácti let po půlročním nepřetržitém zaměstnání v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou na zotavenou v roce ve výměře čtrnácti dní, učňové starší ve výměře dvanácti dní, přičemž se neděle a svátky do dovolené započítávaly a platilo se za ně. Pro výměru dovolené byl rozhodný učňův věk 1. ledna kalendářního roku, v němž se dovolená poskytovala.

Dle ustanovení § 5 se podmínky tohoto zákona nevztahovaly na sezónní zaměstnance, zemědělské a lesní dělníky za denní plat, dále na domácí dělníky (definované v ustanovení § 2 písm. a) zákona č. 29/1920 Sb. z. a n.) a na kategorie zaměstnanců, pro které byla dovolená stanovena zvláštními zákony a na zaměstnance státní, státních podniků a zaměstnance veřejné, jejichž dovolená byla upravena předpisy ústředních státních úřadů nebo jinými služebními předpisy.

Dle ustanovení § 6 se vojenská služba a čas, který zaměstnanec ve službě zameškal pro nemoc, úraz ne z jiné důležité příčiny, týkající se jeho osoby, pokud jí nevyvolal úmyslně nebo hrubou

nedbalostí, započítávají se do doby rozhodné pro nárok a výměru dovolené. Omluvné důvody bylo nutno prokázat příslušnými listinami. Dle ustanovení § 7 bylo podmínkou pro udělení dovolené, aby zaměstnanec v době, která zakládala jeho nárok na dovolenou, stále a správně zachovával pracovní dobu, která byla stanovena pracovní nebo služební smlouvou. Učňové ztráceli dále nárok na dovolenou, jestliže z vlastní viny a bez omluvy řádně nenavštěvovali živnostenské školy pokračovací.

Dle ustanovení § 8 odst. 1 se od doby dovolené odečítaly zameškané dny (směny) před jejím čerpáním, zameškané dny po vyčerpání dovolené se odečítaly od dovolené v dalším roce. Domnívám se, že průlomové bylo ustanovení odst. 2, které bylo aplikováno i v poválečném období a opět se dostalo do podvědomí s přijatou novelou zákoníku práce (2020). V závodech s nepřetržitým provozem, pokud pracovní den se nekryje se dnem kalendářním, připadá do dovolené tolik směn, kolik by se jich propracovalo v době určené pro dovolenou.

Dle ustanovení § 9 zaměstnanci příslušela po dobu dovolené mimo veškeré sjednané přídatky náhrada mzdy odpovídající průměrnému výdělků z posledních čtyř týdnů bezprostředně před nástupem dovolené podle zásad § 12 odst. 2 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. ze dne 9. října 1924 o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Do tohoto průměrného výdělků se nezapočítávaly příplatky za práci přesčas a nepravidelné, povahou ojedinělé prémie za zvýšený pracovní výkon. Dle odst. 2 se takto vypočtená náhrada zvýšila o jednu desetinu, jestliže počet hodin odpracovaných zaměstnancem v továrním podniku během roku před rozhodným dnem (1. květnem) se zvýšil o desetinu nad povolenou zákonnou pracovní dobu připadající v závodě na dny jako pracovní zavedené. Náhradu bylo možno i o desetinu zmenšit, pokud klesl počet odpracovaných hodin zaměstnance o více než pětinu pracovních hodin stanovených. Dle odst. 3 byla náhrada za dovolenou zaměstnanci proplacena v obvyklý první den výplaty, přičemž peněžitá hodnota naturálních požitků byla splatná předem za celou dobu dovolené. Dle odst. 4 výběr dovolené nepřerušoval pracovní poměr a po dobu jejího čerpání bylo zaměstnanci vypláceno sociální pojištění.

Dle ustanovení § 10 dostal-li zaměstnanec před nástupem dovolené výpověď, měl nárok na poměrnou část dovolené, odpovídající pracovní době v roce pro dovolenou rozhodné. Dle § 11 dovolená nepříslušela těm, kteří v roce, kdy na dovolenou by jinak měli nárok, před jejím

nastoupením byli propuštěni z práce z důležitých důvodů, které opravňují zaměstnavatele podle právních předpisů zrušit pracovní poměr bez výpovědi⁵⁷, nebo kteří ji bez důvodů nenastoupili.

Dle odst. 2 nepříslušela náhrada mzdy osobám, které v době dovolené pracovaly za úplatu pro osoby cizí⁵⁸. Dle odst. 3 zaměstnanci, kteří neměli nárok na dovolenou, nemohli být zaměstnáni, pokud ostatním zaměstnancům téhož podniku byla udělena dovolená. Těmto zaměstnancům nepříslušel ani nárok na náhradu mzdy.

Dle ustanovení § 12 se dovolená zpravidla udílela v období od 1. května do 30. září mimo podniky sezonní, zejména zemědělské. Dle odst. 2 určoval rozvrh dovolené správce závodu po poradě s předsedou závodního výboru, případně s jeho zástupcem, nebyl-li závodní výbor zaveden, s důvěrníkem zaměstnanců a nebylo-li ani toho, pak s nejstarším zaměstnancem se zřetelem na nerušený provoz, povahu závodu a způsob práce. Dle odst. 3 se měla dovolená čerpat spíše vcelku, ve zvláštních případech ve dvou obdobích. Jednotlivý zaměstnanec si však mohl z vlastní vůle a v dohodě se zaměstnavatelem vybírat (čerpat) dovolenou po částech a v různých obdobích. Dle odst. 4 mohl být pro určité druhy závodů v nepřetržitých provozech rozvrh dovolené upraven vládním nařízením.

Dle ustanovení § 13 se učňům povinným navštěvovat živnostenské školy pokračovací se měla zpravidla určovat dovolená v době, kdy se na těchto školách nevyučuje. Dle § 14 byla méně výhodná ustanovení pracovních a služebních smluv o placené dovolené právně neúčinná.

Dne 18. června 1925 bylo přijato vládní nařízení č. 117/1925 Sb. z. a n., o předpisech k zabránění úrazů a na ochranu zdraví dělníků, platnost vypršela k 8. květnu 1931.

Počátkem roku 1926 uzavřela ČSR a říše Německá mezinárodní dohodu (v české legislativě pod označením č. 1/1926) o úpravě pracovních a služebních poměrů a sociálního pojištění posádek na československých lodích plujících po Labi. Bylo aplikováno právo země dle trvalého pobytu zaměstnance, proto bylo pro zaměstnance z ČSR s trvalým pobytem v Německu pracujících na lodích registrovaných v ČSR plujících po Labi mezi oběma státy aplikováno

⁵⁷ Podle současné právní úpravy musí být vždy výpověď písemná a zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr dle ustanovení § 55 z jednoho ze dvou taxativních případů.

⁵⁸ Stejná poznámka jako poznámka č. 26.

pracovní právo německé. Z důvodu logické úplnosti či pouze zajímavosti uvádím alespoň jeho stručný vývoj⁵⁹.

⁵⁹ Nejstarší právní úprava pracovních vztahů na území Německa je obsažena v pracovních řádech. Ty se staly východiskem zákona Severoněmeckého svazu z 21. června 1869. V jeho ustanovení § 105 a následujících byly upraveny pracovně-právní vztahy, zatím pouze pro zaměstnance. Povinnosti zaměstnavatelů nebyly šířeji popsány.

Vedle této úpravy existovaly obchodní a živnostenské zákony, upravující pracovně-právní vztahy obchodních zástupců, pomocníků v obchodě a drobných živnostníků.

Vznik moderního pracovního práva je v principu v každé zemi umožněn na základě rozvoje dvou socio-ekonomických předpokladů: završení průmyslové revoluce s industrializací výrobního procesu, spojeného s rozvojem pracovně-právních vztahů a zároveň liberalizace hospodářských vztahů v zemi.

Legislativní úprava pracovněprávních vztahů si začala blíže všimnout povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům až v souvislosti s jejich nastupujícími ekonomickými problémy. Konkurzní řád z roku 1877 řešil povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců, včetně výplat jejich mezd. Další polarizaci (vyrovnávání nepoměru práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance vůči sobě navzájem) přineslo zakládání politických stran levicového typu s pozdějším odborovým hnutím a rozvojem mezinárodních pracovních standardů.

Nicméně kodifikace pracovního práva se nezdařila a pro úpravu pracovně-právních vztahů se používalo to málo z ustanovení občanského zákoníku (1896), které bylo možno pro tuto úpravu využít. Velký rozvoj zaznamenalo německé pracovní právo po I. světové válce. Dne 23. prosince 1918 vsoupl v účinnost Řád kolektivních smluv a dne 4. února 1920 zákon o závodních radách.

Není jisté bez zajímavosti, že nově vzniklá Národně socialistická Německá strana dělnická (NSDAP) se přihlásila k odkazu Svátku práce (události z Chicaga 1886, první oslava 1. května 1890), který uznala v roce 1922 jako den pracovního klidu, katolická církev ho uznala až od roku 1955 jako svátek Dělníka Josefa.

Úprava institutu dovolené byla pro vyšší úředníky individuální, pokud se na jejím čerpání domluvil zaměstnanec se zaměstnavatelem. Dělníci měli zákonný nárok na dovolenou až ve 20. letech 20. století. Další pozitivní vývoj pro zaměstnance přišel až po II. světové válce, i když stále neexistoval jednotný zákon upravující dovolenou pro všechny spolkové země. V každé spolkové zemi existovala poněkud odlišná úprava. Dne 9. dubna 1949 byl podepsán nový zákon o kolektivních smlouvách, začleněním Německa do Montánní unie (dohoda podepsána dne 21. května 1951) došlo k těsnějšímu propojení (zmodernizování) německého pracovního práva s právem Západní Evropy. Od 14. března 1951 byl účinný zákon o domácí práci, novelizován byl zákonem z 29. října 1974. Dne 11. října 1952 vstoupil v účinnost zákon o závodních radách, který byl novelizován 15. ledna 1972 a reformován 23. července 2001.

Dne 8. ledna 1963 vstoupil v účinnost Spolkový zákon o dovolené (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, „MUG“). Měl pouze šestnáct paragrafů a na svou dobu působil dodnes poněkud lakonicky. Teprve tímto zákonem měl každý zaměstnanec v Německu nárok na placenou dovolenou v minimální délce 24 pracovních dnů v kalendářním roce. Za pracovní den se počítala i sobota, takže faktický zákonný rozsah dovolené byl čtyři kalendářní týdny. Tato délka minimálního rozsahu dovolené se týkala i zaměstnanců soukromého sektoru.

Čekací doba byla v délce šesti měsíců trvání pracovního poměru. Zákon nestanovil, zda těchto šest měsíců muselo být naplněno v jednom kalendářním roce nebo zda musely být odpracovány u téhož zaměstnavatele. Rovněž nebyla specifikována doba kalendářního měsíce (celého), byla uvedena doba v měsících trvání pracovního poměru (tedy faktické doby pracovního poměru). Čekací doba se aplikovala v pracovním poměru pouze jednou a nepřerušovala se ani překážkami na straně zaměstnance, např. z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.

Tato úprava pracovně-právních vztahů byla z hlediska čekací doby pro zaměstnance velice příznivá a pracovní podmínky příjemně zjednodušila.

Nárok na poměrnou část dovolené („Teilurlaub“) byl velice podobný naší úpravě: dle § 5 MUG vznikl za každý celý měsíc existence pracovního poměru nárok na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Nárok na poměrnou část dovolené vznikl zaměstnanci v taxativně uvedených případech:

- a) zaměstnanec nastoupil do zaměstnání bez předchozího splnění čekací doby (např. prvozaměstnanec, tedy takový, který vstoupil do svého prvního zaměstnání) v průběhu kalendářního roku v době, kdy do konce tohoto roku čekací dobu nenaplní,
- b) u něhož dojde před naplněním čekací doby k rozvázání pracovního poměru,
- c) u něhož dojde po naplnění čekací doby k rozvázání pracovního poměru v první polovině kalendářního roku.*)

*) Příklad 1:

Pracovní poměr vznikl 1. března 2019 a skončil 31. května 2020. Zaměstnanci vznikl nárok na plnou dovolenou za rok 2019, za rok 2020 bude nárok na dovolenou snižena na 5/12. Pokud by pracovní poměr vznikl dne 15. srpna 2019 a skončil by 22. listopadu 2019, zaměstnanci by vznikl nárok na dovolenou ve výši ¼ dovolené za kalendářní rok (odpracovány 3 celé měsíce, 15. 8. - 14. 9., 15. 9. - 14. 10., 15. 10. - 14. 11.).

Dne 25. srpna 1969 vstoupil v účinnost nový zákon o kolektivním vyjednávání, 7. srpna 1972 vstoupil v účinnost zákon o agenturním zprostředkování práce. Dne 12. prosince 1973 vstoupil do účinnosti zákon o ochraně a bezpečnosti práce, přibližně o rok později (19. prosince 1974) vstoupil v účinnost také zákon pro zlepšení podnikové péče o zaměstnance. Zákon o veřejné službě vstoupil v účinnost 15. března 1974 a od 12. dubna 1976 byl účinný zákon na ochranu mladistvých při práci. Od 2. července 1979 byl účinný zákon o soudním řešení pracovních sporů.

Z mladších zákonů lze zmínit např. zákon o evropských podnikových radách (od 28. října 1996), mzdový řád (2001), zákon o rodičovské dovolené (od 9. února 2004), zákon o zaměstnaneckém vzdělávání (od 23. března 2005), či zákon o dovolené pro cizince s právem pobytu pracující v Německu (od 1. ledna 2005).

Na území bývalé NDR (7. října 1949 – 3. října 1990) byl minimální zákonný nárok na 20 kalendářních dnů v roce, dne 6. června 1994 byl přijat zákon o jednotné délce dovolené pro východní i západní část Německa v délce 24 kalendářních dnů v roce. Tento zákon je účinný od 1. ledna 1995.

V současné době (červen 2020) se v Německu nová pracovní místa vytvářejí s rozsáhlou státní podporou. V rámci tohoto mechanismu se hovoří o zvyšování zaměstnaneckých benefitů, především o zvýšení minimální mzdy a prodloužení dovolené. Není bez zajímavosti, že minimální mzda byla poprvé zavedena až v roce 2015 (8,50 euro), zvýšena byla v roce 2019 a opět letos (2020), kdy se vyšplhala na 9,35 euro. Speciální komise, která pro novou konstrukci minimální mzdy vznikla, doporučuje zvýšení minimální mzdy ve čtyřech krocích: v lednu 2021 se má zvýšit na 9,50 euro, pak v červenci 2021 (9,70 euro), v lednu 2022 (9,82 euro) a v červenci 2022 na 10,45 euro.

Minimální mzda však platí v Německu jen pro celoroční zaměstnání, netýká se některých částečných úvazků, učňů a zaměstnanců, kteří rozšiřují své praktické studium (práce při studiu o letních prázdninách), které trvá méně než tři měsíce. Největší problém je u sezónních zaměstnanců, podobně jako v Rakousku, kde tyto práce vykonávají především zaměstnanci z méně vyspělých ekonomik jižní a východní Evropy (Rumuni, Bulhaři, Albánci atd.). Tito sezónní zaměstnanci pobírají průměrnou hodinovou mzdu ve výši 6 až 7 euro, což je proti dobrým mravům a může být považováno za diskriminaci.

Zákonem garantovanou minimální mzdu nedostanou ani zaměstnanci, kteří byli dlouhodobě (více než 6 měsíců) nezaměstnaní. Prvních šest měsíců v jejich novém zaměstnaneckém poměru jim může zaměstnavatel poskytovat mzdu pod touto hranicí.

Institut minimální mzdy v Československu byl poprvé aplikován v únoru 1991, od té doby se 23x minimální mzda zvýšila (od ledna 2021) na 15 200 Kč (cca 590 euro), na Slovensku je od ledna 2021 minimální mzda ve výši cca

Jen pro úplnost uvádím, že krátce na to byla uzavřena podobná mezinárodní Dohoda č. 2/1926 upravující pracovní právní podmínky zaměstnanců na československých lodích na Odře mezi ČSR a Polskem. Z důvodu skutečnosti, že polský stát byl obnoven až v roce 1918, předtím podléhal v této oblasti německé jurisdikci, význam oderské plavby byl podstatně nižší než na Labi a počet československých zaměstnanců s trvalým pobytem v Polsku pracujících na československých lodích mezi oběma státy byl rovněž malý, neuvádím podrobnosti z polské úpravy pracovního práva, kterému podléhali.

Dne 24. června 1926 byl přijat velmi obsáhlý (215 paragrafů) a podle mého názoru velmi zdařilý zákon č. 103, o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců (platový zákon). Účinnost byla retroaktivní od 1. ledna 1926. Zákon v ustanovení § 23 určil, že nejmenší míra dovolené (poprvé použita dispozitivní úprava!) v kalendářním roce činila pro úřednické čekatele dva týdny, pro úředníky na služebních místech sedmé platové stupnice až včetně do druhého následného přídatku a na služebních místech šesté platové stupnice až včetně do stupně služného tři týdny, pro ostatní úředníky na služebních místech sedmé a šesté platové stupnice a pro úředníky na služebních místech páté a čtvrté platové stupnice čtyři týdny, pro úředníky na služebních místech třetí platové stupnice pět týdnů a pro úředníky na služebních místech druhé a první platové stupnice a na místech mimo platové stupnice dokonce šest týdnů. Tím však problematika dovolených nebyla vyčerpána – ustanovení § 35 dále rozvedlo, že nejmenší míra dovolené pro zřízence na služebních místech třetí platové stupnice se služným prvního a čtvrtého stupně je osm dnů, pátého stupně deset dnů, šestého a vyššího stupně čtrnáct dnů, pro podúředníky na služebních místech druhé platové stupnice se služným prvního až třetího stupně osm dnů, čtvrtého stupně deset dnů, pátého stupně čtrnáct dnů, šestého nebo vyššího stupně osmnáct dnů, pro podúředníky na služebních místech první platové stupnice se služným prvního nebo druhého stupně osm dnů, třetího stupně deset dnů, čtvrtého stupně čtrnáct dnů, pátého stupně osmnáct dnů, šestého a vyššího stupně jedenadvacet dnů. A konečně, ustanovení § 50 upravovalo nejmenší míru dovolené pro soudcovské čekatele s adjutem na dva

16 000 Kč (623 euro). Je stanovena ve výši 57 % z průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2019. Pro zajímavost uvádím, že minimální mzda v Německu je od 1. 1. 2021 ve výši 45 500,- Kč, tedy cca o 10 000,- Kč více, než je v ČR průměrná mzda. Ze zhruba dvou a půl milionu slovenských zaměstnanců jich kolem sedmdesáti tisíc pobírá minimální mzdu (2,8 %).

týdny, pro ostatní soudcovské čekatele, pro soudce na služebních místech systemizovaných ve druhé skupině se služným až včetně do čtvrtého stupně na tři týdny, pro ostatní soudce na služebních místech systemizovaných ve druhé skupině a pro soudce na služebních místech první skupiny systemizovaných v šesté a sedmé stupnici funkčního služného na čtyři týdny, pro soudce na služebních místech první skupiny systemizovaných ve čtvrté a první stupnici funkčního služného na pět týdnů a pro ostatní soudce na služebních místech první skupiny a na služebních místech mimo skupiny na šest týdnů. Navíc měli všichni zaměstnanci možnost si se souhlasem zaměstnavatele vyjednat individuální prodloužení dovolené (neplacené volno).

Dne 7. července 1926 bylo přijato vládní nařízení č. 114/1926 Sb. z. a n., s účinností od 1. 1. 1926, o úpravě platových a služebních poměrů pomocných zřízenců. Jak bylo již uvedeno, dle služební pragmatiky (zákona č. 15/1914 ř. z.) se kancelářští pracovníci (kancelisti) třídili podle přísné jedenáctistupňové hierarchie na pomocné a obslužné pracovníky (sluhy a zřízence, kancelářské pomocníky), podúředníky (kancelářské oficianty) a úředníky (vrchní kancelářské oficianty). Dle ustanovení § 9 odst. 1 měli pomocní zřízenci s denním platem až do třídy pět nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud to služba připouštěla, v délce šesti dnů, ostatní zřízenci v délce osmi dnů. Neplacené volno (dovolená) nebyla přípustná.

Ve stejný den bylo přijato i vládní nařízení č. 113/1926 Sb. z. a n., o úpravě služebních a platových poměrů státních zaměstnanců v pomocné kancelářské službě. Výměra dovolené se dle ustanovení § 21 odvíjela od výše ročního služného: do 6300,- Kč v délce osmi dnů, do 7152,- Kč v délce deseti dnů, do 8004,- Kč v délce čtrnácti dnů, do 8856,- Kč v délce osmnácti dnů a při služném vyšším v délce jedenadvaceti dnů. Neplacená dovolená byla přípustná podle služebního zařazení i v délce přesahující šest měsíců.⁶⁰

Od druhé poloviny 20. let dochází k určité stagnaci pracovního zákonodárství. V době hospodářské krize 1929 - 1933 se pracovní právo redukovalo na úpravu podpory v zaměstnanosti (1930), zřízení pracovních soudů (1931), či zákon zmírňující dopady propouštění zaměstnanců (1934). Pozoruhodné zlepšení postavení většího počtu zaměstnanců přineslo období konjunktury (pracovní zákon z roku 1934, platový zákon pro státní zaměstnance 1936, kolektivní pracovní právo 1937).

⁶⁰ Tato délka dovolené se nepočítala dle odst. 2) a 3) do doby pro nárok na zvýšení služného, na výslužné ani pro jeho výměru.

V období hospodářské krize byla přijata nová (zaměstnanecky příznivější) právní úprava poskytování státní podpory v nezaměstnanosti zákonem ze dne 5. června 1930, č. 74 Sb. z. a n. s účinností od 1. května 1930 do 30. dubna 1940. Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti byla ustanovena na třináct týdnů a výše této podpory mohla být až osmnáct korun denně.

Pro zajímavost uvádím skutečnost, že v této době se stala součástí československé legislativy Úmluva o otroctví pod č. 165/1930 Sb. z. a n. Vycházela z berlínské úmluvy z roku 1885, bruselského prohlášení z roku 1890, z úmluvy ze Saint-Germain-en-Laye z roku 1919 a ze zprávy Rady Společnosti národů z 12. června 1924. ČSR ji ratifikovala mezi prvními signatáři již dne 25. září 1926, avšak otrocká a nucená práce se s rozvojem totalitních režimů především v Německu a Rusku nebyvale rozvíjela a není odstraněna ani o devadesát let později.

Na základě nařízení vlády č. 78/1934 Sb. z. a n. byl zaměstnavatel povinný při propouštění většího počtu zaměstnanců nahlásit tuto skutečnost okresnímu úřadu. Okresní úřad se snažil situaci ve spolupráci se zaměstnavatele zmírnit, pokud nedošlo ke shodě, situaci rozhodoval okresní úřad.

Domnívám se, zákon z 20. července 1934, č. 154 Sb. z. a n., byl v mnoha směrech průlomový, revoluční a na svou dobu velmi kvalitní a zaměstnanecky příznivý. Zákon obsahoval padesát osm paragrafů, přičemž dovolené byly věnovány §§ 26 – 29. Účinnost byla od 1. listopadu 1934 do 31. prosince 1965, pozměněn byl novelami č. 64/1950 Sb., č. 67/1951 Sb. a č. 54/1956 Sb.

Zákon částečně odstraňoval roztržitost zaměstnanecké legislativy pro různé druhy profesí a částečně sjednocoval pracovní právo platné v Čechách, v zemi Moravskoslezské s pracovním právem platným na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Ustanovení § 55 rušilo §§ 55-60 zák. čl. XXXVII/1875, obchodního zákoníku, upravující pracovní podmínky na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, dále zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, ustanovení § 201, § 202, § 205 a § 208 obecného zákona horního a zákon č. 34/1922 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi na peněžité požitky a v některých případech na vojenské povinnosti.

Dle ustanovení § 1 odst. 1 byl zákon určen většině zaměstnanců - obchodním pomocníkům, horníkům, domácím zaměstnancům, úředníkům a zaměstnancům v průmyslových i nevýdělečných podnicích, ústavech a závodech, provozovaných veřejnými nebo soukromými podnikateli nebo příslušníky svobodných povolání. Úprava dovolené byla opět kogentní. Zákon

se nevztahoval jen na zaměstnance, kteří byli podřízeni živnostenskému řádu a na obchodní cestující.

Podle ustanovení § 54 zůstávaly v platnosti dřívější pracovněprávní zákony (novela o. z. o. z 19. března 1916, č. 69 ř. z., zákon z 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., zákon z 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n., zákon z 13. července 1922 č. 244 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravovaly pracovní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi ve znění zákona ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n., pokud nebyly s tímto v rozporu.

Ustanovení § 53 chránilo práva zaměstnanců, pokud by pracovní nebo služební smlouvy byly pro zaměstnance méně příznivé, než ustanovení taxativně uvedených paragrafů a odstavců tohoto zákona, byly by smlouvy v těchto pasážích neplatné.

Novinku v pracovním právu představovalo ustanovení § 43, podle kterého měl zaměstnanec hledající nové zaměstnání nárok na uvolnění z práce v délce dvou půldnů v týdnu bez nároku na mzdu.

Další novinkou byla skutečnost, že podle ustanovení § 26 odst. 1 náležel zaměstnanci nárok na dovolenou na zotavenou v každém kalendářním roce, pokud pracovní poměr v témž podniku trval nepřetržitě alespoň šest měsíců. Po dobu dovolené mu příslušely všechny peněžité požitky a bylo-li ujednáno, i naturální plnění. Za stravu a jiné zaopatření, jichž nemohl v době dovolené užívat, s výjimkou služebního bytu, světla a otopu, náležela mu na požádání náhrada v penězích.

Zcela převratné bylo ustanovení § 26 odst. 2, podle kterého činila délka dovolené, pokud pracovní poměr zaměstnance trval v témže podniku, třeba i v různých pracovních pozicích, ne více než pět let dva týdny, pokud pracovní poměr trval přes pět let, byla délka dovolené tři týdny a pokud pracovní poměr trval přes patnáct let, délka dovolené byla čtyři týdny. Podle některých autorů v době hospodářské krize (konec října 1929 – prosinec 1933) a v letech následujících si mnozí zaměstnanci (zejména v soukromých podnicích) raději dovolenou nevybírali, aby se nevystavovali nebezpečí propuštění z práce.⁶¹ Domnívám se, že s touto teorií lze do určité míry souhlasit, i když po květnu 1934 byla československá ekonomika již stabilizovaná, hospodářská konjunktura se rozvíjela, byla podporována i rostoucí spotřebou obyvatelstva.

⁶¹ Jandová, L.: Dovolená na zotavenou. Diplomová práce. Fakulta práva UK, Praha 2007, str. 10.

Historická vsuvka: s nárůstem délky dovolené pro většinu zaměstnanců vzrůstaly i náklady do dovolené a rostla pestrost možností trávení volného času. Zatímco dovolenková turistika a dovolenkový sport byly v 19. století ještě výsadou zámožnějších lidí, turistický a cestovatelský průmysl zaměřený na dovolenkové pobyty se v tomto období začaly rozvíjet i u nás. Plně se však rozvinul až v 60. letech 20. století, jak ve formách přímořských pobytů, zájezdů, tak například hromadných rekreačních akcí odborových organizací, často s rabatními (množstevními, skupinovými) slevami pro zaměstnance.

Dle ustanovení § 3 se do této doby dovolené nezapočítávala doba, po kterou zaměstnanec nemohl konat práci pro nemoc, úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost a po kterou nepozbyl práva na plat a čtrnáctidenní doba, po kterou zaměstnanec nemohl vykonávat práci pro soukromé překážky.

Dle ustanovení § 4 měla být dovolená nepřetržitá. Pokud nebyli v podniku více než tři zaměstnanci, na které se vztahoval tento zákon, nebo pokud to dovolil nerušený provoz, mohla být dovolená poskytnuta po vzájemné dohodě ve dvou obdobích přibližně stejně dlouhých. Termín čerpání dovolené měl být včas určen, mělo se přihlížet k zaměstnancovým potřebám a k tomu, aby dovolená připadla na dobu „vhodnou podle provozovacích poměrů podniku“.

Podle ustanovení § 5 dal-li zaměstnanec sám před nastoupením dovolené výpověď, měl právo na poměrnou část dovolené, odpovídající délce trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje.

Naproti tomu dle ustanovení § 6 dostal-li zaměstnanec před nastoupením dovolené výpověď, měl právo na celou dovolenou, byl-li v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru. Trval-li pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, příslušel zaměstnanci za každý odpracovaný měsíc poměrný díl dovolené, odpovídající jedné dvanáctině.

Dle ustanovení § 7 zrušil-li zaměstnanec před nastoupením dovolené pracovní poměr z důležitého důvodu, měl právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která mu příslušela, vzhledem k délce trvání pracovního poměru podle ustanovení § 6. Zrušil-li zaměstnavatel pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, neměl zaměstnanec právo na dovolenou ani na náhradu dovolené v penězích.

Bylo pamatováno i na situaci, kdyby bez důležitého důvodu zrušil zaměstnanec pracovní poměr po vyčerpání dovolené před uplynutím kalendářního roku, za který dovolenou vyčerpal, nebo v této situaci dostal výpověď z důležitého důvodu. Dle ustanovení § 8 mohl zaměstnavatel

požadovat po zaměstnanci náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec byl v takovém případě povinen dát si započítat tuto částku (závazek) za poslední výplatu služného (mzdy).

Pokud zaměstnanec dle § 27 odst. 1 nevyužil dovolenou v příslušném kalendářním roce nebo před skončením pracovního poměru, pozbyl na ni nárok. Nevyužil-li však dovolenou na žádost zaměstnavatele, příslušela mu náhradní dovolená téhož trvání v pozdější době téhož roku anebo náhrada v penězích.

Pokud skončil pracovní poměr dříve, než zaměstnanec využil náhradní termín nástupu dovolené, náležela mu dle ustanovení § 17 odst. 2 za ni náhrada v penězích. Dle § 27 odst. 3 se náhrada v penězích rovnala peněžitém požitkům připadajícím zaměstnanci v době jeho dovolené.

Podle ustanovení § 29 nesměl opět zaměstnanec (jako v dřívějších pracovních zákonech) bez svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo být jakkoli činný pro jiný podnik nebo na cizí účet. Rovněž se nesměl bez svolení zaměstnavatele zúčastnit se zároveň se zaměstnavatelem téže hospodářské soutěže.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Nový československý stát se rozšířil o nehomogenní území Slovenska a Podkarpatské Rusi, v tomto sledovaném období řešil své hranice, především s Polskem a Maďarskem. Zdědil značně roztržitěnou legislativní úpravu, včetně té pracovní. Ta byla regulována nepřehledně pro různé skupiny zaměstnanců v mnoha právních předpisech. Přes velkou snahu po kodifikaci českých zákoníků se využívaly v českých zemích recipované kodifikace rakouské, na Slovensku a v Podkarpatské Rusi částečně i kodifikace maďarské. Přesto bylo podle mého názoru dosaženo značných úspěchů, především byl přijat zákon o osmihodinové pracovní době, byla založena Masarykova akademie práce, ČSR se stala členem MOP (Mezinárodní organizace práce), byly přijaty zákony na ochranu zaměstnanců (zavedení závodních výborů a rad zaměstnanců, zavedení podpory v nezaměstnanosti, rozšíření ochrany plynoucí ze sociálního, úrazového a důchodového pojištění, nárok na mzdu byl již po 14 dnech trvání pracovního poměru, došlo k rozšíření sítě zprostředkovatelen práce, zavedení pracovních soudů, k omezení dětské práce od 14 let věku (v zemědělství od 12 let věku) a rozšířila se pracovní ochrana žen, především

v omezení jejich noční práce, došlo k úpravě přesčasové práce; mohla být pouze v rozsahu 264 hodin ročně.⁶²

Ve 20. letech došlo k oddělení samostatné právní úpravy pracovně-právních vztahů, vzniklo tak samostatné pracovní právo. To se úspěšně postupně unifikovalo, včetně platnosti pro celou republiku. Napřed zákonem č. 262/1921 Sb. z. a n., o placené dovolené pro horníky v rozsahu 5 – 12 dnů (podle délky pracovního poměru k témuž zaměstnavateli), dovolenou bylo možno čerpat v období od 1. 5. do 31. 10., později (zákon č. 67/1925 Sb. z. a n.) došlo k rozšíření dovolené pro všechny zaměstnance v rozsahu 6 – 8 dnů (dovolenou bylo možno čerpat od 1. 5. do 30. 9.), učňové měli dovolenou dle svého věku v rozsahu 12 – 14 dnů. Pro státní úředníky stále platila „úřední pragmatika“ (zákon č. 15/1914 ř. z.), dovolená byla v závislosti na vzdělání a délce pracovního poměru v délce 2 až 5 týdnů. Zákon č. 103/1926 Sb. z. a n. znamenal novelu služební pragmatiky, byla to první dispoziční norma. Délka dovolené se podle úřednické hierarchie prodloužila, byla v minimální délce 2 – 6 kalendářních týdnů, podúředníci měli dovolenou v délce 8 – 21 dnů a kancelářští sluhové 6 – 8 dnů.

Kogentní právní norma č. 134/1934 Sb. z. a n. znamenala důležitý pokrok ke sjednocení úpravy pracovněprávních vztahů pro všechny zaměstnance na území celé republiky, délka dovolené byla v délce 2 – 4 týdny. Milou novinkou byl nárok na neplacené volno o délce dvou půldnů v týdnu pro hledání nového pracovního uplatnění.

3.2 Situace na Slovensku a v Podkarpatské Rusi v letech 1918 – 1934

Recepčním zákonem z 28. října 1918 byla zajištěna kontinuita s rakouskou a uherskou správní organizací. Podle tohoto zákona bylo stanoveno, že „veškeré dosavadní zemské a říšské zákony a nařízení zůstávají prozatím v platnosti“ a v návaznosti na to bylo konstatováno, že „veškeré úřady samosprávné, státní i obecní jsou podřízeny Národnímu výboru a prozatím úřadují

⁶² Pracovní doba však byla 8 hodin denně a šest dnů v týdnu, tedy v rozsahu 2 496 hodin ročně, s maximálními přesčasů celkem 2 760 hodin ročně. Současná právní úprava (zákon č. 285/2020 Sb.) připouští 8 hodin denně v pětidenním pracovním režimu, tedy 2080 hodin za 52 týdnů, s maximálně přípustným rozsahem přesčasové práce (416 hodin) to dělá maximálně 2 496 hodin ročně.

a jednají dle dosavadních platných zákonů a nařízení“.⁶³ Národní výbor však musel konstituovat bezodkladně zejména orgány ústřední státní správy. Proto bylo zákonem č. 2/1918 Sb. z. a n. zřízeno dvanáct nejvyšších správních úřadů, které byly již na základě usnesení vlády dne 18. listopadu 1918 přejmenovány na ministerstva. Tehdejší veřejná správa (a do jisté míry i legislativa) trpěla těžkopádností, existencí značného množství předpisů, dvojí legislativou zemskou a říšskou, růzností v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, zcela odlišným systémem na Slovensku a Podkarpatské Rusi. Rychlou reformou veřejné správy a kvalitní legislativou bylo nutno tyto disproporce odstranit.

Slovensko se Svatomartinskou deklarácí (ze dne 30. října 1918) připojilo k České republice, v květnu 1919 se připojila Podkarpatská Rus. Právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci byly na Slovensku a v Podkarpatské Rusi upravené již zmiňovaným zákonem č. 91/1919 Sb. z. a n. o osmihodinové pracovní době, rovněž zde platila legislativa na ochranu mladistvých a žen při práci – zákon č. 420/1919 Sb. z. a n.

Zákonem z 21. ledna č. 26/1921 Sb. z. a n. se upravily předpisy o nemocenském pojištění na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, novela byla přijata již 4. února 1922 zákonem č. 20/1922 Sb. z. a n. Zákonem č. 16/1923 Sb. z. a n. se upravilo penzijní pojištění.

Zatímco v Čechách a v zemi Moravskoslezské platil podobný zákon již od roku 1888, byl pro Slovensko a Podkarpatskou Rus přijat zákon o zařazení podniků do bezpečnostních tříd podle procentní škály těchto tříd až 14. července 1922 jako zákon č. 200/1922 Sb. z. a n.

Na Slovensku a v Podkarpatské Rusi také platil pracovní zákon č. 262/1921 Sb. z. a n. pro horníky (blíže analyzovaný v „české části“ v kapitole 3.1), doplněný ještě zákonem č. 303/1921 Sb. z. a n., o prozatímním zvýšení zaopatřovacích platů hornických na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Ten byl ještě posílen zákonem č. 474/1921 Sb. z. a n., o dalším prozatímním zvýšení zaopatřovacích platů hornických na Slovensku a v Podkarpatské Rusi a zákonem č. 340/1922 Sb. z. a n., o prodloužení platnosti předchozího nařízení. Novela tohoto zákona byla přijata pod č. 188/1923 Sb. z. a n.

Situace na Slovensku a v Podkarpatské Rusi nebyla v této době stále politicky stabilizovaná, v souvislosti s maďarskými snahami po odtržení Slovenska a Podkarpatské Rusi od Československé republiky a nejasnostem ve věci konečné úpravy státních hranic byl 25. října

⁶³ Vojáček, L., Schelle, K., Knoll, V.: České právní dějiny. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 312.

přijat zákon č. 382/1921 Sb., o vyhlášení stanného práva pro obvod Slovenska a Podkarpatské Rusi proti veškerým osobám, podléhajícím trestní soudní vojenské pravomoci.

Zákonem z 23. února 1922 č. 60/1922 Sb. z. a n. a z 8. srpna 1922 č. 248/1922 Sb. z. a n. se upravil do té doby platný uherský systém na odpočivné (důchody) a zaopatřovací požitky státních zaměstnanců a jejich pozůstalých v Podkarpatské Rusi.

Pracovní zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., platný pouze pro horníky, byl pro Slovensko a Podkarpatskou Rus novelizován zákonem č. 244/1922 Sb. z. a n., o úpravě právních poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ze dne 13. 7. 1922, ve znění zákona č. 217/1924 Sb. z. a n. Tento zákon (č. 244) převzal úpravu služební smlouvy z rakouského Všeobecného občanského zákoníku (ABGB) z roku 1811. Tím kopíroval zákon č. 155/1921 Sb. z. a n., platný v Čechách a zemi Moravskoslezské. Až těmito právními úpravami došlo k přizpůsobení úpravy pracovní smlouvy a pracovní legislativy obecně, novým podmínkám doby na tomto území. Základní pracovní ochranu zaměstnanců na území Slovenska poskytoval živnostenský zákon č. 259/1924 Sb. z. a n. Např. mateřská dovolená žen pracujících v živnostech byla upravená v délce šesti týdnů po porodu (podle ustanovení § 131 odst. 4).

Zákon č. 244/1922 Sb. z. a n. vstoupil v platnost i účinnost 24. srpna 1922, ta trvala až do 31. prosince 1965. Zákon obsahoval dvacet sedm paragrafů. Jak bylo uvedeno výše, zákon přinesl značné zjednodušení pracovní legislativy – ustanovením svého § 27 zrušil, případně omezil předchozí ustanovení uherského práva, především ustanovení zákonného článku XIII:1876, ustanovení § 24 zákonného článku XVII: 1881, zákonného článku II:1898, zákonného článku XXI:1898, zákonného článku XLI:1899, zákonného článku XLII:1899, zákonných článků XVII, XXVIII a XIX:1900, pokud byly v rozporu s tímto zákonem.

Ustanovení § 1 definovalo smlouvu služební závazkem zaměstnance (v zákoně označeného neurčitým slovem „někdo“) konat (činit) jinému službu. Pod pojmem služba zákon rozuměl také pracovní poměr, v kterém se mzda platí od kusu nebo od jednotlivých výkonů⁶⁴.

Ustanovení § 2 pamatovalo na situaci, pokud by nebyla ve smlouvě určená mzda; mělo se za to (vyvratitelná právní domněnka), že byla smluvená průměrná mzda.

⁶⁴ Tento výklad byl převzat z ABGB (přiblížil se smlouvě o dílo), jak bylo a bude uvedeno dále v textu.

Na svou dobu pozoruhodné bylo ustanovení § 3, podle kterého byl zaměstnanec povinen službu konat osobně a povinnosti ze služby plynoucí byly nepřevoditelné. Pokud způsob a rozsah služby nebyly smlouvené, bylo nutno vykonávat službu přiměřeně okolnostem.

Ustanovení § 4 řešilo nárok na mzdu. Dle odst. 1 se mzda platila zpětně po vykonání služby, pokud nebylo ve smlouvě ujednáno něco jiného, nebo pokud nebylo u služeb podobného druhu ve zvyku něco jiného. Dle ustanovení odst. 2 se mzda platila zpravidla na konci uplynulého (odpracovaného) měsíce, u prací menšího rozsahu podle výkonů nebo kusů, na konci každého týdne. Dle odstavce 3 byla mzda za odvedenou práci splatná vždy při skončení služebního (pracovního) poměru⁶⁵.

Dle ustanovení § 5 měl zaměstnanec, jehož služby byly odměňovány dle kusů nebo jednotlivých výkonů, právo na závdavek (zálohu)⁶⁶.

Zaměstnanecky nepříznivé bylo ustanovení § 6: dle odstavce 1 měl zaměstnanec nárok po uplynutí dvoutýdenní služby na mzdu nejvýše týdenní, a to i tehdy, pokud z důležité příčiny, která se týkala jeho osoby, nemohl službu konat, i když tuto skutečnost nezavinil úmyslně nebo hrubou nedbalostí.

Pokud nemohl zaměstnanec konat službu proto, že onemocněl, nebo utrpěl úraz, měl nárok dle odst. 2 místo mzdy, uvedené v prvním odstavci, teprve ve třetím a čtvrtém týdnu nemoci na 10 % mzdy, v pátém a šestém týdnu nemoci na 20 % a v sedmém a osmém týdnu nemoci na 30 % mzdy.

Dle ustanovení odst. 3 náležely požitky z odst. 2 i zaměstnanci propuštěnému z práce, pokud jeho nezaviněná neschopnost práce trvala následkem nemoci nebo úrazu déle než čtyři týdny⁶⁷.

Ustanovení §§ 7 – 25 byla v legislativní úpravě v prostoru naší republiky nová a na svou dobu relativně moderní, dala základ dnešnímu právnímu stavu. V českém právním prostředí se této úrovni přiblížil v některých ustanoveních zákon č. 103/1926 Sb. z. a n., plně této kvality dosáhl až zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., který se na zákon č. 244/1922 Sb. z. a n. přímo odkazoval.

⁶⁵ Dnešní terminologie je poněkud odlišná, služebním poměrem se dnes rozumí výhradně výkon povolání ve státních službách, např. státních ozbrojených složkách, státní správě apod.

⁶⁶ Ustanovení §§ 2 až 5 byla na svou dobu zaměstnanecky příznivá a v české právní úpravě tato ustanovení chyběla.

⁶⁷ Tato formulace § 6 byla přesně ve shodě s „českou“ verzí zákona č. 155/1921 Sb. z. a n.

Ustanovení § 7 poněkud kostrbatým výkladem přiznávalo zaměstnanci nárok též na mzdu za práce nevykonané z důvodu překážky na straně zaměstnavatele.

Velmi novátorské bylo podle mého názoru rovněž pojetí povinností zaměstnavatele v případě nemoci zaměstnance dle ustanovení § 8. V případě, že byl zaměstnanec v rámci svého hlavního (nebo jediného) pracovního (služebního) poměru přijat do domácnosti zaměstnavatele a onemocněl, přičemž si nemoc úmyslně ani hrubou nedbalostí nezpůsobil, byl mu zaměstnavatel povinen dle ustanovení odst. 1 poskytnout po dobu dvou týdnů kromě peněžitých požitků také potřebné ošetřování, lékařskou pomoc a potřebné léky, pokud pracovní (služební) poměr trval alespoň dva týdny. Pokud však pracovní poměr trval alespoň půl roku, byl zaměstnavatel poskytovat výše uvedená plnění po dobu až čtyř týdnů.

Dle ustanovení odst. 2 mohlo být ošetřování a lékařská pomoc poskytnuty i v nemocnici nebo se souhlasem zaměstnance u třetích osob. Pokud to vyžadovala povaha nemoci, měl zaměstnanec právo žádat ošetření v nemocnici.

Pokud však byl pracovní poměr uzavřen na dobu určitou a netrval ještě jeden měsíc, výše uvedené povinnosti zaměstnavateli dle ustanovení odst. 3 nevznikly.

Dle ustanovení § 9 odst. 1 mohly být hotové výdaje za lékařskou pomoc a potřebné léky, náklady na ošetřování v nemocnici nebo u třetích osob hrazeny z peněžitých požitků náležejících zaměstnanci po dobu nemoci.

Dle odst. 2 hradil zaměstnavatel plnění dle § 8 odstavce 1 v té výši, která by přesáhla peněžní dávky, které zaměstnanec pobíral ze svého veřejnoprávního pojištění po dobu nemoci.

Dle ustanovení § 10 zanikly nároky zaměstnance skončením jeho pracovního poměru, a to buď uplynutím sjednané délky zaměstnání, nebo dřívějším rozvázáním pracovního poměru výpovědí. Výpověď ze strany zaměstnavatele nemohla být dána zaměstnanci z důvodu jeho nemoci nebo ztráty schopnosti konat práci, pokud si ji sám nezavinil úmyslně nebo hrubou nedbalostí. Pokud by byl zaměstnanec propuštěn z důvodu překážky na straně zaměstnavatele nebo v průběhu této překážky, nebral by se na tuto výpověď ohled a výše uvedené povinnosti zaměstnavatele by trvaly.

Dle ustanovení § 11 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen připravit a zorganizovat práci i pracovní prostředky na vlastní náklady a zabezpečit, aby bylo chráněno zdraví a život zaměstnance.

Pokud byl zaměstnanec přijat do domácnosti zaměstnavatele, byl zaměstnavatel povinen dle ustanovení odst. 2 učinit nezbytná opatření tak, aby měl zaměstnanec zajištěny pracovní

podmínky z hlediska zdraví, mravnosti a náboženského přesvědčení a měl zajištěn odpovídající prostor k práci, ložnici, stravu i pracovní dobu.

Ustanovení § 12 upravovalo skončení pracovního poměru. Dle odst. 1 pracovní poměr skončil uplynutím lhůty, na který byl sjednán. Dle odst. 2 mohl zaměstnavatel i zaměstnanec zrušit pracovní poměr kdykoli v prvním měsíci jeho trvání, pokud byl sjednán na zkoušku nebo na přechodnou potřebu (sezónní a příležitostné práce).

Pokud byl pracovní poměr smluvený na dobu pěti let a delší, mohl dát zaměstnanec výpověď podle ustanovení odst. 3 po uplynutí lhůty pěti let při dodržení pololetní výpovědi.

Pokud nebyla v pracovní (služební) smlouvě uvedena doba její platnosti, mohla být zrušena výpovědí, kterou upravovalo ustanovení celého § 13.

V případě pracovního poměru, jehož předmětem nebyly služby vyššího druhu (nejednalo se o trvalý pracovní poměr), v němž byla mzda určena podle hodin nebo dní, podle kusů nebo jednotlivých výkonů, mohla být výpověď dána kdykoli z jednoho dne na následující den. Pokud však pracovní poměr představoval hlavní zdroj příjmů zaměstnance a trval alespoň tři měsíce, nebo byla mzda určena podle týdnů, mohla být výpověď dána nejpozději první všední den na konci kalendářního týdne. Účinek výpovědi v případě placení od kusu nebo za jednotlivé výkony nemohl nastat před skončením výkonů započatých v době, kdy byla výpověď dána.

Pokud pracovní poměr trval alespoň tři měsíce a jeho předmětem byly služby vyššího druhu (trvalý pracovní poměr) a představoval hlavní zdroj příjmů zaměstnance (nehledě ke způsobu určení mzdy), bylo nutno dle ustanovení § 14 dodržet nejméně čtyřtýdenní výpovědní lhůtu. Totéž platilo i v případě, pokud byla mzda závislá na počtu odpracovaných let.

Dle ustanovení § 15 mohl být pracovní poměr zrušen výpovědí ve všech ostatních případech s nejméně dvoutýdenní výpovědní lhůtou.

Dle ustanovení § 16 musely být výpovědní lhůty pro obě strany smluvního vztahu, tedy pro zaměstnance i zaměstnavatele stejně dlouhé. V případě, že byly smluvené různě dlouhé výpovědní lhůty, platila pro obě strany lhůta delší.

V případě výpovědi zaměstnance, který byl přijat na výkon práce do domácnosti zaměstnavatele, nebo mu způsob a čas výkonu práce nedovolil hledat nové zaměstnání, byl zaměstnavatel dle ustanovení § 17 po výpovědi mu na jeho žádost poskytnout přiměřenou dobu na hledání nového zaměstnání bez zmenšení mzdy.

Pokud byl zaměstnavatel úpadcem a zaměstnanec již uzavřel pracovní smlouvu, mohl být pracovní poměr zrušen dle ustanovení § 18 odst. 1 do jednoho měsíce ode dne uvalení konkurzu ze strany zaměstnance bez výpovědi a ze strany správce konkurzní podstaty i v době kratší.

Pokud byl pracovní poměr zrušen v kratší výpovědní lhůtě od správce konkurzní podstaty před uplynutím stanovené řádné výpovědní doby, nebo pokud byla v pracovní smlouvě stanovena delší výpovědní doba, mohl zaměstnanec dle odst. 2 jako konkurzní věřitel žádat náhradu způsobené škody.

Dle ustanovení § 19 mohl být pracovní poměr zrušen z důležitých příčin zaměstnavatelem i zaměstnancem okamžitě, tedy bez výpovědní doby.

Ustanovení § 20 se z dnešního pohledu jeví jako úsměvné - pokud zaměstnanec vystoupil ze služby předčasně bez důležité příčiny, mohl zaměstnavatel požadovat, aby zaměstnanec opět nastoupil službu a nahradil škodu, nebo pouze nahradil škodu v plné výši bez opětovného nástupu do zaměstnání (služby). Jestliže byl zaměstnanec propuštěn předčasně z jeho vlastní viny, byl povinen nahradit škodu pro nesplnění smlouvy. Za uskutečněné výkony (práci) zaměstnance byl zaměstnavatel povinný vyplatit zaměstnanci část mzdy jen potud, pokud předčasným zrušením služebního (pracovního) poměru nepozbyly pro zaměstnavatele hodnotu zcela nebo z větší části.

V případě, že by zaměstnavatel propustil zaměstnance předčasně bez důležité příčiny nebo ho propustil před uplynutím řádné výpovědní doby, měl zaměstnanec nárok dle ustanovení § 21 na náhradu mzdy od zaměstnavatele za dobu od svého předčasného propuštění do doby sjednané délky pracovního poměru v pracovní smlouvě, případně od doby předčasného propuštění do doby řádné výpovědní doby.

Pokud byla vina na předčasném zrušení pracovního poměru na straně zaměstnavatele i zaměstnance, měl dle ustanovení § 22 rozhodnout soud, zda a v jaké výši přísluší náhrada.

Dle ustanovení § 23 musely být nároky za předčasné zrušení pracovního poměru nebo za předčasné propuštění z pracovního poměru ve smyslu §§ 20 a 21 uplatněny u soudu do šesti měsíců, jinak se promlčely.

Dle ustanovení § 24 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci na jeho žádost písemné vysvědčení o trvání a způsobu služeb. Pokud zaměstnanec žádal o vysvědčení po dobu trvání pracovního poměru, byl zaměstnavatel povinný tak učinit, ale na náklady zaměstnance.

Záznamy a poznámky v pracovním vysvědčení, které by zaměstnanci ztěžovaly získání nového pracovního uplatnění byly nepřipustné.

Dle odst. 2 měl zaměstnanec nárok kdykoli získat vysvědčení na žádost od zaměstnavatele, který ho měl ve své úschově.

Ustanovení § 25 obsahovalo donucovací předpisy. Podle jeho úpravy nemohla být práva zaměstnance vyplývající z ustanovení § 4 odst. 3, §§ 6-15, § 17 a §§ 19 až 24 pracovní smlouvou ani zrušena ani omezena.

Výše uvedený zákon č. 217/1924 Sb. z. a n. měl pouze dva paragrafy, byl účinný v období od 25. října 1924 do 31. prosince 1965 a konstatoval, že všechna dosavadní písemná i zvyková ustanovení, pokud jsou v neprospěch zaměstnanců nad rámec tohoto zákona se ruší.

Zákon ze dne 31. ledna 1922 č. 34 Sb. z. a n., o obchodních pomocnících, upravoval nároky obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v obdobném postavení na peněžité požitky v době vojenské služby. Podle tohoto zákona vznikl na Slovensku a v Podkarpatské Rusi nárok na pobírání všech peněžitých požitků až po dobu čtyř týdnů.

V oblasti sociálního zabezpečení byl stěžejní zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ choroby, invalidity a stáří. Na základě něho se vyplácely i dávky v mateřství v délce 6 týdnů před a 6 týdnů po porodu. Zákonná úprava rovněž stanovila jednorázové příspěvky spojené s těhotenstvím a porodem (porodné), příspěvek na kojení až do 12 týdnů po porodu a bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře při porodu.

Je nutno zdůraznit, že zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. položil základ pro moderní nemocenské pojištění, i když se mu nepodařilo sjednotit právní úpravu. Zvláštní pojištění stále současně existovala u veřejných zaměstnanců, státních zaměstnanců a u horníků. Právě zavedením všeobecného osobního rozsahu by se dosáhla také jednotná právní úprava ochrany a podpory žen v těhotenství, po dobu porodu a mateřství. Sjednocovací legislativní proces byl přerušen rozpadem I. republiky a následnými vojenskými událostmi.

Dne 10. října 1924 byl přijat zákon č. 259/1924 Sb. z. a n. (živnostenský zákon), pro území Slovenska a Podkarpatské Rusi. Účinnost měl až do 31. prosince 1965.

Vládním nařízením č. 125/1925 Sb. z. a n. ze dne 26. května 1925 se tento živnostenský zákon novelizoval zvláštními předpisy na ochranu života a zdraví dělníků v živnostenských závodech, ve kterých se prováděly knihtiskařské, kamenotiskařské a písmolitecké práce.

I na území Slovenska a Podkarpatské Rusi měl od 1. května 1925 účinnost zákon Národního shromáždění č. 67/1925 Sb. z. a n., kterým se zavedla placená dovolená pro zaměstnance.

Dne 26. května 1925 bylo přijato vládní nařízení č. 103/1925 Sb. z. a n., o stavebních živnostech na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, které bylo novelizováno nařízením č. 65/1929 Sb. z. a n. I u těchto nařízení byla účinnost až do 31. prosince 1965.

Rovněž i na území Slovenska platilo vládní nařízení č. 116/1925 Sb. z. a n., obsahující zákaz zaměstnávat těhotné ženy ve vysokém stupni těhotenství⁶⁸.

Po složitých jednáních na půdě poslanecké sněmovny Národního shromáždění byl v roce 1927 přijat zákon č. 125 Sb. z. a n., o organizaci politické správy, známý pod názvem organizační zákon. Zákon negoval předchozí župní zřízení (zák. č. 126/1920 Sb. z. a n.), byl obnoven zemský princip. Pro centrální správu a sjednocení legislativy pro celou republiku měl tento zákon rozhodující roli. Země Česká jako nová správní jednotka se shodovala s dřívějším územím Čech, zemi Moravskoslezskou tvořily dřívější země Morava a Slezsko, které se sloučily v jedinou zemi, zemi Slovenskou představovaly dřívější župy XV. až XX. a země Podkarpatoruská nastoupila na místo dřívější župy mukačevské.

Pro Slovensko a Podkarpatskou Rus platil zákon č. 24/1928 Sb. z. a n. ze dne 25. ledna 1928. Byla to novela § 206 báňského zákona ze dne 23. května 1854 č. 146 ř. z. (říšských zákonů) pro Slovensko a Podkarpatskou Rus. Zákon obsahoval pouze dva články, byl účinný od 14. února 1928 do 31. prosince 1957.

Značná roztržičnost i v oblasti pracovního soudnictví si rovněž vynutila reformu, pracovní spory vyplývající z pracovněprávních vztahů rozhodovaly pracovní soudy podle zákona z roku 1931, který vstoupil v účinnost 1. ledna 1932.

V období hospodářské krize platila i na Slovensku a Podkarpatské Rusi nová právní úprava poskytování podpory v nezaměstnanosti zákonem č. 74/1930 Sb. z. a n., která výrazně zlepšila do té doby platné podmínky jejího poskytování. Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti byla prodloužená na třináct týdnů. Nařízením vlády č. 78/1934 Sb. z. a n. byl zaměstnavatel při

⁶⁸ Podle ustanovení § 52 vládního nařízení č. 116/1925 Sb. z. a n.

propouštění většího počtu zaměstnanců povinen tuto skutečnost nahlásit okresnímu úřadu, který se se zaměstnavatelem snažil tento záměr řešit. Pokud se nepodařilo záměr zaměstnavatele zmírnit, ve věci rozhodoval okresní úřad.

Politická správa Slovenska a Podkarpatské Rusi českou vládou byla centralisticky posílena zákonem č. 95/1933 Sb. z. a n. ze dne 9. června 1933, o mimořádné moci nařizovací. Bylo nutno reagovat na mimořádné hospodářské poměry zaviněné krizí, rovněž se nedařilo kodifikovat sbírky zákonů a pro území Slovenska a Podkarpatské Rusi stále chyběli místní odborníci.

Vládním nařízením ze dne 29. července 1933 č. 163 Sb. z. a n. byly změněny §§ 82 a 54 živnostenského řádu a § 70 živnostenského zákona pro území Slovenska a Podkarpatské Rusi. Nařízení obsahovalo pouze dva články, účinnost byla od 10. srpna 1933 do 31. prosince 1965. Další novely živnostenského zákona pro území Slovenska a Podkarpatské Rusi byly přijaty zákony č. 223 a 224/1933 Sb. z. a n., oba ze dne 30. listopadu 1933 s účinností do 31. prosince 1965.

Již zmiňovaný zákon ze dne 20. července 1934 č. 154 Sb. z. a n., o soukromých zaměstnancích, částečně odstraňoval rozdílnost zaměstnanecké legislativy pro různé druhy profesí a částečně sjednocoval pracovní právo platné v Čechách, v zemi Moravskoslezské s pracovním právem platným na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Ustanovení § 55 rušilo §§ 55 až 60 zák. čl. XXXVII/1875, obchodního zákoníku, upravující pracovní podmínky na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, dále zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících a zákon č. 34/1922 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi na peněžité požitky a v některých případech na vojenské povinnosti. Odst. 5 tohoto paragrafu rušil ustanovení obyčejového práva platného na Slovensku a Podkarpatské Rusi, kterým se dosud spravovaly pracovní poměry upravené tímto zákonem.

Podle ustanovení § 54 zůstávaly v platnosti dřívější pracovněprávní zákony (novela o. z. o. z 19. března 1916, č. 69 ř. z., zákon z 1. dubna 1921, č. 155 Sb. z. a n., zákon z 21. prosince 1921, č. 497 Sb. z. a n., zákon z 13. července 1922 č. 244 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravovaly pracovní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi ve znění zákona ze dne 25. září 1924, č. 217 Sb. z. a n., pokud nebyly s tímto v rozporu.

Tento na svou dobu velmi úspěšný zákon poprvé zavedl zákonný nárok na placenou dovolenou pro všechny zaměstnance za kalendářní rok (tedy v délce dvou týdnů) a ženám přiznal právo

na plat až po dobu šesti týdnů po porodu za podmínky jejího nepřetržitého zaměstnání u daného zaměstnavatele po dobu alespoň dvou let.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

I na území Slovenska platil zákon o osmihodinové pracovní době (č. 91/1918 Sb. z. a n.), zákon č. 262/1921 Sb. z. a n. o placené dovolené pro horníky. V roce 1922 byl přijat zákon rozlišující jednotlivé podniky do bezpečnostních tříd, podle mého názoru velmi zdařilý zákon č. 244/1922 Sb. z. a n. zrušil uherské právo na území Slovenska, neboť etabloval právní úpravu služební smlouvy (pracovní poměr) dle zásad ABGB a přinesl celou řadu pozoruhodných novinek pracovního práva na našem území vůbec. Především ochranu mzdy (pokud nebyla v pracovní smlouvě uvedena, vycházelo se z obvyklé mzdy v daném místě za daný typ práce), kdo byl placen od kusu či za množství, měl nárok na zálohu (závdavek). Nárok na mzdu vznikl stejně jako v Čechách již po 14 dnech existence pracovního poměru, avšak nárok na mzdu měl zaměstnanec i z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele. Práva zaměstnanců byla posílena rovněž v případě jejich nemoci nebo úrazu, které nevznikly úmyslně či z nedbalosti zaměstnance. Zaměstnavatel měl v takovém případě povinnost poskytnout zaměstnanci lékařské ošetření, případně i ubytování, pokud pracoval u něho doma. Pokud si to zaměstnanec přál, mohl být na náklady zaměstnavatele ošetřen i na jiném vhodném místě či v nemocnici. Práci bylo nutno vykonávat osobně a povinnosti plynoucí z pracovních úkolů byly nepřevoditelné.

Ženy pracující v živnostenských provozech získaly na základě živnostenského zákona (č. 259/1924 Sb. z. a n.) nárok na mateřskou dovolenou v délce šesti týdnů po porodu, zákon o nemocenském pojištění (č. 221/1924 Sb. z. a n.) rozšířil tento nárok na mateřskou dovolenou na šest týdnů před porodem a na šest týdnů po porodu, zavedl finanční příspěvek za porod (porodné), příspěvek na kojení po dobu 12 týdnů po porodu, nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky nebo lékaře při porodu.

Rovněž na území Slovenska a Podkarpatské Rusi platil zákon o placené dovolené č. 67/1925 Sb. z. a n., došlo rovněž ke zřízení pracovních soudů a k zavedení podpory v nezaměstnanosti až po dobu 13 týdnů. V roce 1934 platil i zde již vzpomínaný zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., který částečně odstranil rozdílnost obou národních pracovních úprav, tedy jak v českých zemích, tak na Slovensku a Podkarpatské Rusi, tak v celém státě. V případě nemoci nebo úrazu však byla náhradní výše mzdy (v podnikatelské sféře) podle mého názoru velmi nedostatečná

(od 10 do 30 % z plné mzdy podle délky nemoci) a proto lze pochopit snahu zaměstnanců získat prestižní zaměstnání ve službách státu jako státní zaměstnanci. K němu však bylo nutno získat alespoň středoškolské vzdělání, které bylo v té době podstatně hůře dostupné než dnes.

Domnívám se, že připojením Slovenska a Podkarpatské Rusi k České republice došlo k velkému kulturnímu, politickému, ekonomickému i právnímu povznesení těchto oblastí.

4. Vývoj pracovně-právní úpravy v Čechách, zemi Moravskoslezské a na Slovensku v letech 1935 - 1939

V polovině 30. let se začalo v Československé republice velmi rozvíjet kolektivní pracovní právo. Závaznost kolektivních smluv však byla zákonem přiznaná jen pro určité skupiny zaměstnanců, později byla zákonem č. 141/1937 Sb. z. a n. rozšířena i na ostatní pracovní kategorie zaměstnanců. V letech 1934 - 1938 se postupně prodlužovala platnost kolektivních smluv, aby se v souvislosti s hospodářskou krizí alespoň částečně zabránilo dalšímu poklesu mezd zaměstnanců. Dle hospodářských statistik byla hospodářská krize v květnu 1934 překonána a nastartována konjunktura. Hospodářský výsledek roku 1937 je pro ekonomická srovnání vnímán jako statistická základna (= 100 %) pro porovnání hospodářských výsledků pozdějších let.

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. částečně sjednotil pracovněprávní legislativu a pracovní podmínky na celém území Československé republiky. Tento právní stav však netrval bohužel příliš dlouho.

Druhá polovina 30. let přinesla hospodářské oživení a růst životní úrovně obyvatel, avšak nastupující nebezpečí z Německa sílilo a vnášelo do života okolních zemí nejistotu.

Po již uvedených zdařilých zákonech v situaci rostoucí ekonomiky, např. o platových poměrech státních zaměstnanců (1936) a č. 141/1937 Sb. z. a n., o kolektivních smlouvách, se pracovní právo a pracovní podmínky začaly opět zhoršovat v roce 1938 vlivem vojensko-politické situace. Dne 21. května 1938 vyhlásila vláda Československé republiky částečnou mobilizaci (ve zbrani 400 tisíc mužů) a dne 23. září 1938 všeobecnou mobilizaci (ve zbrani 1,5 mil. mužů). Nicméně po Mnichovské dohodě (29. - 30. září 1938) a po jejím přijetí a odvolání všeobecné mobilizace 30. září 1938 se jistoty státních zaměstnanců oslabily. A v období druhé republiky jich byl dokonce přebytek. Na tuto skutečnost reagoval především zákon č. 380/1938 Sb., o úsporných opatřeních personálních⁶⁹. Na jeho základě musely ze státní služby například odejít vdané ženy, které mohl existenčně zajistit jejich manžel.

⁶⁹ Typ těchto opatření byl bohužel průvodním jevem celých 30. let – zpočátku desetiletí v souvislosti s hospodářskou krizí (zákon č. 204/1932 Sb., č. 252/1933 Sb.), později s krizí politickou (zákon č. 267/1937 Sb. a již zmíněný zákon č. 380/1938 Sb.).

Na základě vládního ústavního zmocňovacího zákona ze dne 15. prosince 1938 č. 330 ztratila II. republika politickou i právní suverenitu, po zřízení Protektorátu (zákonem č. 75/1939 Sb. z. a n. ze dne 16. března 1939) i vojenskou a hospodářskou.

Tyto skutečnosti se projeví i v podobě vládního nařízení č. 206/1938 Sb. z. a n., o úpravě některých poměrů ve správě Podkarpatské Rusi s účinností od 1. října 1938. Zpočátku politické krize byla snaha posílit moc nad vzdálenějším územím, později však bylo ztraceno. Dle § 1 mohl prezident republiky jmenovat dalšího viceguvernéra Podkarpatské Rusi.

Ale již ústavní zákon ze dne 22. listopadu 1938 č. 328/1938 Sb. z. a n., o autonomii Podkarpatské Rusi v § 1 konstatoval, že „veškerá ustanovení ústavního zákona o autonomii Slovenské země platí obdobně pro autonomní území Podkarpatské Rusi.“ V § 2 odst. 1 bylo konstatováno, že úřad guvernéra a viceguvernérů Podkarpatské Rusi, kancelář guvernéra Podkarpatské Rusi a guberniální rada pro Podkarpatskou Rus se ruší.

V roce 1939 byly zřízeny úřady práce, na které přešla působnost dřívějších zprostředkovatelen práce. Dne 5. října 1938 skončilo období I. republiky, prezident Beneš odletěl do exilu. Již 17. října 1939 byl v Paříži vytvořený Československý národní výbor, první orgán, který demonstroval nepřerušenu existenci československé státnosti. V Čechách a v zemi Moravskoslezské nastalo od 6. října 1939 období II. republiky, trvající do 15. 3. 1939. Dne 16. března byl zákonem č. 75/1939 Sb. z. a n. zřízen Protektorát Čechy a Morava. Na Slovensku a Podkarpatské Rusi nastalo od 6. října 1938 do 14. března 1939 období autonomie, které trvalo 160 dnů a skončilo vyhlášením Slovenského státu 14. března 1939 pod faktickým područím Třetí říše. Stalo se tak formálně zákonem č. 1/1939 Sl. z. (slovenských zákonů), o samostatném Slovenském státu o pěti paragrafech. Ten samý den byla vyhlášena samostatnost Podkarpatské Rusi, ale již 19. března byla podmaněna maďarskou armádou a anektována Maďarskem⁷⁰.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

V polovině 30. let došlo v Čechách k oživení ekonomiky, nicméně pracovní právo se již výrazně nevyvíjelo. V účinnosti byly zákony z dříve sledovaného období, dlouho očekávané kodifikace se nepodařilo vydat, vyšlo jen několik dílů občanského práva (Rouček - Sedláček) 1935 - 1937. Institut dovolené nedoznal žádných změn. Mezi nejvýznamnější legislativu té doby

⁷⁰ Vojáček, L., Schelle, K., Knoll, V. České právní dějiny. 2. vyd., Plzeň, Aleš Čeněk, 2010, str. 348.

patří zmiňovaný zákon o platových poměrech státních zaměstnanců a o kolektivním vyjednávání. V závěru desetiletí byly opět přijímány zákony o úsporných personálních opatřeních (1937 - 1939). Nastala doba politické nejistoty, květnová a zářijová mobilizace, Mnichovská dohoda, po dvaceti letech skončila I. republika s parlamentní demokracií, poté byla vystřídána autoritativní demokracií se zvyšujícími se ústupky Říši, se zánikem II. republiky (trvala jen několik měsíců, přesně 160 dní) skončila i demokracie u nás.

5. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Protektorátu Čechy a Morava v letech 1939 - 1945

V letech protektorátní fašistické okupace našich zemí (15. 3. 1939 – 4. 5. 1945) bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství a provedeny některé dílčí úpravy pracovních podmínek. Byla však do něho vnesena fašistická opatření, např. nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s perzekucí a likvidováním některých skupin obyvatelstva (komunisté, židé, cikáni), nucené sjednocení odborových organizací v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOUZ) atd. Sociální fondy byly zkonfiskovány.⁷¹ Všechna zmíněná opatření sloužila k transformaci hospodářství země pro válečné účely⁷².

K omezování pracovní svobody zaměstnavatelů i zaměstnanců docházelo zprvu jen ve vybraných odvětvích důležitých pro válku, jako bylo především zemědělství a těžký průmysl; později se však omezení rozšířilo do všech odvětví hospodářství. Pod dohledem státních orgánů bylo založení a rozvázání pracovního poměru, možnost zaměstnavatelů upravovat výši odměn za práci a poskytování nejrůznějších příspěvků (např. zajištění stability mezd a platů, povolování dovolené na zotavenou (která se výrazně zkrátila), poskytování vyrovnávacího přídatku ke mzdě za práci, která odpadla z mimořádných příčin atd.), upravena byla i délka pracovní doby. Zaměstnanci i zaměstnavatelů museli přísně dbát na důsledné dodržování pracovní kázně – v případě porušení pracovních povinností se uplatňovaly velice přísné sankce. Pro závažnější provinění dokonce sloužily pracovní tábory a kárné pracovní tábory podle vládního nařízení ze dne 2. března 1939 č. 72 Sb. z. a n. a ze dne 28. dubna 1939 č. 188 Sb. z. a n. (tento zákon měl účinnost až do 15. listopadu 1946).

Byla zavedena všeobecná pracovní povinnost na základě vládního nařízení ze dne 25. července 1939 č. 190 Sb. z. a n. s účinností od 22. srpna 1939 do 2. února 1941. Pracovní povinnost byla realizována dle prováděcího předpisu, tj. vládního nařízení č. 195/1939 Sb. z. a n. Původní

⁷¹ Kalenská, M., Tröster, P.: Ke vzniku, postavení a perspektivám dalšího vývoje českého pracovního práva. Právnická fakulta UK, Jubilejní sborník 1348 - 1998, Praha 1998, str. 30 - 46.

⁷² Tauchen, J. Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939 - 1945). Praha: Wolters-Kluwer, 2016, str. 67.

zprostředkovatelný práce, upravené zákonem č. 57/1903 ř. z., byly nahrazeny úřady práce na základě zákona č. 193/1939 Sb. z. a n. a dle prováděcího zákona č. 202/1939 Sb. z. a n.

Novelou dříve uvedeného zákona č. 65/1925 Sb. z. a n., o svátcích a památných dnech prostřednictvím vládního nařízení ze dne 18. září 1939 č. 219 Sb. z. a n. došlo k redukci placených dnů volna ze 14 na 13 (byl vypuštěn státní svátek 28. října dle dřívějšího zákona č. 555/1919 Sb. z. a n.).

Vládním nařízením ze dne 22. února 1940 č. 237 Sb. z. a n. se novelizoval zákon č. 67/1925 Sb. z. a n. Obsahoval pouze dva články a upravoval placenou dovolenou pro učně.

Osmihodinová pracovní doba (dle zákona č. 91/1918 Sb. z. a n.) byla zrušena zákonem ze dne 1. října 1940 Sb. z. a n. č. 334. Účinnost byla dnem vyhlášení do 4. května 1945. Pracovní doba mohla překračovat denní pracovní dobu až o dvě hodiny, mohla tedy být až desetihodinová.

Dne 7. listopadu bylo přijato vládní nařízení č. 411/1940 Sb., o odpočivných (zaopatřovacích) platech Židů s účinností od 27. listopadu 1940 do 5. května 1945. Dle § 1 nesměl roční příjem, včetně případných důchodů, převyšovat částku 50.000 K (říšských korun).

Vládním nařízením ze dne 19. prosince 1940 č. 91/1941 Sb. z. a n. byla drobná novela zákona č. 262/1921 Sb. z. a n. o placené dovolené. Novela obsahovala pouze dva články, účinnost byla jeden rok, od 1. ledna 1941 do 31. prosince 1941. Ustanovení § 1 bylo doplněno § 1a, podle něhož měly výjimku z ustanovení § 1 osoby ve věku do šestnácti let po půlročním nepřetržitém zaměstnání při hornictví v revíru (dříve po ročním bez omezení věku). Měly nárok na závodem placenou dovolenou na zotavenou ve výměře čtrnácti dnů ročně a osoby od šestnácti do osmnácti let ve výměře dvanáct dní ročně. Pro výměru dovolené byl rozhodný věk osoby ke dni 1. ledna toho kalendářního roku, v němž se mu dovolená poskytla. Ustanovení § 2 rozdělilo hornické revíry do šesti oblastí.

Vládním nařízením č. 241/1941 Sb. z. a n. byly zavedeny pracovní knížky a byl uplatňován velmi přísný systém evidence zaměstnanců. Dne 18. prosince 1941 bylo přijato vládní nařízení č. 33/1942 Sb. z. a n. o placené dovolené pro zaměstnance s účinností od 1. ledna 1942 do 11. července 1945. Nelze nepřipustit, že zákon nese rysy německé přehlednosti, srozumitelnosti a stručnosti, obsahoval pouze třináct paragrafů.

Dle ustanovení § 1 odst. 1 měl každý zaměstnanec, který vykonával práce nebo služby na základě pracovního poměru a nevykonával je pouze jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně, v každém kalendářním roce jednou nárok na placenou dovolenou na zotavenou⁷³.

Dle odst. 2 příslušela nově přijatým zaměstnancům v kalendářním roce teprve po splnění čekací doby. Čekací doba byla splněna šestiměsíčním nepřetržitým zaměstnáním v témže podniku u téhož zaměstnavatele. Přerušeni zaměstnání po dobu ne delší šesti týdnů stálo, avšak nepřerušovalo čekací dobu, nastoupil-li zaměstnanec opět práci nebo službu u téhož podniku nebo zaměstnavatele a nebyl-li mezitím jinde zaměstnán.

Mám pocit, že další ustanovení bylo velmi přísné - odešel-li totiž zaměstnanec z pracovního poměru před 1. květnem, nepříslušel mu nárok na dovolenou (odst. 3). Byla-li však dovolená již poskytnuta, nešlo požadovat zaměstnavatelem po zaměstnanci zaplacení zpětné náhrady za dovolenou. Nárok na dovolenou příslušel logicky těm zaměstnancům, kteří po svém nástupu do zaměstnání dovolenou ještě nečerpali a splnili čekací dobu.

Vlastní délka dovolené byla velmi krátká a nedoznala žádného rozvoje. Dle ustanovení § 2 činila délka dovolené u dělníků v hornictví na vyhrazené nerosty, kteří byli nepřetržitě v tomto oboru od šesti měsíců do pěti let šest dnů, od pěti do deseti let sedm dnů, od deseti do patnácti let deset dnů a v případě zaměstnání nad patnáct let dvanáct dnů. Ostatní zaměstnanci, pokud pracovali nepřetržitě v témž podniku u téhož zaměstnavatele alespoň šest měsíců do deseti let, měli nárok na šest dnů dovolené, při délce zaměstnání od deseti do patnácti let na sedm dnů a v případě zaměstnání nad patnáct let měli nárok na osm dnů dovolené. Neděle a svátky se započítávaly do délky dovolené a platilo se za ně.

Dle odst. 2 připadalo do dovolené v závodech s nepřetržitým provozem, pokud se pracovní den nekryl s kalendářním dnem, tolik směn, kolik by se jich propracovalo v době určené pro dovolenou.

Dle odst. 3 měli mladiství ve věku do šestnácti let po nepřetržitém tříměsíčním pracovním, resp. učebním poměru v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou na zotavenou v délce patnácti dnů, mladiství od šestnácti do osmnácti let v délce dvanácti dnů. Neděle a svátky se rovněž do dovolené započítávaly a platilo se za ně. Rozhodným

⁷³ To znamenalo, že dovolenou bylo nutno čerpat v celé zákonné délce najednou.

pro výměru (délku) dovolené byl opět věk mladistvého 1. ledna kalendářního roku, v němž se mu dovolená poskytovala.

Dle odst. 4 platilo přerušeni zaměstnání pro určení délky dovolené za dobu zaměstnání, pokud v jednotlivém případě nepřesáhlo tři měsíce. Doba nad to, kterou zaměstnanec zameškal pro nemoc nebo úraz, se započítávala do doby rozhodné pro výměru dovolené. Absenci bylo nutno prokazatelně omluvit. Pokud délka dovolené závisela na délce zaměstnání v témže podniku u téhož zaměstnavatele, přihlíželo se k době dřívějšího zaměstnání v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele při určení délky dovolené, nebyl-li tento pracovní poměr přerušen na déle než jeden rok.

Dle odst. 5 se započítávalo pro určení délky dovolené z učební doby v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nejvýše jeden rok.

Dle ustanovení § 3 neměl zaměstnanec nárok na dovolenou, pokud ji ve stejném kalendářním roce dostal od jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec měl proto povinnost oznámit zaměstnavateli, zda a v jaké výměře již čerpal v témže roce dovolenou na zotavenou.

Dle ustanovení § 4 odst. 1 se tento zákon nevztahoval na sezónní zaměstnance, na zaměstnance podléhající stavebním živnostem, na učně, na domácké dělníky a na kategorie zaměstnanců, jejichž dovolená je určena zvláštními zákony, na zaměstnance protektorátní, na zaměstnance podniků Říše a Protektorátu a na jiné veřejné zaměstnance. Dle odst. 2 ustanovení odst. 1 neplatilo pro báňské a hutnické závody Protektorátu.

Dle ustanovení § 5 odst. 1 byla pracovní doba, která byla v roce, v němž se udělovala dovolená, před jejím nástupem zanedbána bez důvodné omluvy, odečtena od doby dovolené v kalendářním roce. Pokud byla takto zanedbaná pracovní doba po vyčerpání nároku na dovolenou v příslušném kalendářním roce, odečetla se od nároku dovolené v kalendářním roce příštím. V obou případech bez finanční náhrady. Učňové ztráceli dále nárok na dovolenou, pokud nenavštěvovali řádně z vlastní viny a bez omluvy živnostenskou školu.

Dle odst. 2 byl zaměstnavatel povinen projednat s radou důvěrníků, s mluvčím německých zaměstnanců nebo se závodním výborem (závodní radou) odpočítání bezdůvodně promeškané pracovní doby od dovolené, kterou ve smyslu odstavce 1 hodlal provést. Provedený odpočet měl zaměstnavatel neprodleně sdělit zaměstnanci a zaslat úřadu práce (se záznamem v pracovní knížce).

Dle ustanovení § 6 odst. 1 náležely zaměstnanci za každý den dovolené veškeré mu přiznané přídatky a náhrada mzdy, odpovídající průměrnému výdělku jedné směny posledních tří měsíců bezprostředně před nastoupením dovolené, pokud nebylo ministerstvem sociální a mzdové správy v dohodě se zúčastněnými ministerstvy dohodnuto něco jiného.

Dle odst. 2 bylo poskytování peněžité náhrady místo dovolené zásadně nepřipustné. Peněžítá náhrada bylo možno poskytnout v případě, nemohl-li zaměstnanec z důvodu skončení pracovního poměru již dovolenou vyčerpat. Ministerstvo sociální a zdravotní správy však mohlo ve zvláštních případech připustit výjimky. Mimo to byl ministr sociální a zdravotní správy zmocněn povolit po dobu války vyhláškou v Úředním listě buď všeobecně všem podnikům a závodům nebo jen jednotlivým jejich skupinám náhradu dovolené v penězích.

Dle odst. 3 se do peněžité náhrady započítávaly naturální požitky, pokud se jejich čerpání na dobu dovolené zastavilo nebo se nevybraly. Dle odst. 4 byla uvedená náhrada dovolené splatná v obvyklém výplatním dnu a peněžítá náhrada naturálních požitků byla splatná předem za celou dobu dovolené. Dle odst. 5 dovolená nepřerušovala pracovní poměr, a proto se po dobu jejího čerpání platily sociálně-pojišťovací příspěvky.

Dle ustanovení § 7 odst. 1 placená dovolená nepřislušela těm, kteří v roce, ve kterém by na ni měli jinak nárok, byli před jejím nastoupením propuštěni z práce z důležitých důvodů, které opravňovaly zaměstnavatele zrušit pracovní poměr podle právních předpisů bez výpovědi, nebo kteří ji bez důvodu nenastoupili. Dle odst. 2 nesměl zaměstnanec během dovolené vykonávat žádnou další výdělečnou činnost, odporující účelu dovolené. Jednal-li zaměstnanec proti tomuto ustanovení, odpadl mu nárok na náhradu dovolené a již zaplacenou náhradu musel vrátit zaměstnavateli.

Ustanovení odst. 3 zařadilo opět ustanovení § 11 odst. 3 ze zákona č. 67/1925 Sb. z. a n. o placené dovolené, vítanou novinkou (změkčení pracovních podmínek) byla skutečnost, že pokud měli všichni zaměstnanci závodní dovolenou, ti, kteří neměli dosud nárok na dovolenou, nebo měli nárok na dovolenou kratší, než činila délka dovolené závodní, měli nárok na zaměstnání nebo zaplacení ušlého výdělku, pokud jim nemohlo být náhradní zaměstnání v závodě poskytnuto v době závodní dovolené. Zaměstnanci však byli povinni na žádost zaměstnavatele bezplatně napracovat pracovní dobu, kterou dostali zaplacenou v době závodní dovolené, ale která nespádala do doby jejich dovolené. Pokud získali zaměstnanci v běžném kalendářním roce ještě nárok na dovolenou anebo na delší dovolenou než závodní, započítala se

jím do jejich dovolené volná doba, která jim byla zaplacená po dobu závodní dovolené a která do jejich dovolené nespádala.

Dle ustanovení § 8 odst. 1 se dovolená opět udílela zpravidla v období od 1. května do konce září mimo závody sezonní a podniky zemědělské. Dle odst. 2 určovala rozvrh dovolené správa závodu (zaměstnavatel) po dohodě s radou důvěrníků, mluvčího německých zaměstnanců nebo závodního výboru (závodní rady), pokud možno s největším ohledem na přání zaměstnance. Dle odst. 3 se měla dovolená pokud možno určovat v nepřetržité souvislosti (celá a najednou), ve zvláštních případech ve dvou částech (obdobích). Jednotlivý zaměstnanec si však mohl z vlastní vůle a po dohodě se zaměstnavatelem vybrat dovolenou po částech a v různých obdobích. Odst. 4 dával pravomoc ministerstvu sociální a zdravotní správy upravovat jiný rozvrh dovolené pro určité druhy závodů s nepřetržitým provozem vyhláškou v Úředním listě.

Ustanovení § 9 doporučovalo udílet dovolenou učňům živnostenských škol zpravidla v době, kdy se na těchto školách nevyučovalo. Méně výhodná ustanovení o placené dovolené byla právně neúčinná dle § 10, § 12 zmocňoval ministerstvo sociální a zdravotní správy stanovit vyhláškou v Úředním listě dovolenou a podmínky udělení dovolené pro domácí dělníky. Ustanovení § 13 rušilo zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., ve znění vládního nařízení č. 91/1941 Sb. z. a n. a zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., ve znění vládního nařízení č. 237/1940 Sb. z. a n.

Dne 9. dubna bylo přijato vládní nařízení č. 137/1942 Sb., o židovských míšencích ve veřejné službě s účinností od 20. dubna 1942 do 5. května 1945. Později následovalo podobné vládní nařízení i pro legionáře a další pro okupanty nespolehlivé osoby. Od vyhlášení tzv. „konečného řešení židovské otázky“ ze dne 20. dubna 1942 a od atentátu na říšského protektora Reinharda Heydricha 27. května 1942 se život obyvatel Protektorátu nebývale zhoršil.

Dne 30. dubna 1942 nabylo platnost i účinnost vládní nařízení č. 150/1942 Sb. z. a n. ministra hospodářství a práce o provedení vládního nařízení č. 33/1942 Sb. z. a n. o placené dovolené pro zaměstnance. Pokud si zaměstnanec nemohl z důvodu válečného stavu dovolenou vyčerpat do konce příslušného kalendářního roku, mohla být čerpána v následujícím kalendářním roce do 30. června, po 1. červnu mohla být se svolením úřadu práce zaměstnanci i proplacena.

Dne 4. května 1942 nabylo platnost vládní nařízení vlády Protektorátu Čechy a Morava č. 154/1942 Sb. z. a n., jímž se činila některá opatření o řízení práce. Nařízení obsahovalo třicet čtyři paragrafy a účinné bylo od 5. května 1942 do 27. června 1945. Dle ustanovení § 14 mohli

být vybrání práce schopní obyvatelé Protektorátu přikázáni (nasazeni) na práce v ostatním území Říše. Dle ustanovení § 9 odst. 2 měl přikázaný (nasazený) zaměstnanec vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli nárok na poskytnutí poměrné placené dovolené, byl-li v běžném kalendářním roce nepřetržitě zaměstnán v témže podniku (u téhož zaměstnavatele) alespoň dva měsíce a nedostal-li dosud roční dovolenou. Poměrná placená dovolená se poskytovala také tehdy, nebyla-li splněna čekací doba, předepsaná platnými předpisy.

Dle odst. 3 se poměrná dovolená vypočetla tak, že se za každý započatý kalendářní měsíc poskytla jedna dvanáctina dovolené příslušející zaměstnanci podle platných právních předpisů. Pokud nemohla být dovolená poskytnuta, vyplatila se v penězích.

Dle odst. 4 dosavadní pracovní poměr přikázáním nezanikl. Přikázání pracovníci se posuzovali od počátku výkonu nové práce, uvedeném v příkazovacím výměru nebo od dne nástupu cesty na přikázané místo nového výkonu práce, jako by byli na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru. Přitom jim zůstaly zachovány všechny nároky nabyté v dosavadním pracovním poměru. Doba konání přikázaných prací se považovala za dobu zaměstnání v dosavadním pracovním místě. Po návratu z přikázaného výkonu práce vznikl zaměstnanci nárok na dovolenou teprve po nepřetržitém dvouměsíčním zaměstnání v běžném kalendářním roce v mateřském závodě. Pokud vracející se zaměstnanec neobdržel plnou roční dovolenou v běžném roce, postupovalo se dle odstavců dva a tři výše uvedených.

Dle ustanovení § 11 odst. 1 měl pracovní poměr založený přikázáním na nové pracovní místo soukromoprávní povahu⁷⁴. Mzdové a pracovní podmínky se řídily podle platně upravených mezd nebo mezd obvyklých v místě, příslušných pro nové pracovní místo a vztahujících se na zaměstnance v závodech téhož nebo podobného druhu. Nárok přikázaného zaměstnance na placenou dovolenou během poměru založeného přikázáním se řídila podle platných předpisů.

Pokud nároky z pracovního poměru (k novému pracovnímu místu) založeného přikázáním závisely na době příslušnosti k závodu, započítávala se zaměstnanci dle odst. 2 jeho doba příslušnosti i k mateřskému závodu (k podniku, který zaměstnance uvolnil). Toto ustanovení nebylo možno použít pro započítání do čekací doby rozhodné pro nabytí nároku na dovolenou.

⁷⁴Jednalo se o jednoznačné znásilnění soukromého práva, neboť přikázání (nasazení) bylo povinné a odmítnutí nástupu na přikázané pracovní místo či průtahy v jeho nástupu byly pokutovány až do výše sto tisíc korun nebo vězením do šesti měsíců, popř. oběma těmito tresty (viz ustanovení § 31 nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n.).

Zaměstnavatelé získali širokou disciplinární a represivní pravomoc nad zaměstnanci vládním nařízením ze dne 7. prosince 1942 č. 404/1942 Sb. z. a n., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky. Nařízení mělo účinnost od 11. prosince 1942 do 13. listopadu 1948. Dle ustanovení § 9 nemohl zaměstnanec odepřít práci proti svému běžnému pracovnímu závazku (povinnosti), kterou mu zaměstnavatel přikázal dělat přes čas, v noci, v neděli nebo o svátcích, ani výkon práce zpomalit. Ustanovení § 11 sice zakazovalo zaměstnavateli zneužívat svého mocenského postavení vůči zaměstnancům, ale hned ustanovení § 12 dávalo zaměstnavatelům možnost trestat přestupky zaměstnanců výstrahou nebo peněžními pokutami. Pokud vedoucí místně příslušného úřadu práce do jednoho týdne po oznámení zaměstnavatele o udělení pokuty zaměstnanci projevil souhlas, byla pokuta platná. Dle ustanovení § 13 mohla činit až sto tisíc korun.

Vládním nařízením ze dne 22. srpna 1944 č. 177/1944 Sb. z. a n. byla pro Čechy a Moravu přijata mimořádná opatření k provedení totálního válečného nasazení.

Již dne 26. srpna 1944 bylo přijato nařízení ministra hospodářství a práce č. 182/1944 Sb. z. a n., o prozatímním zastavení dovolených v soukromém hospodářství. Toto nařízení obsahovalo pouze čtyři paragrafy a mělo účinnost od 28. srpna 1944 do 12. července 1945.

Dle ustanovení § 1 odst. 1 všechny předpisy a ujednání o dovolené na zotavenou v soukromém hospodářství pozbyly platnost s okamžitou účinností. Dle odst. 2 museli všichni zaměstnanci, kteří byli na dovolené v den, kdy toto nařízení nabylo účinnost a jejichž dovolená měla trvat ještě déle než jeden týden, ihned přerušit svou dovolenou a vrátit se na svá pracovní místa. Dle ustanovení odst. 3 byli z ustanovení o zastavení dovolených (dle odst. 2 výše uvedeného) osvobozeni dle písm. a) muži, kteří dovršili 65. rok a ženy, které dovršily 50. rok věku do 31. prosince 1944. Dále dle písm. b) manželky příslušníků branné moci, jejichž manželé ještě nevyčerpali nárok na dovolenou. Přitom se jejich dovolená řídila podle dosud platných ustanovení. Dle odst. 4 písm. a) se zastavení dovolených netýkalo volna, které se poskytovalo v případech úmrtí nebo životu nebezpečných onemocnění manžela (nebo manželky), prarodičů, rodičů nebo dětí zaměstnance, při porodu manželky nebo z jiných naléhavých důvodů. Dle písm. b) se zastavení dovolených netýkalo dovolené v jednotlivých (individuálních) případech, jestliže bylo poskytnutí dovolené nezbytně nutné k znovuzískání zaměstnancova zdraví nebo k zamezení škod na jeho zdraví – zejména u těžkých poškozců (invalidů), žen a mladistvých. Tuto okolnost bylo nutno prokázat lékařským osvědčením. Dle písm. c) se přerušení (zastavení)

dovolené netýkalo volna, které se poskytovalo držitelům nebo nájemcům zemědělských usedlostí a jejich bezprostředním rodinným příslušníkům k obdělávání polí a k provedení sklizně. Tito zaměstnanci byli povinni využít k těmto pracím dovolené, která jim příslušela podle dosud platných ustanovení. Další volno mohli získat jen v rámci směrnic, sdělených organizacím živnostenského hospodářství a zemědělství výnosem ministerstva hospodářství a práce. Dle písm. c) se pozastavení dovolených netýkalo volna, které se poskytovalo nastávajícím a kojícím matkám podle právních předpisů, platných v Protektorátu o těhotenství a mateřství.

Na druhou stranu došlo opatřeními z roku 1944 ke zlepšení platových poměrů nižších kategorií veřejných zaměstnanců.

Dne 7. března 1945 bylo přijato nařízení ministra hospodářství a práce č. 28/1945 Sb. z. a n., jímž se měnilo a doplňovalo nařízení č. 182/1944 Sb. z. a n., o prozatímním zastavení dovolených v soukromém hospodářství. Nařízení obsahovalo šest paragrafů a mělo účinnost od 15. března 1945 do 12. července 1945. Pokud si zaměstnanci nemohli vybrat dovolenou, která byla prozatím zastavena, nahradila se jim dle ustanovení § 1 přiměřeně v penězích za dny, které nemohli využít a za které nedostali zaplacen (náhrada v penězích). Přitom se brala v úvahu dovolená, na kterou by měl zaměstnanec právní nárok, kdyby nebyly dovolené prozatím zastaveny. Pokud však převyšovala dovolená v kalendářním roce tři týdny (osmnáct pracovních dnů), nepřihlíželo se při vyměřování náhrady k dalším dnům.

Podle ustanovení § 2 se náhrada v penězích vyplácela během tří měsíců po uplynutí roku, v němž dovolená náležela. Mohla se vyplatit již před uplynutím roku, v němž dovolená náležela, jestliže zaměstnanec ze závodu odcházel nebo byl povolán k branné moci nebo k říšské pracovní službě.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 se pro zaměstnance ve stavební živnosti nebo ve vedlejší stavební živnosti aplikovala vyhláška ministra hospodářství a práce ze dne 31. ledna 1945 č. 60/1945 Sb. z. a n., se změnami vyplývajícími z následujícího odst. 2. Dle odst. 2 měl zaměstnavatel neprodleně předložit lístky pro dovolenou, i když nebyly dosud zcela polepeny, k proplacení poštovnímu úřadu, v jehož obvodu je závod, který známky pro dovolenou spravoval. K potvrzení o uvolnění k výplatě známek se mělo připojit na místě chybějících údajů „o nastoupení dovolené“ a „o posledním dnu dovolené“ poznámka „zrušení známek pro dovolenou“. Hodnota známek pro dovolenou nalepených až do 5. února 1945 se zaměstnanci vyplácela po srážce daně ze mzdy. Po 31. březnu 1945 zanikl zaměstnanci nárok na proplacení lístků pro dovolenou.

Dle ustanovení § 4 se osobám zaměstnaným v domácí práci se platila náhrada v penězích při první výplatě odměny po uplynutí zúčtovacího období a při konečném odchodu osob zaměstnaných v domácí práci ze zaměstnání. Splatné částky, jejichž výplata se musela zastavit z důvodu zastavené dovolené, bylo nutno vyplatit zaměstnanci ihned.

Dle ustanovení § 5 se zaměstnanci, jehož nárok na čerpání dovolené nebyl dotčen jejím prozatímním zastavením, poskytovala dovolená podle dřívějších pravidel, mohla se poskytnout ještě během tří měsíců po uplynutí kalendářního roku, v němž dovolená náležela.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Podle mého názoru se pracovní podmínky v tomto období výrazně zhoršily, byla odstraněna jakákoli dispozivita, nastoupila perzekuce, totalita a likvidace nepohodlných. Byly zavedeny německé zaměstnanecké rady, redukován počet placených svátků a významných dnů, zrušena osmihodinová pracovní doba; v případě výzvy zaměstnavatele mohla být kdykoli až desetihodinová. Právní moc zaměstnavatelů na úkor zaměstnanců byla neúměrně posílena, byly zavedeny pracovní a kárné pracovní tábory, všeobecná pracovní povinnost, pracovní knížky s velmi přísnou evidencí zaměstnanců, došlo k diskriminaci zaměstnanců, nejčastěji z důvodu rasy a smýšlení. Pracovní právo bylo podřízeno válečným potřebám. V počátku tohoto období (1940) došlo dle mého mínění k pozitivní, byť jen drobné novele zákona č. 262/1921 Sb. z. a n., mladistvým učňům byla poskytnuta placená dovolená v délce 12 - 14 dnů v závislosti na jejich věku, nicméně od roku 1942 do konce války se pracovněprávní stav jen zhoršoval (především po Heydrichiádě). Zákon o placené dovolené č. 33/1942 Sb. z. a n. snížil čekací dobu z jednoho roku na šest měsíců, zrušil dřívější zákony o úpravě placené dovolené (č. 262/1921 Sb., č. 67/1925 Sb. a č. 237/1940 Sb.) a sjednotil pracovněprávní podmínky pro většinu zaměstnanců. Na druhé straně však podle mého mínění drasticky deformoval délku dovolené. Horníci při délce pracovního poměru od 6 měsíců do 5 let měli nárok na 6 dnů placené dovolené za rok, při délce pracovního poměru od 5 let do 10 let 7 dnů dovolené, od 10 do 15 let 10 dnů dovolené a při délce pracovního poměru nad 15 let v délce 12 dnů. Ostatní zaměstnanci dopadli ještě hůře: při délce pracovního poměru od 6 měsíců do 10 let měli nárok jen na 6 dnů placené dovolené, od 10 do 15 let na 7 dnů dovolené a nad 15 let na 8 dnů dovolené. Zákon č. 154/1942 Sb. umožnil nasazování zaměstnanců v kterékoli části Německé říše, zákon č. 404/1942 Sb. umožnil zaměstnavatelům nařídít zaměstnancům práci kdykoli. Zákon č. 177/1944 Sb. umožnil totální

nasazení zaměstnanců v kterékoli části Říše a zákon č. 182/1944 Sb. zcela pozastavil čerpání dovolené v soukromém sektoru. Pokud si zaměstnanci nemohli vybrat dovolenou, která byla prozatím zastavena, nahradila se jim přiměřeně v penězích za dny, které nemohli využít a za které nedostali zapláceno (náhrada v penězích). Zaměstnanci mohli získat další volno jen v rámci směrnic, sdělených organizacím živnostenského hospodářství a zemědělství výnosem ministerstva hospodářství a práce.

Státní zaměstnanci čerpali nadále dovolenou dle zákona č. 103/1926 Sb. z. a n. Přitom se brala v úvahu dovolená, na kterou by měl zaměstnanec právní nárok, kdyby nebyly dovolené prozatím zastaveny. Pokud však převyšoval nárok na dovolenou v kalendářním roce tři týdny (osmnáct pracovních dnů), nepřihlíželo se při vyměřování náhrady k dalším dnům.

I v těchto těžkých dobách tedy podle mého mínění nadále platilo, že státní zaměstnanci patřili k určití zaměstnanecké elitě. Jejich zaměstnanecké výhody byly v porovnání s ostatními zaměstnanci výrazně lepší. K dosažení pozice státního zaměstnance se nadále vyžadovalo alespoň středoškolské vzdělání, jazykové znalosti a praxe. Vzhledem ke skutečnosti, že vysoké školy byly zavřeny, existoval v tomto směru určitý stop - stav.

6. Vývoj pracovně-právní legislativy, včetně úpravy dovolené ve Slovenském státu 1939 – 1945

Dne 21. července 1939 Slovenský sněm schválil prozatímní ústavu jako zákon č. 185/1939 Sl. z. Sedmá kapitola ústavy dala slovenské společnosti stavovskou výstavbu. Každý slovenský občan se podle povolání stal příslušníkem některého ze šesti vytvořených stavů (zemědělství, průmysl, obchod a živnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, svobodná povolání a jako poslední veřejní zaměstnanci a osvětoví pracovníci).

Za druhé světové války a v období „samostatného“ Slovenského státu se zákonně upravilo nucené přidělování práce nejen v rámci Slovenska, ale zejména do Německa. Lepší pracovní podmínky a vyšší mzdy byly příčinou i dobrovolné práce Slováků v Říši. Do konce roku 1939 pracovalo kolem šedesáti tisíc Slováků v Německu.⁷⁵

Slovenští politici věnovali pracovnímu právu a sociálnímu zabezpečení velkou pozornost. Slovenská společnost byla (a je dodnes) velice katolicky založena, proto klerikální rysy v jejím samostatném státním a narychlo budované právní úpravě není překvapující. Právo na vyjadřování se katolické církve k sociálním otázkám lze nalézt v souvislosti s právním vyjádřením o učené moci církve v kánonu 747, § 2 CIC⁷⁶: „Církvi přísluší právo vždy a všude hlásat morální zásady, týkající se i sociálního řádu, jako i posuzovat jakékoli lidské záležitosti, pokud to vyžadují základní lidská práva nebo spása duší“.

Celá koncepce pracovního práva byla vytvořena v duchu sociálních papežských encyklik *Rerum novarum* (1891) a *Quadragesimo anno* (1931) na nový základ. Prvotním impulzem pro přijetí první sociální encykliky *Rerum novarum* papeže Lva XIII. (1810 - 1903, pontifikát 1878 až 1903, byl po dlouhé době první papež, který měl osobní zkušenost s moderním světem, během jeho pontifikátu prudce vzrostla mezinárodní politická prestiž papežství) bylo neutěšené postavení proletariátu několik desetiletí po završení průmyslové revoluce, v případě pozdějších encyklik zase problémy související s hospodářskými krizemi, ale též s krizemi lidských hodnot

⁷⁵Faltus, J., Průcha, V.: Prehľad hospodárskeho vývoja na Slovensku v rokoch 1918 - 1945. Bratislava 1960, str. 277.

⁷⁶CIC – Corpus Iuris Civilis z 30. prosince 533, též zmiňovaném v úvodu této práce.

a morálky⁷⁷. Encykliky nejsou prameny kánonického práva z důvodu absentujících právních norem, ale jsou vyjádřením učitelské moci papeže jako nejvyššího učitele a představují určité doporučení pro představitele států pro úpravu sociálního a pracovního práva

Domnívám se, že je zcela přirozené, že soukromoprávní charakter (rovněž i) v pracovní problematice byl tím oslaben a potlačen. Výrazně se angažoval stát v modelu německé, ale především italské byrokracie. Ostatně klerikální charakter slovenské společnosti té doby měl k Vatikánu velmi blízko. A to i přesto, že tehdejší papež Pius XII. (1876 - 1958, pontifikát 1939 až 1958) se vůči fašismu ostře nevymezil, i když rovněž exkomunikoval komunisty.

Na Slovensku byla v tomto období omezená možnost volně sjednávat a rozvazovat pracovní poměr, k tomuto právnímu jednání byl nutný souhlas úřadu práce. V roce 1940 vláda zavedla pracovní povinnost v tom smyslu, že každá nezaměstnaná osoba ve věku 18 až 60 let musela nastoupit na příkázanou práci, a pokud nenastoupila, hrozilo ji zařazení do vojenské pracovní služby. Každého zaměstnance bylo navíc možno na dobu jednoho roku přikázat na důležitější práci. Řízením celé pracovněprávní agendy byl pověřen Ústřední úřad práce a jemu podřízená síť úřadů práce v okresech (dle nařízení s mocí zákona č. 147 a č. 284/1940 Sl. z.). Do pracovního poměru zasahoval stát už ve fázi jeho uzavírání příkazy a zákazy zaměstnávat určité osoby. Obsah pracovní smlouvy v návaznosti na prvorepublikovou úpravu spoluurčovaly závazné kolektivní smlouvy. Byly zavedeny pracovní knížky, závazná úprava mezd a platů zaměstnanců a došlo i k právní úpravě náhrady mzdy při výkonu vojenské služby.

V roce 1941 byl zaveden podle německého vzoru u nás do té doby neznámý přídavek na děti, veřejnou péči o opuštěnou mládež, upravenou rovněž zákonem z roku 1941. Zabezpečovaly je speciální ústavy nebo poručenské soudy prostřednictvím veřejných poručníků a tzv. sirotčích otců.

Svobodné odborové organizace byly rozpuštěny a nahrazeny dle zákona č. 70/1942 Sl. z. vytvořenou oficiální Slovenskou pracující pospolitostí. Ještě v roce 1942 se do ní vtělili i zaměstnavatelé a zaměstnanci. Dříve volené závodní výbory a závodní rady byly nahrazeny radami, jmenovanými státními orgány. Skončilo sjednávání kolektivních smluv, i když dříve uzavřené kolektivní smlouvy zůstaly v doběžné platnosti.

⁷⁷ Viz též Vladár, V. Právo na spravedlivou mzdu v sociálních encyklikách Katolickéj církvi. Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, str. 176 - 182.

Od roku 1942 začaly být vypláceny drahotní příplatky, neboť s prohlubující se válečnou recesí se stával život obyvatel stále těžší.

Dne 15. června 1944 byl přijat zákon Sněmu Slovenské republiky č. 87/1944 Sl. z., o placené dovolené dělníků. Zákon nabyl platnost i účinnost dne 15. července 1944, účinnost skončila až 31. prosince 1946. Obsahoval devatenáct paragrafů a byl velmi podobný protektorátní legislativní úpravě podle zákona č. 33/1942 Sb. z. a n. (která opět navazovala na úpravu dle zákona č. 67/1925 Sb. z. a n., o placené dovolené zaměstnanců).

Dle ustanovení § 1 měli zaměstnanci, kteří vykonávali práce nebo služby na základě pracovního, služebního nebo učňovského poměru a nevykonávali je jako vedlejší zaměstnání nebo pouze příležitostně, podle ustanovení tohoto zákona v každém kalendářním roce jeden nárok na zaměstnavatelem placenou dovolenou na zotavenou⁷⁸.

Ustanovení § 2 odst. 1 bylo věnováno horníkům při těžbě vyhrazených nerostů (podle § 3 zákona č. 146/1854 ř.z. – „horního zákona“), měli nárok na placenou dovolenou po šestiměsíčním nepřetržitém zaměstnání v hornictví na území Slovenské republiky.

Dle odst. 2 přerušení zaměstnání zaměstnanců uvedených v odstavci 1 ne delší než šest týdnů stavělo, ale nepřerušovalo čekací dobu, jestliže zaměstnanec znovu nastoupil do zaměstnání v hornictví a jestliže nebyl mezitím zaměstnán v cizině nebo tuzemsku, ale v jiném pracovním odvětví.

Dle ustanovení § 3 měli ostatní zaměstnanci, neuvedení v § 2, nárok na placenou dovolenou po šestiměsíčním nepřetržitém zaměstnání v tom samém podniku nebo u toho samého zaměstnavatele.

Dle ustanovení § 4 byl rozhodující den pro určení výměry dovolené 1. květen a v zemědělství 1. listopad běžného roku.

Dle ustanovení § 5 odst. 1 byla délka dovolené za každý kalendářní rok určena dle délky zaměstnání zaměstnance. Do pěti let byla délka dovolené 7 dní, od pěti do deseti let 8 dní, od deseti do patnácti let deset dní, od patnácti do dvaceti let dvanáct dní a nad dvacet let zaměstnání byla délka dovolené čtrnáct dní⁷⁹.

⁷⁸ Ve smyslu dřívější poznámky se tedy dovolená čerpsala celá najednou.

⁷⁹ Dle zákonů č. 67/1925 Sb. z. a n. a 33/1942 Sb. byla délka dovolené 6 dnů do pěti let délky zaměstnání, 7 dní při délce zaměstnání od pěti do deseti let. Délka dovolené 10 dnů při délce zaměstnání od deseti do patnácti let byla

Dle odst. 2 měli zaměstnanci uvedení v § 2 (horníci) nárok po dvaceti letech zaměstnání za každých dalších pět let zaměstnání nárok na jeden další den dovolené. Museli však pracovat po celou tuto dobu převážně pod zemí.

Zajímavé bylo ustanovení § 6, které upravovalo dovolenou na zotavenou zaměstnanců v zemědělství a lesnictví. Tito zaměstnanci, kteří pracovali sezónně za denní nebo hodinovou mzdu, měli nárok na placenou dovolenou na zotavenou, jestliže pracovali ve stejném podniku nebo u téhož zaměstnavatele alespoň 130 dní v kalendářním roce, i kdyby byla tato doba přerušena.

Dle ustanovení odst. 2 byla délka dovolené čtyři dny za kalendářní rok po odpracování 130 dní, šest dnů po odpracování dvou set dnů a devět dnů po odpracování dvě stě padesáti dnů.

Dle ustanovení odst. 3 mohl zaměstnavatel zaměstnance uvedené v odstavci 1 (tj. pracující v zemědělství a v lesnictví), mimo dělníky zaměstnané v dřevoskladech, koncem kalendářního roku místo dovolené vyplatit peněžitou náhradou za dovolenou.

Dělníkům zaměstnaným ve stavebním podnikání, pokud nemohli splnit podmínky rozhodné pro nárok na placenou dovolenou podle § 5 z příčin plynoucích z povahy jejich zaměstnání, vznikl nárok po třinácti týdnech nepřetržitého zaměstnání v tom samém podniku nebo u téhož zaměstnavatele na peněžní náhradu za dovolenou ve výši mzdy za jednu hodinu za každý odpracovaný týden, pokud svůj služební poměr sami dobrovolně nerozvázali.

Dle ustanovení § 8 měli učni, bez ohledu na to, v jakém podniku a jakými pracemi byli zaměstnání, jakož i mladiství dělníci do 18 let zaměstnaní v hornictví převážně pod zemí, po šestiměsíčním nepřetržitým zaměstnáním v tom samém podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na placenou dovolenou na zotavení ve výměře čtrnácti dnů za každý kalendářní rok.

Pokud učni z vlastní viny a bez omluvy řádně nenavštěvovali živnostenské školy, ztratili dle ustanovení odst. 2 na dovolenou nárok.

Znění § 9 bylo totožné: dle odst. 1 vojenská služba a doba, kterou zaměstnanec v službě (zaměstnání) zameškal pro nemoc, úraz nebo jinou důležitou příčinu, týkající se jeho osoby, pokud ji nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, započítávala se do doby rozhodné pro nárok a výměru dovolené. Omluvné důvody bylo nutno prokázat příslušnými doklady.

stejná, délka zaměstnání nad patnáct let zakládala nárok na dvanáct dnů dovolené. Slovenská úprava šla ještě dále a bonusovala délku zaměstnání nad dvacet let, viz též ustanovení § 5 odst. 2.

Zameškaná pracovní doba bez náležité omluvy před vyčerpáním řádné dovolené se dle odst. 2 odečítala od dovolené bez náhrady.

Pokud došlo k zameškání pracovní doby bez náležité omluvy po vyčerpání řádné dovolené, odečítala se dle odst. 3 od dovolené v roce následujícím bez náhrady.

Jestliže dal zaměstnanec před nastoupením dovolené výpověď, zachovávalo se mu dle ustanovení § 10 odst. 1 právo (nárok) na poměrný díl dovolené, odpovídající trvání pracovního poměru v kalendářním roce, za který se dovolená čerpala.

Pokud zaměstnanec zrušil pracovní poměr před nastoupením dovolené bez výpovědi z takového důvodu, který ho opravňoval pracovní poměr zrušit s okamžitou platností, zachovával se mu nárok na peněžní náhradu za celou dovolenou, na kterou by měl jinak nárok. Pokud jeho pracovní poměr trval v kalendářním roce méně než šest měsíců, zůstal mu za každý celý měsíc trvání pracovního poměru po jedné šestině peněžní náhrady za dovolenou.

Pokud zaměstnavatel propustil zaměstnance bez výpovědi z takového důvodu, pro který je oprávněný zrušit pracovní poměr s okamžitou platností, neměl zaměstnanec dle ustanovení § 11 odst. 1 nárok ani na dovolenou, ani na její náhradu.

Pokud dal dle odst. 2 zaměstnavatel řádnou výpověď zaměstnanci před nastoupením dovolené, zachovával se zaměstnanci nárok na celou dovolenou, na kterou by měl jinak nárok. Pokud trval jeho pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, měl nárok na poměrný díl dovolené v délce jedné šestiny za každý měsíc trvání pracovního poměru do dne nastoupení dovolené. Dle odst. 3 dovolená nepřerušovala služební (pracovní) poměr. Pokud byla dovolená již udělená (určená), nebylo možno dle odst. 4 za ni požadovat zpětnou náhradu.

Dle ustanovení § 13 odst. 1 patřily zaměstnanci za každý den dovolené všechny jeho služební požitky, odpovídající dosaženému průměru za poslední čtyři týdny nebo v měsíci bezprostředně před nastoupením dovolené.

Dle odst. 2 se požitky uvedenými v odst. 1 rozumělo všechno to, co zaměstnanec na základě pracovního poměru pobírá od zaměstnavatele, mimo příplatků za práci přesčas a nepravidelných a svou povahou ojedinělých odměn.

Pokud se v době dovolené zastavovaly nebo nevybíraly naturální požitky, ocenily se dle odst. 3 v penězích podle místních průměrných cen, určených podle příslušných ustanovení zákona o veřejnoprávním sociálním pojištění zaměstnanců.

Dle odst. 4 se požitky popsané v odstavci 1 vyplácely v obvyklý den výplaty. Požitky uvedené v odst. 1 nepříslušely zaměstnanci podle ustanovení odst. 5 za ty dny, ve kterých pracoval za mzdu pro cizí osoby způsobem odporujícím cíli dovolené.

Dle odst. 6 se do dovolené počítaly neděle, svátky a dni jim na roveň postavené a platilo se za ně podle ustanovení předchozích odstavců.

Dle ustanovení § 14 odst. 1 se obyčejně dovolená udělovala v období od 1. května do konce září, vyjma sezónních podniků, především zemědělských, ve kterých mohl zaměstnavatel udělit dovolenou i v zimních měsících.

Dle odst. 2 určovala termín dovolené správa závodu (zaměstnavatel) po poradě se závodním výborem, a kde nebyl, s příslušnými zástupci zájmových sdružení.

Pokud to bylo možné, bylo nutno dle odst. 3 při určení dovolené přihlížet na přání zaměstnance, ale i na provozní potřeby zaměstnavatele.

Dle odst. 4 se měly dovolené pokud možno udělovat celé naráz. V odůvodněných případech bylo možno udělit dovolenou i po částech v různých termínech.

Dle odst. 5 se měla udělit dovolená učňům povinných návštěvou pokračovacích živnostenských škol zpravidla v době, kdy se na těchto školách nevyučovalo.

Dle ustanovení § 15 se tento zákon nevztahoval na domácí zaměstnance, kteří se zabývali výrobou nebo zpracováním zboží mimo provozovny svých zaměstnavatelů (a neprovozujících živnost podle živnostenského zákona). Zákon se nevztahoval ani na zaměstnance, jejichž dovolená byla upravena zvláštními předpisy, pokud byly tyto předpisy pro zaměstnance výhodnější.

Nároky podle tohoto zákona se dle ustanovení § 16 odst. 1 promlčovaly po třech letech, počítaných od uplynutí roku, ve kterém nárok vznikl. Pokud zaměstnanec nemohl z viny zaměstnavatele využít (vyčerpat) dovolenou v roce, ve kterém na ni měl nárok, mohl v promlčecí lhůtě (uvedené v odst. 1) uplatnit nárok buď na nevyužitou dovolenou, nebo na její peněžní náhradu podle zásad uvedených v ustanovení § 13.

Dle odst. 3 zaměstnanec, který ze své vlastní viny nevyčerpal dovolenou do konce kalendářního roku, ve kterém na ni měl nárok, ztratil na dovolenou nárok, jakož i na její peněžní náhradu.

Dle ustanovení § 17 nebylo možno práva zaměstnanců, vyplývající z tohoto zákona, smluvně omezit ani zrušit.

Dle ustanovení § 18 se rušily zákony č. 262/1921 a č. 67/1925 Sb. z. a n., jakož i všechny další právní předpisy, které by ve svých ustanoveních upravovaly pro zaměstnance méně výhodným způsobem dovolenou než podle tohoto zákona.

V závěrečné fázi války byla zákonem upravena i péče o evakuované děti (1944) a péče o osoby starší 65 let, spočívající v poskytování podpory od státu a obce (1945). Reálná situace však byla taková, že i přes pověstný německý pořádek tato pomoc i organizace od března 1945 selhávala.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

V těžké politické situaci se Slovensko podle mého mínění nevděčně odtrhlo od Československa, samostatnost Slovenského státu byla iluzorní. Společnost byla stavovsky uspořádána, pracovní právo bylo nahrazeno papežskými encyklikami. I z důvodu těchto skutečností vnímám vývoj na Slovensku té doby jako zpátečnický. Byl potlačen soukromoprávní charakter pracovních norem, vzrostla angažovanost státu v modelu německé a italské byrokracie.

Došlo ke zpřísnění pracovních poměrů, i když v menší intenzitě než v Protektorátu. Byly zavedeny pracovní knížky, uzavření pracovního poměru bylo možné jen za souhlasu úřadu práce, odborové organizace byly zrušeny, nové kolektivní smlouvy se neuzavíraly, staré zůstaly v počátku Slovenského státu v platnosti. Došlo rovněž k diskriminaci zaměstnanců, především z důvodu jejich rasy a politických názorů. Nezaměstnaní ve věku 18 – 60 let byli nuceni pracovat na příkazové práce. Rovněž na Slovensku platil zákon o pracovním nasazení zaměstnanců ze Slovenska v jiných částech Říše, ale mnoho Slováků odjíždělo z důvodu lepších pracovních podmínek (do jisté míry naivně kariéřních) do Německa dobrovolně.

Pro zaměstnance platil nový zákon o placené dovolené (zákon č. 87/1944 Z. z.), který byl podobný jako zákon č. 33/1942 Sb. z. a n. v Protektorátu. Úprava dovolené byla o něco příznivější: zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trval od šesti měsíců do pěti let měli nárok na sedm dnů placené dovolené za rok, od pěti do deseti let na osm dnů dovolené, od deseti do patnácti let na deset dnů dovolené, od patnácti do dvaceti let na dvanáct dnů dovolené, kdo pracoval pro téhož zaměstnavatele více než dvacet let, měl nárok na čtrnáct dnů dovolené. Horníci měli ještě „výhodu“: při výkonu práce převážně pod zemí se za každých dalších pět let přidával jeden den dovolené. S ohledem na skutečnost, že jsem dohledal tyto zajímavé údaje:

muži se tehdy v průměru dožívali 51 let (muži 51,0 let, ženy 59,0 let)⁸⁰, se domnívám, že tento „dodatkový“ den dovolené navíc nebyl často čerpán.

Státní zaměstnanci čerpali dovolenou dle zákona č. 103/1926 Sb. z. a n. v nezměněné délce, tedy v minimálním rozsahu 2 – 6 týdnů v kalendářním roce. I v případě Slovenska platí tedy má myšlenka, že státní zaměstnanci patřili i v této nelehké době k určité zaměstnanecké elitě. Na Slovensku nebyly vysoké školy zavřeny, ale na druhou stranu bylo období Slovenského státu natolik krátké, že umístění do těchto elit na základě prostého vzdělání bylo opět problematické.

⁸⁰ SKÁCELOVÁ, Pavla. Analýza úmrtnostních tabule. Diplomová práce, UK Praha, 2008. Downloads/DPTX_2007_1_11310_MDIPL001_173749_0_32673%20(1).pdf

7. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Československé republice v letech 1945 - 1965

V roce 1940 došlo k obnovení československé vlády v exilu. Prezident Dr. E. Beneš vydal v letech 1940 - 1945 celkem 144 dekrety, slovenská exilová vláda, reprezentovaná Slovenskou národní radou (SNR) vydávala až do osvobození v roce 1945 nařízení. Nařízením č. 30/1945 Zb. n. (Sbírky nařízení) SNR z 21. dubna 1945 o zákonodárné moci na Slovensku, Slovenská národní rada zrušila ustanovení § 1 nařízení SNR č. 1/1944 Zb. n. SNR stanovila, že zákonodárnou moc na Slovensku vykonává Slovenská národní rada v duchu upřímné shody s prezidentem a vládou Československé republiky. Zároveň konstatovala, že zákonodárná moc ve věcech celostátní povahy přísluší prezidentu republiky po dohodě se Slovenskou národní radou⁸¹. Jednání byla poměrně složitá a zdlouhavá⁸².

Dne 12. ledna 1945 došlo k osvobození Košic, 5. dubna zde byl vydán Košický vládní program o obnově Československé republiky. Dne 26. dubna 1945 bylo osvobozeno Brno a 9. května Praha. Poslední výstřely druhé světové války v Evropě utichly u Milína 12. května, 16. května dorazil do Prahy prezident Dr. Edvard Beneš.

K obnovení právního pořádku byla bezprostředně po osvobození Československa vydána vyhláška ministra vnitra č. 30/1945 Sb., kterým byl dekret prezidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl. (Úředního věstníku československého), o obnovení právního pořádku, prohlášen (až na malé výjimky) nadále za platný. Právě zmíněným dekretem bylo vysloveno, že předpisy vydané v době, kdy byl československý lid zbaven své svobody (doba nesvobody), nejsou součástí československého právního řádu. Doba nesvobody byla vymezena časovým úsekem počínaje dnem 30. září 1938 a konče dnem 4. května 1945⁸³.

Došlo ke sjednocení legislativní úpravy v celé republice, to znamená v Čechách, na Moravě i na Slovensku. Území Podkarpatské Rusi, na kterém za I. republiky žilo na 35 tisíc Čechoslováků, bylo obsazeno Maďarskem (viz výše) od roku 1939, avšak v roce 1944

⁸¹ Vojáček, L., Schelle, K., Knoll, V. České právní dějiny. 2. vyd. Plzeň, Aleš Čeněk, 2010, str. 437 - 438.

⁸² První pražskou dohodu podepsali představitelé čsl. vlády s předsednictvem Slovenské národní rady (SNR) v červnu 1945. Druhá pražská dohoda byla podepsána 11. dubna 1946 a precizovala pravomoci prezidenta republiky na Slovensku, při přípravě zákonů spolupracovala s českou vládou i SNR.

⁸³ Viz ustanovení § 8 odst. 3 zákona č. 195/1946 Sb., o použitelnosti předpisů z doby nesvobody.

(s vývojem osvobozovací fronty) bylo de facto připojeno k Ukrajinské SSR, po válce bylo postoupeno SSSR smlouvou mezi Československou republikou a SSSR z 29. června 1945 podepsanou v Moskvě. Československá republika přišla o své nejvýchodnější území o rozloze 12 777 km² a 1,2 mil. obyvatel. Od roku 1991 je toto území součástí samostatné Ukrajiny.

Vládním nařízením ze dne 4. června 1945 č. 13 s účinností od 27. června 1945 do 31. března 1949, o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce, byl plynule transformován protektorátní systém úřadů práce.

Vládním nařízením ze 4. června 1945 č. 14 se s účinností od 2. června 1945 prohlásilo vládní nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n., o řízení práce (včetně přikázané práce, tedy nasazení v rámci Protektorátu i kdekoli v Říši) za nepoužitelné. Je zajímavé, že vládní nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n. nebylo ihned zrušeno, k tomu došlo až k 31. prosinci 1965, kdy byla ukončena jeho účinnost. Jak bude ještě uvedeno, byl smysl tohoto nařízení praktikován v podstatě od roku 1945 do roku 1958.

Vládním nařízením ze dne 4. června 1945 č. 15 o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení se stabilizovaly pracovní poměry v osvobozené republice. Předpis obsahoval jen sedm paragrafů, ale představoval jeden ze stěžejních pramenů pracovního práva až do roku 1965 (měl účinnost od 27. června 1945 do 31. prosince 1965), kdy byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který sjednotil dosavadní roztržitou právní úpravu pracovního práva. Podle ustanovení § 2 odst. 3 byl vznik a zrušení pracovního poměru před účinností tohoto nařízení počínajíc 1. dubnem 1945 právně účinný, i kdyby k němu nedal popřípadě souhlas bývalý úřad práce podle dříve platných předpisů.

Dne 26. června 1945 bylo přijato vládní nařízení č. 23/1945 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945. Nařízení mělo deset paragrafů, účinné bylo od 12. července 1945 do 31. prosince 1945. Podle mého mínění to byla vítaná změna správným směrem pro zaměstnance.

Dle ustanovení § 1 odst. 1 příslušela zaměstnancům, kteří dosáhli 18 let věku v roce 1945 placená dovolená tři kalendářní týdny, pokud pracovali v hornictví pod zemí nebo pracovali za podmínek zdraví zvláště škodlivých. Ostatní zaměstnanci měli nárok na dva týdny placené dovolené. Dle odst. 2 měli zaměstnanci mladší 18 let věku nárok na tři týdny placené dovolené.

Dle ustanovení § 2 odst. 1 se výměra dovolené zvyšovala o jeden kalendářní týden zaměstnancům, kteří pracovali v témž oboru (nebo v téže skupině povolání) alespoň pět let, nebo dle odst. 2 dosáhli věku 50 let a více.

Odst. 3 popisoval práce za podmínek zvlášť škodlivých. Byly to práce, při nimž byli zaměstnanci vystaveni zvýšenou mírou vlivu horka, jedovatých látek (např. olova a jeho sloučenin, fosforu, rtuti, arzenu, manganu, benzolu a jeho homologů, nitro- a aminosloučenin aromatické řady, sirouhlíku, sirovodíku, kysličníku uhelnatého, kyanovodíku derivátů, chromových sloučenin), dále vlivu prachu (Thomasovy strusky, prachu křemičitého, železitého nebo osinkového) nebo jsou pravidelně zaměstnáváni prosvěcováním rentgenovými a radiovými paprsky, s infekčním materiálem, svářením plynem a elektrickým obloukem anebo pracovali s pneumatickými vrtadly, nýtovačkami a jinými takovými přístroji.

V pochybnostech, šlo-li o práce za podmínek zdraví zvlášť škodlivých, rozhodoval dle ustanovení § 4 příslušný živnostenský inspektor, popřípadě úřední lékař.

Výměra délky trvání dovolené dle ustanovení odst. 1 a 2 se určovala dle odst. 5 podle stavu ke dni 1. května 1945.

Dle ustanovení odst. 6 mohl zaměstnanec, který byl nepřetržitě dva měsíce zaměstnán v témž podniku (u téhož zaměstnavatele), žádat o poměrnou dovolenou dle § 4 odst. 3 (níže).

Dle § 2 byla čekací doba u zaměstnanců mladších 18 let věku splněna, pokud pracovní (učební) poměr v témž podniku (nebo u téhož zaměstnavatele) trval alespoň tři měsíce.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 měli zaměstnanci, kteří byli za německé okupace z důvodů politických vězněni a v roce 1945 se vrátili nebo vrátí, a ti, kteří se účastnili národního odboje a byli zraněni v boji při ozbrojeném povstání českého lidu, kromě řádné roční dovolené (upravené v § 1) vůči svému poslednímu zaměstnavateli nárok na další placenou dovolenou ve výměře nejméně dvou kalendářních týdnů a dále na jednorázový příplatek ve výši jednotýdenní mzdy. Pokud takový zaměstnanec nastoupil u nového zaměstnavatele, byl nový zaměstnavatel povinný ho k této dovolené uvolnit.

Dle odst. 2 byl nadto poslední zaměstnavatel povinný na žádost zaměstnance mu poskytnout delší placenou dovolenou, pokud to vyžadoval zdravotní stav zaměstnance, a to až do jeho uzdravení, nejdéle však celkem po dobu šesti týdnů. Potřebu této dovolené musel osvědčit úřední lékař repatriačního odboru ministerstva ochrany práce a sociální péče nebo úřední lékař příslušného okresního úřadu ochrany práce.

Za posledního zaměstnavatele se podle odst. 3 považoval zaměstnavatel, u něhož byl zaměstnanec zaměstnán bezprostředně před zatčením, popřípadě bezprostředně před účastí na ozbrojeném povstání českého lidu.

Pokud takový závod zanikl, nebo zaměstnavatel již neexistoval, poskytl zaměstnanci dle odst. 4 přiměřenou náhradu repatriační odbor ministerstva ochrany práce a sociální péče.

Pokud pracovní poměr skončil řádnou výpovědí dříve, než zaměstnanec nastoupil na dovolenou, náležela mu dle ustanovení § 4 odst. 1 náhrada dovolené v penězích.

Pokud pracovní poměr skončil řádnou výpovědí před splněním čekací doby, příslušela zaměstnanci dle odst. 2 náhrada v penězích za poměrnou část dovolené, pokud byl zaměstnán v témž podniku (u téhož zaměstnavatele) nepřetržitě alespoň dva měsíce.

Poměrná část dovolené se dle odst. 3 stanovila tak, že se poskytla za každý započatý měsíc v zaměstnání jedna dvanáctina dovolené, jaká by příslušela zaměstnanci podle § 1, kdyby splnil čekací dobu.

Náhrada dovolené v penězích nepříslušela dle odst. 4, pokud byl zaměstnanec před nastoupením dovolené propuštěn z práce z důležitých důvodů, které zaměstnanec zavinil a které opravňovaly zaměstnavatele podle platných předpisů pracovní poměr zrušit bez výpovědi, nebo pokud zaměstnanec dovolenou nenastoupil bez důvodu.

Dle ustanovení § 5 příslušela zaměstnanci v sezónních, přechodných a obdobných zaměstnáních, zejména ve stavební živnosti a ve vedlejších stavebních živnostech, za každý dokončený měsíc zaměstnání jedna dvanáctina dovolené, která by mu příslušela podle § 1. Pokud s tím zaměstnanec souhlasil, mohl místo této dovolené dostat náhradu v penězích.

Osobám pracujícím v domácké práci příslušela dle ustanovení § 6 náhrada dovolené v penězích ve výši 5 % z celkové odměny bez příplatku na hotová vydání, která byla dosažena v době od 1. května 1944 do 30. dubna 1945. Pokud tyto osoby nebyly plně zaměstnány po celou uvedenou dobu, vypočetla se náhrada z odměny, dosažené v době od 1. května 1943 do 30. dubna 1944.

Rozvrh dovolené určovala dle § 7 správa závodu (zaměstnavatel) v souhlasu se závodním výborem (závodní radou) nebo s důvěrníkem zaměstnanců.

V závodech zemědělské prvovýroby, v nichž to vyžadoval plynulý provoz, mohl být nástup dovolené dle ustanovení § 8 posunut až do 31. ledna 1946.

Zaměstnavatel, který by jednal proti předpisům tohoto nařízení, by byl dle ustanovení § 9 odst. 1 stíhán podle ustanovení § 6 vládního nařízení ze dne 4. června 1945, č. 13 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce (citovaného výše). Pokud by tak jednal zaměstnavatel, podléhající obecnému zákonu hornímu, byl by dle odst. 2 podroben trestnímu řízení správních báňských revírních úřadů.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 zůstávala nedotčena ostatní ustanovení právních předpisů o placené dovolené, pokud byla ve shodě (neodporovala tomuto nařízení) s tímto nařízením. Dle odst. 2 příznivější předpisy o placené dovolené pro zaměstnance zůstávala v platnosti.

Dle odst. 3 se tato úprava dovolené nevztahovala na služební poměry zaměstnanců státu a svazků zájmové a územní samosprávy, jejích ústavů, podniků a fondů, jakož i ústavů jimi spravovaných, jejichž platové poměry byly upraveny zvláštními zákonnými předpisy nebo služebními řády podle § 210 odst. 1 platového zákona ze dne 24. června 1926, č. 103 Sb., nebo podle obdoby těchto předpisů, a na zaměstnance zemských peněžních ústavů.

V říjnu roku 1945 byl přijat dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, který rovněž zásadním způsobem omezoval svobodu zaměstnanců a zaměstnavatelů při sjednávání a rozvazování pracovních poměrů. Dekret měl podobnou koncepci jako již uvedené vládní nařízení č. 14/1945. Podle uvedeného právního předpisu mohly být osoby přiděleny na určitou práci nebo pracovní místo, jejichž výkonu bylo neodkladně třeba z důležitých veřejných zájmů. Dekret se vztahoval na práceschopné ženy ve věku od osmnácti do pětácti let a na práceschopné muže ve věku od šestnácti do pětadesáti let, a to především nezaměstnané osoby. Samotné přidělení k práci přitom nesmělo přesáhnout délku trvání jednoho roku (jen zcela výjimečně trvalo osmáct měsíců). Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce o přidělení k práci bylo možno podat rozklad nebo odvolání. Tyto opravné prostředky neměly odkladný účinek.

Dekretem prezidenta republiky č. 104/1945 byly zavedeny závodní a podnikové rady. Tím se sjednotila úprava podnikového zastupitelstva na rozdíl od právního stavu v předválečné republice. Závodní rady jako všeobecný orgán závodního zastupitelstva zaměstnanců se volily v závodech s dvaceti a více zaměstnanci a zabezpečila se jim účast na rozhodování vedení podniku v otázkách, které se týkaly zaměstnanců.

Nařízením č. 142/1945 Sb. n. (sbírky nařízení) se zřídily okresní úřady ochrany práce a zemský úřad ochrany práce.

V roce 1946 se plynule navázalo na systém pracovních knížek používaný v době nesvobody, když zákonodárce do právního řádu svobodné Československé republiky zavedl systém pracovních průkazů, a to na základě zákona č. 29/1946 Sb.⁸⁴ ze dne 12. února 1946 a prováděcí vyhlášky č. 184/1946 Sb.

Zákon č. 87/1946 Sb., o národní mobilizaci pracovních sil, obsahoval i trestní ustanovení, která po zániku své účinnosti přešla do disciplinárních předpisů. Trestní opatření se opět aktivovala zákonem č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách.

Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, zakotvil jednotu odborů a vymezil komplex práv Revolučního odborového hnutí.

V použitelnosti zůstaly pouze ty předpisy, které se svým obsahem nepříčily znění nebo demokratickým zásadám československé ústavy (tj. nejen samotné ústavní listiny, ale všech jejích součástí a zákonů ji měnících a doplňujících, vydaných do 29. září 1938). Podle zákona č. 195/1946 Sb., o použitelnosti předpisů z doby nesvobody, byly zrušeny všechny právní předpisy, vydané v době nesvobody pro pohraniční území země České a Moravskoslezské, které byly v roce 1938 obsazeny cizí mocí, stejně jako předpisy vydané pro vnitřní oblast zemí českých.

Dne 6. června 1946 byla přijata vyhláška ministra ochrany práce a sociální péče č. 1388/1946 Úředního listu I o placené dovolené na zotavenou v roce 1946. Vyhláška měla účinnost od 6. června 1946 do 31. prosince 1946. Úprava dovolené zůstala zachována ve stejné podobě.

Dne 18. července 1946 byla vydána vyhláška ministra sociální péče č. 1553/1946 Úředního listu I (Ú. l. I) o vyhláše Úředního listu č. 97/1946 o placené dovolené na zotavenou. Tato vyhláška měla účinnost jen od 24. července do 31. prosince 1946.

Dne 14. května 1947 přijalo Ústavodárné Národní shromáždění republiky Československé zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou. Zákon měl dvacet tři paragrafy, v platnost vstoupil dne 4. června a účinný byl retroaktivně od 1. ledna 1947

⁸⁴ Dobrovodský, J. Jednoznačná identifikace fyzických osob na našem území: historický vývoj, omyly a nepřesnosti. Právní rádce, 2011, roč. 19, č. 1, str. 25 - 38.

do 31. prosince 1948. Upravoval však dovolenou zaměstnanců už v roce 1947, tedy se jednalo o retroaktivní právní úpravu.

Zákon rozdělil zaměstnance (a učně) na stálé zaměstnance (v části první, §§ 2 – 16) a v části druhé na zaměstnance v přechodných zaměstnáních (zaměstnanci sezónní a kampaňoví, upraveno v § 17 a zaměstnanci ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech, upraveno v § 18). Část třetí byla věnována ustanovením závěrečným (§§ 19 – 23).

Dle ustanovení § 2 odst. 1 měl stálý zaměstnanec, který byl nepřetržitě zaměstnán v témž podniku nebo u téhož zaměstnavatele alespoň šest měsíců, nárok na placenou dovolenou na zotavenou v délce dvou kalendářních týdnů v roce (dle ustanovení § 3 odst. 1). Dle § 2 odst. 2 náležela zaměstnanci mladšímu 18 let dovolená již po tříměsíčním zaměstnání, splnil-li ostatní podmínky odst. 1.

Dle § 2 odst. 3 přerušení pracovního poměru kratší než šest týdnů stavělo, ale nepřerušovalo dobu uvedenou v odst. 1 (6 měsíců) a odst. 2 (3 měsíce), pokud zaměstnanec nebyl po tuto dobu zaměstnán jinde.

Dle ustanovení § 3 odst. 2 měli zaměstnanci nárok na tři týdny placené dovolené (pokud splnili podmínky dle § 2), pokud:

- a) byli mladší 18 let,
- b) byli starší 50 let,
- c) jejichž pracovní poměr po dosažení 18 let věku trval v témž podniku nebo u téhož zaměstnavatele, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání, déle než 5 let.

Dle odst. 3 měli zaměstnanci nárok na placenou dovolenou (za splnění podmínek dle § 2) v délce čtyř kalendářních týdnů, pokud jejich pracovní poměr po dosažení 18 let věku trval u téhož podniku nebo u téhož zaměstnavatele, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání, déle než 15 let.

Dle ustanovení odst. 4 stanovil ministr sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministry vyhláškou v Úředním listě, za jakých podmínek se prodloužila dovolená horníkům pracujícím v podzemí a zaměstnancům konajícím práci zdraví zvláště škodlivé o další kalendářní týden (celkem pět týdnů dovolené v kalendářním roce), přičemž zároveň stanovil, které práce jsou zdraví zvláště škodlivé.

Pokud délka dovolené závisela dle ustanovení § 3 na zaměstnancově věku nebo trvání jeho pracovního poměru v témž podniku, nebo u téhož zaměstnavatele, popř. v témž oboru nebo skupině povolání, rozhodoval stav ke dni 1. května kalendářního roku (dle ustanovení § 4).

Dle ustanovení § 5 se do doby rozhodné pro délku dovolené podle § 3 započítávala také doba, po kterou nemohl být zaměstnanec zaměstnán, protože konal vojenskou službu v československé nebo spojenecké armádě a doba, po kterou nemohl být za doby nesvobody zaměstnán z důvodu národnostního, rasového nebo politického útisku.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci v kalendářním roce nepřetržitě po tři měsíce pro důležitou příčinu týkající se jeho osoby, kterou nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zejména pro nemoc, úraz nebo vojenskou službu, zkracovala se mu dovolená podle § 3 za každý další celý zameškaný měsíc o jednu dvanáctinu.

Dle odst. 2 nepřislušela zaměstnanci dovolená, pokud mu ji celou v kalendářním roce poskytl jiný zaměstnavatel. Pokud jiný zaměstnavatel poskytl zaměstnanci v kalendářním roce část dovolené nebo peněžitou náhradu za tuto část, příslušela zaměstnanci po splnění podmínek uvedených v § 2 u nového zaměstnavatele v témž roce zbytek dovolené podle výměry rozhodné pro nové pracovní místo. Zaměstnanec byl povinen prokázat novému zaměstnavateli, že mu dosud nebyla poskytnuta dovolená nebo její část, ani náhrada za ni. Dřívější zaměstnavatel nebo zaměstnavatelé měli povinnost potvrdit zaměstnanci tuto okolnost písemně, pokud o to požádal.

Pokud zaměstnanec vyčerpal dovolenou a zanedbal poté bez důležité příčiny (popsané v ustanovení § 6 odst. 1), pracovní dobu, odečetla se mu bez náhrady od příští dovolené (dle ustanovení § 7 odst. 1).

Dle odst. 2 tento odečet dovolené (krácení) provedl zaměstnavatel po slyšení zaměstnance a po projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců.

Dle odst. 3 platilo ustanovení odst. 1 a 2 pro nároky učňů na dovolenou, pokud řádně nenavštěvovali bez důvodné omluvy základní odbornou školu.

Dle ustanovení § 8 se zaměstnanci nezapočítával do doby dovolené čas, který zameškal v důsledku léčebné péče poskytnuté mu nositelem veřejnoprávního sociálního pojištění.

Požitky po dobu dovolené upravovalo ustanovení § 9. Dle odst. 1 zaměstnanci příslušely všechny peněžité požitky a přídavky k nim, kromě náhrady hotových výloh tak, jako kdyby pracoval. Pokud se v době dovolené změnila výše zaměstnancových služebních požitků,

vztahovala se tato změna i na peněžité požitky příslušející zaměstnanci po dobu dovolené, a to ode dne, kdy ke změně došlo.

Dle odst. 2 se za základ výpočtu peněžitých požitků po dobu dovolené zaměstnance pracujícího v úkolu nebo podle prémiové soustavy, jakož i u jakýchkoli jiných proměnlivých přídavků, na které by měl zaměstnanec nárok, kdyby po dobu dovolené pracoval, bral průměrný týdenní výdělek v posledních třech měsících před nástupem dovolené. U zaměstnance, který část svých požitků nebo všechny požitky pobíral jako provizi, bral se za základ jejich výpočtu po dobu dovolené průměrný týdenní výdělek v posledních šesti měsících před nástupem dovolené.

Dle odst. 3 náležely zaměstnanci po dobu dovolené i veškeré naturální požitky, pokud jich mohl užívat. Za stravu a jiné naturální požitky s výjimkou bytu (služebního), světla a otopu, pokud tyto požitky nemohl užít, mu náležela náhrada v penězích. Výše této náhrady se řídila příslušnými předpisy vydanými k účelům veřejnoprávního sociálního pojištění, pokud zvláštní předpisy pro jednotlivé pracovní obory neměly ustanovení příznivější.

Dle odst. 4 peněžité požitky a náhrada naturálních požitků připadajících na dobu dovolené byly splatné při nastoupení dovolené, pokud o to zaměstnanec požádal, jinak v obvyklých výplatních dnech. Nebyly tím však dotčeny předpisy o srážení důchodové daně podle výplatních období.

Dle odst. 5 se po dobu dovolené platily nezkrácené příspěvky veřejnoprávního sociálního pojištění.

Dle ustanovení § 10 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, který splňoval podmínky dle § 2, v kalendářním roce dovolenou, kromě případů uvedených v odstavci 4. Dovolená měla být v zásadě nepřetržitá.

Dle odst. 2 určoval zaměstnavatel za spolupůsobení závodního zastupitelstva zaměstnanců, kdy jednotliví zaměstnanci nastoupí dovolenou. Přitom měl přihlížet jak k potřebě podniku, tak k oprávněným zájmům zaměstnance. Dovolená ve vedlejší zaměstnání měla být poskytnuta pokud možno současně s dovolenou v hlavním zaměstnání. Zaměstnavatel byl povinen oznámit zaměstnanci den, kdy měl nastoupit dovolenou, alespoň 14 dní před jejím nastoupením.

Zaměstnancům, kteří byli povinni návštěvou základních odborných škol, musela být poskytnuta dovolená v době, kdy se na těchto školách nevyučovalo (odst. 3).

Výjimečně bylo možno zaměstnanci poskytnout dovolenou nebo její část za kalendářní rok také po jeho uplynutí, pokud o to požádal, nebo, pokud ji nemohl vyčerpat do konce

kalendářního roku z důvodu naléhavé potřeby podniku. V takových případech musel zaměstnanec nastoupit dovolenou tak, aby skončila nejpozději do 31. března příštího kalendářního roku. Pokud se tak nestalo, pozbyl zaměstnanec na dovolenou nárok (odst. 4).

Pokud se v závodě udělila hromadná závodní dovolená dle ustanovení § 11 odst. 1, měli zaměstnanci, kterým v době této dovolené nepříslušel buď vůbec nárok na dovolenou, nebo kterým příslušel nárok na dovolenou kratší, než byla délka hromadné závodní dovolené, po celou dobu této dovolené nárok na všechny požitky podle ustanovení § 9, i když nemohli být po dobu hromadné závodní dovolené přiměřeně zaměstnáni. Pokud tito zaměstnanci nabyli dodatečně v kalendářním roce nárok na dovolenou, nebo nárok na dovolenou vyšší, započítala se jim do jejich dovolené doba hromadné závodní dovolené, po kterou byli placeni a nepracovali. Jinak byli zaměstnanci povinni konat na zaměstnavatelovu žádost bezplatně náhradní práce po dobu, která se rovnala pracovní době, za kterou dostali požitky dle ustanovení první věty v době hromadné závodní dovolené.

Dle odst. 2 mohla vláda nařízením omezit možnost poskytovat hromadné závodní dovolené.

Dle ustanovení § 12 odst. 1 bylo poskytování peněžité náhrady za nevyčerpanou dovolenou kromě případů uvedených v tomto zákoně zásadně nepřípustné.

Dle odst. 2 měl zaměstnanec nárok na peněžitou náhradu dovolené, nebo za její nevyčerpanou část, která by mu náležela podle § 3, popř. podle § 6, pokud by nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část z příčin uvedených v § 6 odst. 1 ani do 31. března příštího kalendářního roku. Totéž platilo, nemohl-li zaměstnanec vyčerpat dovolenou nebo její část z důvodů naléhavé potřeby podniku s odchylkou, že zaměstnanec, jemuž příslušela prodloužená dovolená dle § 3 odst. 4, musel vyčerpat kromě dodatečného kalendářního týdne dovolené nejméně polovinu dovolené, která mu náležela podle § 3 odst. 1 až 3.

Podle odst. 3 mohla vláda nařízením buď všeobecně nebo pro určité obory omezit vyčerpání celé délky dovolené stanovené tímto zákonem a upravit právní poměry s tím související.

Dle odst. 4 se peněžité náhrada za dovolenou rovnala peněžitým požitkům připadajícím na dobu dovolené včetně naturálních požitků podle § 9.

Dle odst. 5 se peněžité náhrada za dovolenou nepovažovala za mzdu (plat) podle předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění a nepodléhala důchodové dani.

Pokud dal zaměstnanec sám před nastoupením dovolené výpověď, měl nárok na poměrnou část dovolené (§ 13 odst. 1).

Dle odst. 2 měl zaměstnanec nárok na celou dovolenou, dostal-li před nastoupením dovolené výpověď nebo byl-li pracovní poměr rozváznán vzájemnou dohodou stran – zaměstnanec musel být v kalendářním roce alespoň šest měsíců v pracovním poměru. Trval-li pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, příslušela zaměstnanci poměrná část dovolené.

Byl-li pracovní poměr zrušen před nastoupením dovolené bez výpovědi zaměstnavatelem bez důležitého důvodu nebo zaměstnancem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnavatelem (ustanovení odst. 3), náležela zaměstnanci náhrada v penězích za dobu dovolené, která by mu příslušela vzhledem k trvání pracovního poměru podle předcházejícího odstavce.

Zaměstnanci nenáležela ani dovolená ani náhrada v penězích, byl-li jeho pracovní poměr před nastoupením dovolené zrušen z důležitého důvodu jím zaviněného, nebo zrušil-li zaměstnanec pracovní poměr bez důležitého důvodu (odst. 4).

Zrušil-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel před nastoupením dovolené pracovní poměr bez výpovědi z důležitého důvodu druhou stranou nezaviněného, příslušela zaměstnanci náhrada za poměrnou část dovolené (odst. 5).

Zrušil-li zaměstnanec pracovní poměr po vyčerpání dovolené před uplynutím kalendářního roku, za který mu byla dovolená poskytnuta, bez výpovědi, a pokud k tomu neměl důležitý důvod, nebo pokud byl propuštěn z důležitého důvodu jím zaviněného, mohl zaměstnavatel požadovat náhradu v penězích za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec byl povinen dát si započítat tuto částku při poslední výplatě peněžních požitků (odst. 6).

Poměrná část dovolené se stanovila tak, že se poskytla za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina dovolené, která by zaměstnanci příslušela podle § 3 po splnění podmínek uvedených v § 2 odst. 1 a 2 (odst. 7).

Dle ustanovení § 14 odst. 1 náležela zaměstnanci náhrada v penězích za nevyčerpanou část dovolené, pokud skončil jeho pracovní poměr dříve, než vyčerpal dovolenou. Dle odst. 2 o určení náhrady v penězích platilo ustanovení § 12 odst. 4.

Dle ustanovení § 15 odst. 1 příslušela domácím dělníkům a domácím živnostníkům, kteří zaměstnávali nejvýše dvě cizí pomocné síly, dne 31. prosince peněžité náhrada za dovolenou, a to: za dovolenou dvou kalendářních týdnů 4 %, za dovolenou tří kalendářních týdnů 6% a za dovolenou čtyř kalendářních týdnů 8 % částky, která se rovnala pracovní odměně dosažené v posledních bezprostředně předcházejících dvanácti kalendářních měsících. Pokud skončil pracovní poměr před 31. prosincem, platilo pro výměru peněžité náhrady za dovolenou

obdobné ustanovení dle § 13. Pracovní odměnou se rozuměla hrubá odměna bez příplatku za hotová vydání (odst. 2).

Dle odst. 3 byli podnikatelé domácké práce povinni nahradit zprostředkovatelům domácké práce částky, které tito vyplatili domáckým dělníkům a jim na roveň postaveným domáckým živnostníkům podle ustanovení odst. 1.

Peněžitá náhrada podle odst. 1 se nepovažovala za mzdu (plat) podle předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění (odst. 4).

Dle ustanovení § 16 náležela dovolená dle § 3 zaměstnancům zemědělským a lesním, kteří za trvání pracovního poměru nekonali nepřetržitě práci. Jestliže nepracovali u téhož zaměstnavatele aspoň 150 dní v kalendářním roce, náležela jim poměrná část dovolené ve výši jedné dvanáctiny za každý odpracovaný měsíc. Dny v zaměstnání se sčítaly. Doba rozhodná pro délku dovolené dle § 3 se zjistila součtem kalendářních let, ve kterých zaměstnanec pracoval alespoň 150 dní.

Dle části druhé, ustanovení § 17 odst. 1 se zaměstnancům přijatým na práce sezónní a kampaňové, které podle své povahy netrávají šest měsíců, místo dovolené za každý měsíc trvání pracovního poměru poskytovala peněžitá náhrada ve výši jedné dvanáctiny požitků, které by jim příslušely za dovolenou podle § 3 po splnění podmínek uvedených v § 2. Doba rozhodná pro délku dovolené se zjistila součtem dob, po které trvaly jednotlivé pracovní poměry.

Dle odst. 2 se peněžitá náhrada dle odst. 1 nepovažovala za mzdu (plat) podle předpisů o veřejnoprávním sociálním pojištění.

Dle ustanovení § 18 vláda stanovila nařízením, jak se poskytl dovolené a jak se platily mzdy za dobu dovolené zaměstnancům ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech podléhajícím zákonu č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, ve znění předpisů ho měnících a doplňujících, s výjimkou učňů, a stanovila povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců vyplývajících z této úpravy.

Dle části třetí ustanovení § 19 se tento zákon nevztahoval na zaměstnance státu a svazků zájmové a územní samosprávy, jejích ústavů, podniků a fondů, jakož i ústavů, podniků a fondů jimi spravovaných, jejichž platové poměry byly zahrnuty zvláštními zákonnými předpisy nebo služebními řády podle § 210 odst. 1 zákona č. 103/1926 Sb. z. a n., o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců (platového zákona) nebo podle obdoby těchto předpisů.

Ustanovení § 20 bylo ochrannářské, dnem účinnosti tohoto zákona rušilo platnost, popř. použitelnost všech předpisů a ustanovení, které všeobecně upravovaly aspekty placené dovolené na zotavenou, pokud nebyly pro zaměstnance příznivější.

Ustanovení § 21 zneplatňovalo všechna ujednání odporující tomuto zákonu.

Pokud ministr sociální péče všeobecně upravil podle předcházejících ustanovení některou věc (ustanovení § 22 odst. 1), učinil tak pro Slovensko po vyjádření pověřence sociální péče, který se popř. dohodl se zúčastněnými pověřenci. Vyjádření muselo být podáno v přiměřené lhůtě podle povahy věci.

Dle odst. 2 ministr (ministerstvo) sociální péče vykonával svou působnost podle tohoto zákona na Slovensku zásadně prostřednictvím pověřence (pověřenectva) sociální péče, který se přitom řídil směrnicemi vydanými ministrem (ministerstvem) sociální péče.

Dle odst. 3 vyhlášky ministra sociální péče v Úředním listě ve věcech upravených tímto zákonem uveřejnil pověřenec sociální péče též v Úředním věstníku (Úradnom vestníku).

Dne 24. června 1947 bylo přijato nařízení vlády Československé republiky č. 120/1947 Sb., o poskytování dovolené a placení požitků po dobu dovolené ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech v roce 1947 podle tzv. známkového systému. Nařízení mělo patnáct paragrafů, platnost mělo od 8. července 1947 a účinnost od 1. ledna 1947 do 31. prosince 1948.

Toto nařízení se odkazovalo ve svém úvodu na ustanovení § 18 výše uvedeného zákona č. 82/1947 Sb. V § 1 odst. 2 bylo vysvětleno, že stavebními živnostmi se podle tohoto zákona rozuměly závody a závodní oddělení, provádějící veškeré druhy stavebních inženýrských prací, stavitelských, zednických, tesařských nebo studnařských, jako stavby budov, stavby silniční, mostní, tunelové, železniční, zemní, vodní a vodohospodářské, práce kanalizační, kabelové apod.

Podle odst. 3 se vedlejšími stavebními živnostmi podle tohoto nařízení rozuměly lomy, štěrkovny a pískovny a závody provádějící práce malířské, natěračské, lakýrnické, štukatérské, dlaždičské, pokrývačské, asfaltérské, kladení desek a obkládaček, práce teracářské, izolační, čítaje v to izolace tepelné, chladicí a zvukové, jakož i práce utěšňovací.

Podle odst. 4 se za závody a závodní oddělení podle odst. 2 a 3 považovaly veškerá pracovní místa, dílny, sklady a ložiska.

V případě pochybností, zda se ustanovení tohoto nařízení vztahují na zaměstnance závodu nebo závodního oddělení, rozhodoval příslušný okresní úřad ochrany práce (odst. 5).

Podle ustanovení § 2 odst. 1 náležela zaměstnancům uvedeným v § 1 (zaměstnanci ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech, podléhající pojištění podle zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., platil až do roku 1948) dovolená ve výměře podle § 3 zákona po 39 týdnech, po které jim byly vleповány známky na dovolenou (dále jen „známky“) do lístků na dovolenou (dále jen „lístky“).

Dle odst. 2 jim náležel nárok na 2/3 dovolené podle odst. 1 po 26 týdnech, ve kterých jim byly vleповány známky do lístků.

Podle odst. 3 se pro určení výměry dovolené počítal za jeden rok trvání pracovního poměru kalendářní rok, v němž byl zaměstnanec v pracovním poměru alespoň po dobu 26 týdnů. Trval-li pracovní poměr v některých kalendářních letech kratší dobu, sčítaly se v těchto letech týdny, v nichž byl zaměstnanec v pracovním poměru ve stavebnictví a součet se dělil číslem 26. Výsledek udával počet let rozhodných pro výměru dovolené. Ke zbytkům týdnů se nepřihlíželo. Ustanovení §§ 4 a 5 zákona platilo obdobně s tou odchylkou, že dle ustanovení § 3 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen na svůj náklad založit svým zaměstnancům, kteří dosud neměli lístek, tento lístek na tiskopise vydaném podle vzoru v příloze „A“ k tomuto nařízení, ihned při nastoupení práce zaměstnance, pokud nešlo o případy uvedené v § 14 odst. 1.

Dle odst. 2 byl tento lístek popsán. Skládal se z části I až III, hodnota známek v jednotlivých částech mohla být samostatně proplacena.

Odst. 3 precizoval část I, ta byla rozvržena do 26 týdnů, části II a III každá na 13 týdnů.

Dle odst. 4 bylo možno části I a II lístku používat bez časového omezení. Část III se použila jedině tehdy, neuplynulo-li ještě ode dne založení lístku 52 týdnů. Pokud byly části I a II lístku známkami plně polepeny a pokud uplynulo alespoň 52 týdnů ode dne založení lístku, založil se lístek nový bez zřetele na to, zda se části III používalo či nikoli.

Ustanovení § 4 odst. 1 umožňovalo vleповat do lístku jen známky vydané zvlášť k tomuto účelu, odst. 2 rozlišoval hodnotu (nominální) známek dle výše výdělku zaměstnance a jeho výměry dovolené. Hodnota známek se určovala dle tabulky uveřejněné v příloze „B“ k tomuto nařízení.

Podle ustanovení § 5 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen opatřit na svůj náklad známku a při každé výplatě mzdy ji vleпит do lístku za každý mzdový týden, známka musela být v příslušné hodnotě (dle ustanovení § 4 odst. 2) a známku musel znehodnotit ihned tím, že na ni vyznačil poslední den výplatního období.

Při výplatě mzdy nebo její části podle ustanovení § 1154 b) všeobecného občanského zákoníku nebo podle § 6 zákona č. 244/1922 Sb. z. a n., kterým se všeobecně upravovaly právní poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku, nebo podle § 3 zákona č. 18/1946 Sb., o pracovních poměrech osob nastoupivších presenční službu, byl zaměstnavatel povinen vlepit do lístku známky v příslušné hodnotě dle ustanovení § 4 odst. 2. Tímto ustanovením se opět sblížila pracovní úprava v Čechách a na Moravě s pracovními podmínkami na Slovensku.

Dle odst. 3 se vlepovaly zvláštní známky bez hodnoty (nominální) za každý týden, v němž zaměstnanec za trvání pracovního poměru nekonal práci a neměl nárok na mzdu nebo její část. Tyto známky se však nevlepovaly po dobu výkonu vojenské činné služby, pokud byla zaměstnanci proplacena hodnota vlepených známek podle § 9 před nastoupením vojenské služby.

Dle odst. 4 se známky vlepovaly také po dobu dovolené a jejich hodnota se určovala podle výše hodnoty proplacených známek z části I lístku a popř. i z části II. Tyto známky byl povinen vlepit zaměstnavatel, pokud proplácel požitky po dobu dovolené dle ustanovení § 8 odst. 1.

Dle ustanovení § 6 odst. 1 musel zaměstnavatel uschovávat lístky zaměstnance po dobu trvání jeho pracovního poměru a odpovídal za jejich řádnou úschovu. Zaměstnanec byl oprávněn k nahlédnutí do lístku a zaměstnavatel byl povinen na požádání předložit lístek k přezkoumání závodnímu zastupitelstvu zaměstnanců a orgánům úřadů ochrany práce.

Dle odst. 2 byl zaměstnavatel povinen vydat lístky zaměstnanci při zrušení pracovního poměru, zaměstnanec byl povinen lístky předat do úschovy novému zaměstnavateli. Pokud zjistil nový zaměstnavatel, že lístky vykazují nedostatky, byl povinen neprodleně žádat u dřívějšího zaměstnavatele o nápravu.

Dle ustanovení § 7 odst. 1 příslušely zaměstnanci, jakmile mu vznikl nárok na dovolenou podle § 2, s výjimkou případů uvedených v §§ 9 a 10, jako požitky po dobu dovolené peněžní částky odpovídající hodnotě známek v částech I a II lístku. Znamky v částech I a II lístku mohly být proplaceny jen v případě, pokud byly tyto části plně polepeny.

Dle odst. 2 zakládaly známky vlepené do III části lístku pouze nárok na proplacení jejich hodnoty, a to i tehdy, pokud tato část byla známkami polepena jen částečně.

Dle ustanovení § 8 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci požitky po dobu dovolené (dle § 7 odst. 1) nejpozději den před nastoupením dovolené, tyto požitky byly daněny

daní ze mzdy. Dle odst. 2 proplácel zaměstnavateli hodnotu známek vlepených do lístků poštovní úřad v sídle okresního úřadu ochrany práce (pobočky).

Dle ustanovení § 9 odst. 1 byla však umožněna odchylka od ustanovení §§ 7 a 8 v případě, že okresní úřad ochrany práce potvrdil, že souhlasí s předčasným proplacením hodnoty vlepených známek zaměstnanci, proplacení provedl opět poštovní úřad.

Dle odst. 2 mohl dát okresní úřad ochrany práce souhlas k předčasnému proplacení hodnoty známek dle odst. 1:

- a) potvrdil-li příslušný nositel veřejnoprávního sociálního pojištění, že zaměstnanec je nezpůsobilý k práci po dobu alespoň šesti měsíců,
- b) byl-li zaměstnanec povolán k výkonu vojenské činné služby, nebo
- c) zjistil-li, že zaměstnanec konal nejméně po dobu šesti měsíců práci v závodě, na nějž se nevztahují ustanovení tohoto nařízení. Přitom ustanovení § 6 odst. 2 tím zůstávalo nedotčeno.

Podle odst. 3 byl souhlas k proplacení hodnoty známek v případech uvedených v odst. 2 podmíněn potvrzením zaměstnavatele, v jehož závodě zaměstnanec je nebo byl zaměstnán, že částka, která má být proplacena, byla řádně zdaněna daní ze mzdy.

Podle odst. 4 mohly okresní úřady ochrany práce dát výjimečně souhlas k předčasnému proplacení podle odst. 1 i v jiných případech, pokud k tomu byly důvody hodné zvláštního zřetele.

Pokud měl zaměstnanec založený lístek a nebyla mu dosud proplacena hodnota vlepených známek a zaměstnanec zemřel, oznámil zaměstnavatel dle § 10 částku odpovídající hodnotě těchto známek příslušnému pozůstalostnímu soudu. Poštovní úřad proplatil zaměstnavateli hodnotu vlepených známek bez zřetele na ustanovení § 7, pokud zaměstnavatel předložil písemný souhlas pozůstalostního soudu k výplatě. Zaměstnavatel pak vydal proplacenou částku po srážce důchodové dani dědicovi, který mu předložil písemný souhlas pozůstalostního soudu.

Pokud byl lístek s vlepenými známkami u zaměstnavatele zničen nebo pokud se stal neupotřebitelným, proplatil poštovní úřad podle § 11 hodnotu vlepených známek podle náhradního lístku jen, pokud byl tento lístek opatřen schvalovací doložkou ředitelství pošt. Zaměstnavatel byl povinen požádat o souhlas k výplatě u poštovního úřadu do jednoho měsíce po dni, kdy bylo zjištěno, že lístek byl zničen nebo se stal neupotřebitelným. K žádosti připojil

vyplněný náhradní lístek a doložil jej doklady o celkové hodnotě vlepených známek. Proplacení schváleného náhradního lístku se řídilo ustanoveními §§ 7 až 10.

Nárok na proplacení hodnoty známek vlepených do listu zanikl dle ustanovení § 12 odst. 1, nebyl-li lístek do tří let ode dne znehodnocení poslední známky předložen k výplatě poštovnímu úřadu. Dle odst. 2 propadaly nevybrané částky ve prospěch státu (poštovní správy).

Dle § 13 stanovili vyhláškou v Úředním listě ministr sociální péče a ministr pošt způsob používání známek a lístků, jejich cenu, jako i způsob jejich prodeje a podrobnosti o výplatě poštovních úřadů.

Zaměstnanci, který byl zaměstnán za účinnosti tohoto nařízení přede dnem jeho vyhlášení, založil lístek jeho první zaměstnavatel v roce 1947 podle § 14 odst. 1, známky vlepil dodatečně zaměstnavatel (zaměstnavatelé), u něhož (u nichž) byl zaměstnanec v této době zaměstnán. Byla-li však zaměstnanci uvedenému v odst. 1 odchýlně od ustanovení tohoto nařízení poskytnuta náhrada za dovolenou (příplatek ke mzdě), vlepil mu zaměstnavatel (zaměstnavatelé) dle ustanovení odst. 2 do lístku za každý týden, za který mu byla poskytnuta tato náhrada, známku bez hodnoty, protože zaměstnanec vyplacenou náhradu nevrátil.

Dne 18. prosince 1947 byl přijat zákon č. 220/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou v roce 1948. Zákon měl pouze dva články, v článku prvním se konstatovalo, že zákon č. 82/1947 Sb. platí také pro úpravu placené dovolené na zotavenou v roce 1948. Článek druhý oznamoval účinnost od 1. ledna 1948.

Podle vyhlášky č. 258/1947 Ú. 1. I se stanovila pracovní místa, na kterých museli být přednostně zaměstnáni těžcí invalidé a byly rovněž určeny některé zásady postupu při obsazování míst těmito hendikepovanými pracovníky⁸⁵.

Na základě vyhlášky ministra vnitra č. 371/1947 Ú. 1. I byly zřízeny poradní sbory pro koordinaci činnosti národních výborů při mobilizaci pracovních sil (tzv. Mobilizační sbory) v sídlech okresních úřadů ochrany práce. Z dat obsažených v budovatelském programu Gottwaldovy vlády⁸⁶ vyplynulo, že po odsunu Němců chybělo v Československu nejméně půl

⁸⁵ To byl velký pokrok v pracovně-právní problematice, neboť předtím tento aspekt nebyl řešen.

⁸⁶ Budovatelský program Gottwaldovy vlády. Praha, Orbis, 1946.

milionu kvalifikovaných pracovních sil, a to především v pohraničních oblastech, což mohlo být vykompenzováno jedině prostřednictvím národní mobilizace pracovních sil.

Po únoru 1948 si nové politické vedení země dalo za úkol přebudovat právní řád podle socialistických principů. Tzv. „právníková dvouletka“ zasáhla velkou část právních odvětví. Přestavba zákonodárství se uskutečňovala postupně tak, že staré zákony se nahrazovaly novými nebo se vyplňovaly mezery. Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství se stalo, že úpravy začínaly být jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům, na druhou stranu přispěl k přehlednosti pracovněprávní úpravy, což dalo později možnost vzniku jednotného pracovního zákoníku aplikovatelného na všechny zaměstnance.

Dne 25. března 1948 bylo přijato vládní nařízení č. 31/1948 Sb., o poskytování dovolené a placení požitků po dobu dovolené ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech podle tzv. známkového systému v roce 1948. Nařízení obsahovalo rovněž pouze dva články, jednalo se o drobnou novelu zákona č. 120/1947 Sb. V ustanovení § 3 se za odst. 3 vložil jako odst. 4 toto ustanovení: Části I a II lístku lze používat bez časového omezení. Část III se použije jedině tehdy, neuplynulo-li ještě ode dne založení lístku 52 týdnů. Byly-li části I a II lístku známkami plně polepeny a uplynulo-li alespoň 52 týdnů ode dne založení lístku, založí se lístek nový bez zřetele na to, zda se část III používala či nikoliv.

V ustanovení § 9 odst. 2 písm. a) se slova „6 měsíců“ nahradila slovy „3 měsíce“.

V poválečném období (v situaci nedostatku mužů ve společnosti) se řešení „ženské otázky“ spojilo s proklamací rovnosti „mužů a žen v podmínkách nové společnosti“⁸⁷. Vedle rovnosti se prosazoval též požadavek na ochranu a zvýšení porodnosti. To přispělo ke zlepšení postavení žen v pracovněprávních vztazích. V novém systému nemocenského pojištění (dle zákona č. 99/1948 Sb.) byla zvýšena dávka porodného a peněžité pomoci v mateřství do maximální výměry 18 týdnů (bez specifikace období před a po porodu). Tento zákon také zrušil všechny předcházející zákony upravující nemocenské pojištění. To byl podle mého názoru krok správným směrem.

⁸⁷ Viz např. příslušná ustanovení v Ústavě z 9. května 1948 a v zákoně č. 265/1949 Sb., o rodině.

Zákon 99/1948 Sb. byl na svou dobu velmi moderní a pokrokový, vycházel z modelu zdravotního pojištění sira Beveridge, publikovaného v Anglii v roce 1942. Zákon umožnil vytvoření nové jednotné soustavy národního pojištění. Zvýšil všechny dávky, do značné míry zrovnoprávnil nároky dělníků a ostatních zaměstnanců a poprvé rozšířil důchodové pojištění i na samostatně výdělečně činné osoby⁸⁸.

Až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. neexistovala v Československu jednotná pravidla pro vznik, změnu a zánik pracovních poměrů, podmínky pro výměru dovolené byly nepřehledné (viz stále účinný zákon č. 103/1926 Sb. z. a n. až do 31. března 1950). Pracovní poměr mohl vzniknout na základě jedné ze tří právních skutečností: dle pracovní smlouvy (služební smlouvy), správního aktu nebo ze zákona. Mezi nejvýznamnější prameny pracovního práva lze stále zařadit obecný zákoník občanský č. 946/1811 ř. z., ve znění třetí novely z roku 1916 (ze dne 19. března 1916 zákonem č. 69/1916 ř. z.), pojednávající v ustanoveních §§ 1151 až 1174 o služební smlouvě, která se využívala zejména při najímání pracovní síly nekvalifikovaných dělníků.⁸⁹

Národní shromáždění přijalo dne 24. března 1949 zákon č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949. Účinnost byla retroaktivní od 1. ledna 1949 do 31. prosince 1949. Zákon obsahoval dvacet tři paragrafy. Kopíroval konstrukci zákona č. 82/1947 Sb. Byl to podle mého názoru další pokus o sjednocení pracovní legislativy, z hlediska její obsáhlosti a historické roztržitosti začínalo být zjevné, že přes objektivní nutnost této potřeby to bude možné jen v postupných krocích rozložených do více let. Jak je uvedeno níže, rozdělil zákon zaměstnance do tří skupin a v souladu se svým ustanovením § 22 konstatoval, že platí pro všechny zaměstnance, vyjma zaměstnance ve služebním poměru a pedagogy (vojenské osoby ve služebním poměru, příslušníci Sboru národní bezpečnosti a učitelé na školách všech stupňů a druhů a na diecézních učilištích teologických), taxativně uvedených v § 19.

Zákon měl čtyři části, první část byla věnována dovolené stálých zaměstnanců (§§ 2 – 13), druhá část dovolené nestálých zaměstnanců (§§ 14 - 15), třetí část dovolené domácích dělníků (§§ 16), čtvrtá část byla ustanovení společná, přechodná a závěrečná (§§ 17 - 23).

⁸⁸ Tröster, P. A kol.: Právo sociálního zabezpečení. Plzeň: C.H.Beck, 2000, ISBN: 80-7179-353-1, str. 22

⁸⁹ Vojáček, L. Když služební smlouva dosluhovala. 200 let Všeobecného občanského zákoníku. 1. vyd. Praha, Wolters Kluwer, 2011, str. 230 - 240.

Dle ustanovení § 2 odst. 1 měli stálí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku trval nepřetržitě alespoň devět měsíců (čekací doba), nárok na dovolenou v roce 1949, pokud v tomto roce konali práci alespoň 75 dnů, v délce dvou kalendářních týdnů, pokud pro ně neplatily ustanovení odst. 2 nebo odst. 3.

Toto ustanovení bylo podle mého názoru na jednu stranu pro zaměstnance méně příznivé z hlediska nutné délky čekací doby oproti zákonu č. 82/1947 Sb. (6 měsíců), na druhou stranu bylo výhodnější ustanovení o minimálně odpracovaných 75 dnech pro vznik nároku na celoroční dovolenou. Tento konstrukt, spolu se zákonem č. 82/1947 Sb., dal vznik úpravy dovolené na dalších čtyřicet let.

Dle odst. 2 se dovolená prodlužovala o jeden kalendářní týden zaměstnancům

- a) mladším 18 let,
- b) starším 50 let, pokud se na ně nevztahovalo ustanovení odst. 3,
- c) jejichž pracovní poměr po dosažení 18. roku věku trval u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání déle než 5 let.

Podle odst. 3 se dovolená prodlužovala o dva kalendářní týdny zaměstnancům, jejichž pracovní poměr po dosažení 18. roku věku trval u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání déle než 15 let.

Dle odst. 4 se do doby rozhodné pro délku dovolené podle odst. 2 nebo 3 započítávala i doba, po kterou zaměstnanec nemohl být zaměstnán z důvodu vojenské služby, v československé nebo spojenecké armádě, a doba, po kterou nemohl být v době nesvobody zaměstnán z důvodu národnostního, rasového nebo politického útisku. Vláda mohla po slyšení jednotné odborové organizace stanovit nařízením další dobu, která se započítala do doby rozhodné pro prodloužení dovolené podle odst. 2 nebo 3, ač zaměstnanec nebyl v pracovním poměru.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 se u zaměstnance, který vstoupil do pracovního poměru před dokončeným 26. rokem věku, zkracovala čekací doba na pět měsíců, pokud v roce 1949 úspěšně skončil návštěvu školy.

Dle ustanovení § 3 odst. 2 stavělo, ale nepřerušovalo čekací dobu přerušování pracovního poměru kratší než šest týdnů se souhlasem zaměstnavatele, pokud zaměstnanec nebyl zaměstnán u jiného zaměstnavatele.

Pokud zaměstnanec přešel do jiného závodu téhož podniku v rozporu s hospodářským plánem podniku, nezapočetlo se dle § 3 odst. 3 do doby rozhodné pro vznik nároku na dovolenou ani do doby rozhodné pro prodloužení dovolené (dle ustanovení § 2) trvání dřívějšího pracovního poměru v témž podniku nebo u předchozích zaměstnavatelů.

Dle ustanovení § 3 odst. 4 se zaměstnanci, který přešel do jiného podniku v rozporu s jednotným hospodářským plánem, nezapočetlo do doby rozhodné pro prodloužení dovolené (dle § 2) trvání pracovního poměru u předchozích zaměstnavatelů.

Novým ustanovením § 4 byl zaveden nový druh dovolené (zatím pro horníky), pro který se později ujalo označení „dodatková dovolená“. Zaměstnancům, kteří pracovali před nastoupením dovolené nejméně devět měsíců v hornictví a z toho alespoň $\frac{3}{4}$ pracovní doby pod zemí, se prodloužila dovolená, příslušející jim dle ustanovení § 2, o další kalendářní týden.

Dle ustanovení § 5 rozhodoval stav ke dni 1. ledna 1949, pokud délka dovolené závisela na zaměstnancově věku nebo délce jeho pracovního poměru.

Nemohl-li zaměstnanec konat práce v kalendářním roce po více než 75 pracovních dnů pro důležitou příčinu týkající se jeho osoby, kterou nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zejména pro nemoc, úraz nebo vojenskou službu, krátila se mu dle ustanovení § 6 odst. 1 dovolená za každých dalších 25 zameškaných pracovních dnů o $\frac{1}{12}$.

Dle odst. 2 se od dovolené odečetl bez náhrady den za každý zameškaný pracovní den (směnu), který zaměstnanec zameškal bez důležité příčiny (dle odst. 1). Zameškané pracovní doby, které byly kratší než celý pracovní den, se počítaly.

Od dovolené se odečítala také dle § 6 odst. 3 poměrná část dovolené (dle ustanovení § 10, odst. 3), kterou jiný zaměstnavatel zaměstnanci poskytl za kalendářní rok, nebo za níž mu poskytl peněžitou náhradu.

U zaměstnanců povinných návštěvou základní odborné školy mělo zameškání vyučování na této škole stejné následky jako zameškání pracovní doby (§ 6, odst. 4).

Dle ustanovení § 6 odst. 5 provedl odečtení doby dovolené podle odst. 2 zaměstnavatel po slyšení zaměstnance a po projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců.

Dle § 7 se do dovolené v roce 1949 započítávala i účast na zvláštní léčebné péči (lázeňský pobyt) podle zákona z 15. dubna 1948 č. 99, o národním pojištění, nebo na opatřeních preventivní péče (např. zotavovny) podle ustanovení téhož zákona, pokud byl zaměstnanec k práci schopný, s výjimkou účasti na preventivní péči k odvrácení nemoci z povolání.

Do dovolené za rok 1949 se rovněž započítávala dobrovolná účast na sportovních kurzech či rekreaci.

Dle ustanovení § 8 odst. 1 příslušely zaměstnanci po dobu dovolené všechny peněžité požitky, kromě náhrady hotových výloh, jako kdyby pracoval. Přitom se za základ výpočtu peněžitých požitků bral u zaměstnance s proměnlivými požitky průměrný týdenní výdělek za posledních šest měsíců před nastoupením dovolené.

Dle odst. 2 téhož paragrafu náležely zaměstnanci po dobu dovolené též veškeré naturální požitky, pokud jich mohl užívat. Za stravu a jiné naturální požitky s výjimkou služebního bytu, světla a otopu, pokud těchto požitků nemohl užít, náležela mu náhrada v penězích. Výše této náhrady se řídila předpisy vydanými pro účely národního pojištění.

Dle odst. 3 byly peněžité požitky a náhrada naturálních požitků připadající na dobu dovolené splatné v obvyklých výplatních dnech. Pokud však o to zaměstnanec požádal, musely mu být požitky vyplaceny při nastoupení dovolené, přičemž však nebyly dotčeny předpisy o srážení daně ze mzdy podle výplatního období.

Podmínky nastoupení dovolené (§ 9 odst. 1 - 3) a vliv skončení pracovního poměru na dovolenou (§ 10 odst. 1 - 3) byly zcela totožné jako v zákoně č. 82/1947 Sb. Mírnou odchylku pro zaměstnance zemědělské a lesní přineslo ustanovení § 11. Jestliže pracovali v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku méně než 150 dnů, náležela jim poměrná část dovolené ve výši jedné dvanáctiny za každých 25 odpracovaných dnů (předtím za odpracovaný měsíc, ten měl v průměru včetně pracovních sobot rovněž kolem 25 pracovních dnů). Doba rozhodná pro prodloužení dovolené podle ustanovení § 2 se rovněž zjistila součtem kalendářních let, ve kterých zaměstnanec pracoval alespoň 150 dní.

Ustanovení o peněžité náhradě za nevyčerpanou dovolenou (§ 12) bylo shodné se zákonem č. 82/1947 Sb., odchylku přinesl § 13 o dovolené v některých případech změny zaměstnání, při přidělení k výkonu náležitých prací a při účasti na pracovních brigádách.

Dle odst. 1 zaměstnancům, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr po 1. lednu 1947 bez jejich zavinění podle předpisů o hospodárném zaměstnávání pracujících, o uvolňování postradatelných zaměstnanců nebo o návratu odborně vyškolených zaměstnanců do jejich povolání, započítalo se jim do doby rozhodné pro vznik nároku na dovolenou a pro prodloužení dovolené (dle

ustanovení § 2) v novém zaměstnání trvání všech předchozích pracovních poměrů⁹⁰ po dokončení 18. roku věku. Totéž platilo pro zaměstnance, kteří po 1. lednu 1947 dobrovolně přešli z administrativního zaměstnání do zaměstnání výrobního nebo ze zaměstnání výrobního do jiného výrobního zaměstnání důležitějšího pro splnění jednotného hospodářského plánu, jakož i pro zaměstnance, kteří změnili po skončení okupace zaměstnání ve veřejném zájmu nebo na doporučení úředního lékaře.

Dle odst. 2 měli zaměstnanci uvedení v odst. 1 vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli nárok na poměrnou část dovolené, jestliže byli v kalendářním roce zaměstnání u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku alespoň dva měsíce⁹¹ a jestliže neměli v tomto roce dovolenou. Poměrná část dovolené příslušela zaměstnanci, i když mu podle ustanovení §§ 1 a 2 nevznikl nárok na dovolenou.

Neměl-li zaměstnanec, na něhož se vztahoval odstavec 1, v kalendářním roce plnou dovolenou v dosavadním pracovním poměru, vznikl mu dle odst. 3 u nového zaměstnavatele nárok na poměrnou část dovolené po nepřetržitém dvouměsíčním zaměstnání.

Ustanovení odstavců 1 až 3 platilo dle odst. 4 obdobně pro dovolenou zaměstnanců přidělených k výkonu náročných prací a pro účastníky pracovních brigád.

Podobné podmínky jako pro stálé zaměstnance (upravené v § 2 a následujících) platily v druhé části zákona i pro nestálé zaměstnance. Dle ustanovení § 14 odst. 1 příslušela zaměstnancům přijatým na práce, které podle své povahy netrvaly devět měsíců, zejména na práce sezónní a kampaňové, místo dovolené při skončení pracovního poměru za každých 25 dnů konané práce peněžitá náhrada ve výši jedné dvanáctiny požitků, které by jim příslušely po dobu dovolené podle § 2, kdyby u nich byly splněny podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Dle odst. 2 se peněžitá náhrada podle odstavce 1 nezapočítávala do vyměřovacího základu podle předpisů o národním pojištění.

Ustanovení § 15 jen konstatovalo, že zaměstnancům ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících mohla vládou nařízením stanovit odchylný způsob poskytování dovolené a placení mzdy po dobu dovolené.

⁹⁰ Jednalo se o výrazně příznivější podmínky, dosud bylo nutno pracovat u stejného zaměstnavatele, v témž podniku, v témž oboru nebo skupině zaměstnání pro dosažení doby rozhodné pro čerpání dovolené.

⁹¹ Jednalo se o další příznivou podmínku pro zaměstnance, danou dobovým nedostatkem zaměstnanců ve výrobě a v průmyslu.

Dovolená domácích dělníků v ustanovení § 16 byla totožná se zněním v zákoně č. 82/1947 Sb. Novinkou bylo ustanovení v části čtvrté § 18, v němž bylo pamatováno na zaměstnance, kteří pracovali za Protektorátu nebo v příkázaných zaměstnáních. Pokud jejich pracovní poměr po dosažení 18. roku věku u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku na území obsazeném v roce 1938 cizí brannou mocí trval alespoň od 1. května 1946, zkrátila se doba trvání pracovního poměru podmiňujícího nárok na dovolenou v délce tří kalendářních týdnů (dle § 2 odst. 2 písm. c)) na tři roky⁹².

Dne 24. května 1949 bylo přijato nařízení ministrů práce a sociální péče a vnitra č. 150/1949 Sb., jímž se stanovila odchylná úprava výměry placené dovolené na zotavenou v roce 1949 pro některé zaměstnance zahraniční služby, redaktory a členy uměleckých souborů. Zákon vstoupil v platnost 20. června a účinný byl od 1. ledna 1949 do 31. prosince 1949. Nařízení obsahovalo čtyři paragrafy. Zákon byl novelou § 20 zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949.

Dle ustanovení § 1 odst. 1 se dovolená zaměstnanců zahraniční služby prodloužila o jeden kalendářní týden, pokud pracovali (konali službu) v tropickém pásmu⁹³. Dle odst. 2 se zaměstnancům zahraniční služby, pracujícím v cizině u československých zastupitelských úřadů, kteří však dovolenou čerpali ve vlasti, se její zákonná výměra prodlužovala o dobu, rovnající se dovolené, kterou nevyčerpali v letech 1947 a 1948.

Dle ustanovení § 2 odst. 1 měli redaktoři nárok na dovolenou ve výměře, která jim náležela podle platných předpisů v roce 1948. Dle odst. 2 platilo pro redaktory zahraniční dopisovatele ustanovení § 1 odst. 2 obdobně, pokud byli zaměstnanci státních podniků podléhajících dohledu ministerstva informací a byli trvale přiděleni k výkonu práce v zahraničí. Dle odst. 3 byli za redaktory považováni členové Svazu českých novinářů a Svazu slovenských novinářů.

⁹² Došlo ke snížení z 5 na 3 roky.

⁹³ Podle současné právní úpravy je na podobné řešení právní nárok dle vyhlášky č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené. Dle poněkud složitějšího nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky pro ochranu při práci, mají zaměstnanci nárok na nápoje, stoupne-li teplota na pracovišti na 31°C a na delší přestávky, stoupne-li teplota na 34°C. Po dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací mohou zaměstnanci konat práce z domova, dosáhne-li teplota na pracovišti 30°C a povaha práce a druh provozu to umožňuje.

Dle ustanovení § 3 měli členové stálých divadelních, rozhlasových nebo filmových uměleckých souborů a profesionálních symfonických orchestrů nárok na dovolenou na zotavenou v délce čtyř kalendářních týdnů.

Ani počátek 50. let nepřinesl podle mého názoru v pracovním právu sjednocení podmínek pro všechny zaměstnance všech povolání, a to ani v úpravě dovolené. Konstrukce legislativní úpravy kopírovala rakouský a prvorepublikový model. Dovolená pro vybrané druhy povolání byla v podstatě upravována pro každý jednotlivý rok, jednotný zákoník práce, upravující pracovní podmínky pro všechny zaměstnance stále chyběl.

Pracovní podmínky v období 50. let byly ustanoveny především modifikovaným zákonem č. 82/1947 Sb., který měl svůj předobraz ve zdařilém zákoně č. 154/1934 Sb. a v zákonech č. 66/1950 Sb. (o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců) a č. 67/1950 Sb. (o pracovních a platových poměrech soudců, prokurátorů a soudcovských čekatelů). Zákon o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců upravil jednotně pracovní poměr všech státních zaměstnanců, mimo příslušníků ozbrojených sil z povolání, soudců z povolání a prokurátorů a platil až do vydání nového zákoníku práce v roce 1965.

Z hlediska celkového vývoje pracovního zákonodárství bylo podle mého mínění významné, že úprava pracovního poměru těchto zaměstnanců se zrušením definitivy přiblížila k úpravě pracovního poměru ostatních zaměstnanců.

K provedení zákona č. 66/1950 Sb. bylo vydáno nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o jednání ve věci jejich zaměstnaneckého poměru a o rozhodcovských komisích.

Na ostatní zaměstnance se nadále vztahoval zákon č. 244/1922 Sb. ve znění zákona č. 217/1924 Sb. a zákona č. 67/1951 Sb., kterým se všeobecně upravovali poměry mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, dále hlava VI živnostenského zákona a zákon č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích.

Domnívám se, že od přijetí zákona č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách (zrušen 30. prosince 1958) a vyhlášky č. 77/1952 Úředního listu, o státním dozoru na zaměstnávání pracovníků, že především v letech 1951 - 1954 byly často soukromoprávní prvky pracovního poměru výrazně potlačené.

Novější úpravy pracovní legislativy přinášely podle mého názoru změny s rozvojem poválečného hospodářství a politického řízení od kosmetických po změny podstatné. Byly dány především aktuálními podmínkami historického vývoje. Ten dal možnosti humánnějších pracovních podmínek. Největší podstatné změny nastaly v druhé polovině 50. let, kdy byl přijat nový zákon o zkrácení pracovní doby (č. 45/1956 Sb.), o sociálním pojištění (č. 54/1956 Sb.), zrušilo se ustanovení o státních pracovních zálohách (zákonem č. 70/1958 Sb.) a byla přijata nová pracovní úprava, která zavedla v zásadě placenou dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním poměru (č. 81/1959 Sb.) s rozšířenými možnostmi dodatkové dovolené. Rovněž nemoc nebo úraz neměly vliv na zkrácení dovolené, ale nově, pokud nastala tato právní událost, došlo k přerušení čerpání dovolené.

Dne 22. února 1950 se usneslo Národní shromáždění republiky Československé na znění zákona č. 32 o placené dovolené na zotavenou na rok 1950.

Zákon měl dvacet paragrafů, v platnost vstoupil 24. března a účinnost byla opět retroaktivní od 1. ledna do 31. prosince 1950.

Došlo k dalšímu prodloužení čekací doby pro nárok na dovolenou u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku z 9 na 11 měsíců (způsobeno patrně stabilnějšími poměry po delší době od válečných událostí). Podmínka konání práce alespoň po 75 dnů zůstala zachována (ustanovení § 1 odst. 1).

Dle odst. 2 činila čekací doba 5 měsíců u zaměstnance mladšího 26 let, který v kalendářním roce úspěšně skončil návštěvu školy a poprvé vstoupil do pracovního poměru.

Přerušení pracovního poměru kratší než 6 týdnů, k němuž došlo se souhlasem zaměstnavatele, stavělo, ale nepřerušovalo čekací dobu, pokud nebyl zaměstnanec v té době zaměstnaná u jiného zaměstnavatele (odst. 3).

Úprava délky dovolené byla totožná s úpravou dle zákona č. 82/1947 Sb. Dle ustanovení § 2 byla základní délka placené dovolené opět dva kalendářní týdny v kalendářním roce (odst. 1). Dle odst. 2 se základní výměra dovolené opět prodlužovala o jeden kalendářní týden zaměstnancům

a) mladším 18 let,

b) starším 50 let, pokud se jim dovolená neprodlužovala podle písm. c) nebo odst. 3,

c) kteří po dosažení 18. roku věku byli v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání, déle než pět let.

Dle odst. 3 se délka dovolené podle odst. 1 (opět ve shodě se zákonem č. 82/1947 Sb.) prodlužovala o dva kalendářní týdny zaměstnancům, kteří po dosažení 18. roku věku byli v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání, déle než 15 let.

Ustanovení odst. 4 pro horníky zůstalo shodné. Snaha sjednocení pracovní legislativy byla objektivní nutností, avšak jak bude uvedeno dále, nová úprava se objevila pro lékaře a lékárníky.

Zaměstnancům v hornictví, kteří pracovali v posledních 9 měsících bezprostředně předcházejících nástupu dovolené nebo její části pod zemí alespoň tři čtvrtiny pracovní doby, prodlužovala se dovolená o další kalendářní týden.

Ustanovení odst. 5 bylo opět shodné se zákonem č. 82/1947 Sb. - pokud délka dovolené závisela na zaměstnancově věku nebo na délce jeho pracovního poměru, rozhodoval stav ke dni 1. května kalendářního roku.

Ustanovení § 3 bylo opět zcela shodné s úpravou dle zákona č. 82/1947 Sb. - do rozhodné doby pro prodloužení dovolené podle § 2 odst. 2 a 3 se započítávala i doba, po kterou zaměstnanec nemohl být zaměstnán, protože konal službu v československé branné moci nebo ve spojenecké armádě, a doba, po kterou nemohl být za doby nesvobody zaměstnán pro národnostní, rasový nebo politický útisk. Vláda mohla po slyšení jednotné odborové organizace nařízením stanovit další dobu, která se započítávala do doby rozhodné pro prodloužení dovolené, ač zaměstnanec nebyl v pracovním poměru.

Krácení (omezení) dovolené dle ustanovení § 4 bylo časové období dle starší předlohy (zákona č. 82/1947 Sb., v němž se použila doba „tři měsíce“ a „každý další celý zameškaný měsíc“) nahrazeno dny: nemohl-li zaměstnanec v kalendářním roce konat práce po více než 75 pracovních dnů pro důležitou příčinu týkající se jeho osoby, kterou nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zejména pro nemoc, úraz nebo vojenskou službu, krátila se mu dovolená za každých dalších 25 zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu.

Zameškané směny se postihovaly přísněji. Dle odst. 2 byl zaměstnavatel povinen zkrátit zaměstnanci dovolenou o dva dny za každý zameškaný pracovní den (směnu) bez důležité příčiny (dle odst. 1). Zameškal-li zaměstnanec pracovní dny po vyčerpání dovolené, byl zaměstnavatel povinen zkrátit mu stejným způsobem dovolenou v příštím roce. Zameškané pracovní doby, které byly kratší než celý pracovní den, se sčítaly.

Dle odst. 3 zaměstnavatel odečetl od dovolené poměrnou část dovolené (dle § 9 odst. 5), kterou zaměstnanci již poskytl za kalendářní rok jiný zaměstnavatel, nebo za níž mu poskytl peněžitou náhradu.

Zameškání vyučování na základní odborné škole mělo pro zaměstnance povinné návštěvou těchto škol stejné následky jako zameškání pracovní doby dle odst. 4. Tato úprava platila již v zákoně č. 82/1947 Sb.

A stejné podmínky byly i pro krácení dovolené dle odst. 2 a 4 – provedl zaměstnavatel (dle § 18 odst. 2) po slyšení zaměstnance a po projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců.

Ustanovení § 8 zákona č. 82/1947 Sb. bylo více rozvinuto v ustanovení § 5: do dovolené se započítávala účast na zvláštní léčebné péči podle ustanovení § 29 odst. 1 a 2 zákona o národním pojištění nebo na opatření preventivní péče podle ustanovení § 95 odst. 1 písm. b) a e) téhož zákona, s výjimkou případů, v nichž je zaměstnanec práce neschopný a případů jím postaveným na roveň (podobným). Zvláštní léčebnou péči povolovala Ústřední národní pojišťovna a ta zároveň rozhodovala, zda se zaměstnanec po dobu této léčebné péče považuje za práce neschopného nebo zda jde o případ postavený tomu na roveň.

Dle § 5 odst. 2 mohlo ministerstvo práce a sociální péče po slyšení jednotné odborové organizace stanovit podrobnosti k provedení ustanovení dle odstavce 1 vyhláškou v úředním listě.

Poněkud rozdílně byly upraveny i požitky po dobu dovolené (oproti zákonu č. 82/1947 Sb.). Dle ustanovení § 6 odst. 1 příslušely zaměstnanci po dobu dovolené všechny peněžité požitky jako kdyby pracoval, kromě náhrady hotových výloh. Přitom se za základ výpočtu peněžitých požitků bral u zaměstnance s proměnlivými požitky průměrný týdenní výdělek za posledních šest měsíců před nastoupením dovolené. Pokud se jednalo o zaměstnance v zemědělství či lesnictví, za posledních dvanáct měsíců. Ministerstvo práce a sociální péče mohlo vyhláškou v Úředním listě stanovit, jakým způsobem by se určily požitky po dobu dovolené u zaměstnanců, jimž se požitky vyplácely v jiných mzdových obdobích nebo u nichž nebyly jen odměnou za vykonanou práci.

Ustanovení odst. 2 a 3 bylo ve shodě se zákonem č. 82/1947 Sb.: po dobu dovolené příslušely zaměstnanci též veškeré naturální požitky, pokud jich mohl užívat. Za stravu a jiné materiální požitky s výjimkou bytu, světla a otopu, pokud tyto požitky nemohl zaměstnanec po dobu

dovolené užívat, příslušela mu náhrada v penězích. Výše této náhrady se určovala podle předpisů vydaných pro účely národního pojištění (odst. 2).

Peněžité požitky a náhrada naturálních požitků za dobu dovolené byly splatné v obvyklých výplatních termínech (dnech). Pokud o to však zaměstnanec požádal, musely mu být tyto požitky vyplaceny při nastoupení dovolené. Daň ze mzdy se srážela podle obvyklých výplatních období.

Ustanovení o nastoupení dovolené dle § 7 bylo ve znění odst. 1 totožné se zákonem č. 82/1947 Sb., v dalších odstavcích byly nové drobné úpravy.

Dle odst. 1 určoval nastoupení dovolené se zřetelem na jednotný hospodářský plán zaměstnavatel po projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců. Přitom přihlížel v mezích provozních potřeb závodu též k oprávněným požadavkům zaměstnanců. Dovolená ve vedlejší zaměstnání se měla podle možností poskytnout zároveň s dovolenou v hlavním zaměstnání. Zaměstnavatel měl oznámit zaměstnanci den nastoupení dovolené zpravidla alespoň 14 dnů předem.

Pokud to bylo v zájmu plnění jednotného hospodářského plánu, mohlo dle odst. 2 ministerstvo práce a sociální péče v dohodě se zúčastněnými ministerstvy a po slyšení jednotné odborové organizace stanovit vyhláškou v Úředním listě, že někteří zaměstnanci jsou povinni vyčerpat část své dovolené v zimním období.

Dle odst. 3 bylo možno zaměstnanci poskytnout dovolenou nebo její část za kalendářní rok také po jeho uplynutí, pokud o to zaměstnanec požádal nebo pokud dovolenou nemohl vyčerpat z důvodů naléhavé potřeby provozu závodu nebo pro některou z příčin uvedených v § 4 odst. 1. V takových případech však musel zaměstnanec nastoupit dovolenou tak, aby skončila nejpozději 31. března příštího roku. Pokud by tak nenastalo, pozbyl by zaměstnanec na čerpání dovolené nárok bez újmy případného nároku na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou (viz též ustanovení § 11 tohoto zákona).

Drobnou úpravu zaznamenalo i ustanovení dle § 8 o hromadné závodní dovolené. Dle odst. 1 byla hromadná závodní dovolená přípustná, pouze v případech, kdy byla z provozních důvodů nutná a slučitelná s veřejným zájmem, zejména, pokud se jí nehrozilo plnění či ztížení plnění jednotného hospodářského plánu. Hromadná závodní dovolená nesměla trvat déle než 14 dnů.

Pokud se v závodě realizovala hromadná závodní dovolená, měli zaměstnanci dle ustanovení odst. 2, kterým v době této dovolené nepříslušel buď vůbec nárok na dovolenou, nebo kterým příslušel nárok na dovolenou kratší, než byla délka hromadné závodní dovolené, po celou dobu

jejího trvání nárok na všechny požitky dle ustanovení § 6, i když nemohli být po dobu hromadné závodní dovolené přiměřeně zaměstnáni. Pokud tito zaměstnanci nabyli dodatečně v kalendářním roce nárok na dovolenou nebo nárok na delší dovolenou, započítala se jim do ní doba hromadné závodní dovolené, po kterou byli placeni a nepracovali. Jinak byli tito zaměstnanci povinni konat na příkaz zaměstnavatele bezplatně náhradní práce po dobu, rovnající se pracovní době, za kterou dostali požitky dle ustanovení věty první v době hromadné závodní dovolené.

Vliv skončení pracovního poměru na délku dovolené byl řešen v zásadě stejně jako v zákoně č. 82/1947 Sb. jen s malými změnami. Byl-li pracovní poměr před nastoupením dovolené předčasně zrušen dle ustanovení § 9 odst. 1 zaměstnancem bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatelem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, ztratil zaměstnanec nárok na dovolenou.

Byl-li pracovní poměr dle odst. 2 předčasně zrušen zaměstnancem bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatelem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, avšak po vyčerpání dovolené zaměstnancem před koncem kalendářního roku, byl zaměstnavatel povinen požadovat od zaměstnance peněžitou náhradu za dovolenou, popřípadě za její část, kterou před zrušením pracovního poměru vyčerpal. Zaměstnavatel byl oprávněn si srazit příslušnou částku při poslední výplatě zaměstnancových požitků.

V ostatních případech skončení pracovního poměru příslušela zaměstnanci dle odst. 3 poměrná část dovolené, pokud u něho byly splněny podmínky pro vznik nároku na dovolenou při platnosti ustanovení o omezení dovolené.

Za dny, které zaměstnanec zameškal bez důležité příčiny (taxativně vyjmenovaných v ustanovení § 4 odst. 2 a 4) po vyčerpání dovolené v kalendářním roce, avšak před skončením pracovního poměru, byl zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 9 odst. 4 požadovat od zaměstnance dvojnásobek peněžitých požitků připadajících na 1 den poskytnuté dovolené. Ustanovení odst. 2 poslední věty platilo obdobně (zaměstnavatel byl povinen si srazit příslušnou částku při poslední výplatě zaměstnancových požitků).

Dle odst. 5 v ostatních případech skončení pracovního poměru, po vyčerpání dovolené, avšak před uplynutím kalendářního roku, byl zaměstnavatel oprávněn požadovat od zaměstnance peněžitou náhradu za poměrnou část dovolené, připadající na zbývající část roku, pokud nešlo

o případy uvedené dále v ustanovení § 12 odst. 1. Ustanovení poslední věty odst. 2 opět platilo obdobně.

Poměrná část dovolené se dle odst. 6 určila tak, že se za každý měsíc trvání pracovního poměru v kalendářním roce poskytla jedna dvanáctina dovolené.

Podobně byla upravena i dovolená zaměstnanců, kteří nekonali práci nepřetržitě (tedy pracovali sezónně). Termín „měsíc konané práce“ (dle zákona č. 82/1947 Sb.) byl nahrazen termínem „25 dnů konané práce“. Dle ustanovení § 10 příslušela zaměstnancům zemědělským a lesním, kteří za trvání pracovního poměru nekonali práci nepřetržitě, dovolená dle ustanovení § 2, jestliže v kalendářním roce pracovali u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku více než 150 dnů. Pokud pracovali 150 a méně dnů, příslušela jim poměrná část dovolené ve výměře jedné dvanáctiny za každých 25 dnů konané práce. Doba rozhodná pro prodloužení dovolené podle § 2 se zjistila součtem kalendářních let, ve kterých zaměstnanec pracoval alespoň 150 dnů.

Peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou byla opět upravena podobně jako v zákoně č. 82/1947 Sb. Dle ustanovení § 11 odst. 1 bylo poskytování peněžité náhrady za nevyčerpanou dovolenou kromě případů popsaných v dalších odstavcích 2 a 3 nepřípustné.

Dle odst. 2 měl zaměstnanec nárok na peněžitou náhradu za dovolenou nebo její nevyčerpanou část, pokud ji nemohl vyčerpat (celou nebo její část) do 31. března příštího roku z příčin uvedených v ustanovení § 4 odst. 1 nebo z příkazu zaměstnavatele odůvodněného naléhavou potřebou provozu.

Dle odst. 3 příslušela zaměstnanci peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou nebo její část i v případě, pokud ji nemohl vyčerpat pro skončení pracovního poměru.

Dle odst. 4 se peněžitá náhrada za dovolenou rovnala peněžitým požitkům odpovídajícím peněžitým požitkům zaměstnance, včetně naturálních požitků (viz ustanovení § 6 odst. 1 a 2), kdyby v době dovolené pracoval, kromě náhrady hotových výloh a odměny za práci přesčas.

Dle odst. 5 se peněžitá náhrada za dovolenou opět nezapočítávala do vyměřovacího základu podle předpisů o národním pojištění a byla osvobozena od daně ze mzdy.

Nové bylo ustanovení § 12, které reagovalo na dobový vývoj společenských poměrů. Tento paragraf upravoval dovolenou v některých případech změny zaměstnání, při přidělení k výkonu naléhavých prací a při účasti na pracovních brigádách.

Dle odst. 1 se zaměstnancům, s nimiž byl pracovní poměr po 1. lednu 1947 bez jejich zavinění rozvázán podle předpisů o hospodárném zaměstnávání pracujících, o uvolnění postradatelných

zaměstnanců nebo o návratu odborně vyškolených zaměstnanců do jejich povolání, započítala do doby rozhodné pro vznik nároku na dovolenou (dle ustanovení § 1) a pro prodloužení dovolené (dle ustanovení § 2) v novém zaměstnání trvání všech předchozích pracovních poměrů po dokončení 18. roku věku. Totéž platilo pro zaměstnance, kteří po 1. lednu 1947 dobrovolně přešli z administrativního zaměstnání do výrobního nebo ze zaměstnání výrobního do jiného výrobního zaměstnání důležitějšího pro splnění jednotného hospodářského plánu, pokud je za takové prohlásilo ministerstvo práce a sociální péče vyhláškou v Úředním listě. Ustanovení věty první platilo i pro zaměstnance, kteří změnili zaměstnání v důsledku reorganizace podniku nebo po skončení okupace z důvodů veřejného zájmu nebo na doporučení úředního lékaře.

Dle odst. 2 měli zaměstnanci uvedení v odstavci 1 vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli nárok na poměrnou část dovolené, jestliže byli v kalendářním roce zaměstnání u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku alespoň dva měsíce a jestliže neměli v tomto roce plnou dovolenou. Zaměstnanci příslušela poměrná část dovolené, i když mu podle ustanovení § 1 nevznikl nárok na dovolenou.

Dle odst. 3 měl zaměstnanec, na kterého se vztahovalo ustanovení dle odstavce 1, vůči novému zaměstnavateli nárok na poměrnou část dovolené, pokud neměl v kalendářním roce v dosavadním pracovním poměru plnou dovolenou nebo měl-li dovolenou kratší, než mu přísluší v novém pracovním poměru.

Dle odst. 4 platilo ustanovení odstavců 1 až 3 obdobně pro dovolenou zaměstnanců přidělených podle příslušných předpisů k výkonu naléhavých prací a pro účastníky pracovních brigád, pokud trvaly déle než dva měsíce.

Dovolená jiných zaměstnanců byla upravena v ustanoveních §§ 13 a 14, dovolená domácích dělníků byla upravena v § 15. Tyto právní úpravy byly zcela ve shodě s příslušnými ustanoveními zákona č. 82/1947 Sb.

Podle ustanovení § 19 odst. 1 se zákon č. 32/1950 Sb. nevztahoval na úpravu placené dovolené na zotavenou vojenských osob z povolání a dle odst. 2 dovolenou příslušníků Sboru národní bezpečnosti upravovalo ministerstvo vnitra, dovolenou příslušníků Sboru vězeňské stráže ministerstvo spravedlnosti, v obou případech v dohodě s ministerstvem práce a sociální péče.

Ve stejný den (24. března) jako zákon č. 32/1950 Sb., bylo přijato vládní nařízení č. 33/1950 Sb. o placené dovolené na zotavenou některých zaměstnanců ve stavebnictví a v oborech se

stavebnictvím souvisejících v roce 1950. Jednalo se o podobné nařízení jako nařízení č. 120/1947 Sb.

Jednalo se o rozpracování § 14 předchozího zákona. Vládní nařízení obsahovalo osm paragrafů, účinnost byla od 1. ledna do 31. prosince 1950.

Dle ustanovení § 1 se vládní nařízení vztahovalo na zaměstnance ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících, s výjimkou zaměstnanců, na které se vztahoval zákon o soukromých zaměstnancích, učňů a zaměstnanců uvedených v odstavci 4 níže.

Dle odst. 2 se zaměstnanci ve stavebnictví podle tohoto nařízení rozuměli zaměstnanci závodů provádějících stavební práce inženýrské, stavitelské, zednické, tesařské nebo studnařské, jako stavby budov, stavby železniční, silniční, mostní, tunelové, zemní, vodní a vodohospodářské, práce kanalizační, kabelové a podobné. Zaměstnanci v oborech se stavebnictvím souvisejících se podle tohoto nařízení rozuměli zaměstnanci pracující v lomech, šterkovnách, pískovnách nebo cihelnách a v živnostech malířských, natěračských, lakýrnických, štukatérských, dlaždičských, pokrývačských, asfaltérských, v živnostech provádějících kladení desek a obkládaček a zaměstnanci při pracích teracářských, izolačních (čítajíc v to izolace tepelné) nebo utěšňovací.

Dle odst. 3 se za závody dle odstavce 2 považovaly též závodní oddělení, dílny, sklady a ložistě.

Dle odst. 4 se ustanovení tohoto nařízení nevztahovala na zaměstnance stavebních závodů a závodů oborů se stavebnictvím souvisejících, v nichž byli všichni zaměstnanci zaměstnání celoročně.

Pokud vznikla pochybnost, zda se toto nařízení vztahuje na zaměstnance některého závodu, rozhodoval o tom dle ustanovení odst. 5 okresní národní výbor po vyjádření jednotné odborové organizace.

Dle § 2 odst. 1 se zaměstnancům, na které se toto nařízení vztahovalo, příslušela dovolená ve výměře stanovené v ustanovení § 2 zákona č. 32/1950 Sb. po 48 týdnech trvání pracovního poměru ve stavebnictví nebo v některém z oborů se stavebnictvím souvisejících.

Dle odst. 2 mohl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci na jeho žádost dvě třetiny dovolené podle odstavce 1 výše, pokud zaměstnancův pracovní poměr trval déle než 32 týdny.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 se doba rozhodná dle zákona (č. 32/1950 Sb.) pro prodloužení výměry dovolené počítala tak, že se za rok trvání pracovního poměru považoval každý kalendářní rok, v němž zaměstnanec byl v pracovním poměru alespoň 26 týdnů. Pokud pracovní

poměr trval v některých kalendářních letech kratší dobu, sčítaly se za tato léta celé týdny, v nichž byl zaměstnanec v pracovním poměru ve stavebnictví nebo v některém z oborů se stavebnictvím souvisejících, součet se dělil číslem 26. Výsledek udával počet let rozhodných pro výměru dovolené. K počtu týdnů, o které součet všech týdnů přesahoval číslo dělitelné číslem 26 se nepřihlíželo.

Dle ustanovení odst. 2 rozhodoval stav ke dni 1. ledna roku, v němž se nastupovala dovolená, pokud délka dovolené závisela na zaměstnancově věku nebo trvání jeho pracovního poměru.

Dle ustanovení § 4 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen založit každému zaměstnanci lístek na dovolenou, pokud ho dosud neměl, ihned při nastoupení práce a vyznačit v něm jednotlivé týdny trvání pracovního poměru.

Dle odst. 2 zaměstnavatel tyto jednotlivé týdny trvání pracovního poměru vyznačoval tak, že v lístku poznamenal částky, které stanovilo ministerstvo práce a sociální péče vyhláškou v Úředním listě, a to vzhledem jednak k délce zaměstnancovy dovolené, jednak k vyplácené mzdě. Vyznačování se provádělo buď vpisováním nebo vlepováním zvláštních známek vydaných k tomu účelu poštovní správou. Týdny, za něž zaměstnanci nepřislušela mzda ani její část a týdny dovolené, vyznačoval zaměstnavatel poznámkou nebo vlepováním zvláštní známky bez hodnoty. V případě, že zaměstnanec konal základní vojenskou službu v branné moci, se známky nelepovaly.

Ustanovení odstavců 3 a 4 byly spíše organizační: dle odst. 3 vyhlášovalo ministerstvo práce a sociální péče v dohodě s ministerstvem pošt podrobné předpisy o vzoru lístku, o jeho zakládání, o vyznačování týdnů a o nakládání s lístkem. Dle odst. 4 bylo možno používat založený lístek podle dosavadních předpisů i nadále. Podrobnosti upravovalo ministerstvo práce a sociální péče v dohodě s ministerstvem pošt vyhláškou v Úředním listě.

Ustanovení §§ 5 až 7 bylo podobné znění příslušných pasáží nařízení č. 120/1947 Sb., změna nastala v ustanovení § 6 odst. 2 ve smyslu znění § 2 odst. 2: v případě, kdy se poskytovala zaměstnanci poměrná část dovolené po 32 týdnech trvání pracovního poměru, příslušely mu při jejím nastoupení jen požitky odpovídající úhrnu částek vyznačených v období 32 týdnů trvání pracovního poměru.

Dne 21. dubna 1950 byla přijata vyhláška ministerstva práce a sociální péče č. 246/1950 Ú. 1. I (Úředního listu I) o placené dovolené na zotavenou zaměstnanců ve stavebnictví, zákonem

č. 67/1950 Sb. ze dne 17. května 1950 došlo k úpravě pracovních a platových poměrů soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon). Dne 28. července 1950 byla přijata vyhláška téhož ministerstva č. 474/1950 Úředního listu I, kterou se určovaly požitky po dobu dovolené u lékařů a zubních techniků.

Zvláštním nařízením vlády č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, bylo upravené rozhodování sporů vyplývajících z pracovního poměru státních zaměstnanců. K jejich rozhodování byly výlučně oprávněné rozhodčí komise vybudované ve více stupních.

Dne 25. října 1950 se usneslo Národní shromáždění na zákoně č. 143/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1951. Zákon vstoupil v platnost 24. listopadu 1950 a účinnost měl od 1. ledna do 31. prosince 1951. Měl devatenáct paragrafů a byl téměř totožný se zněním zákona č. 32/1950 Sb.

Dle ustanovení § 1 byla stejná čekací doba v délce 11 měsíců, minimální doba konání práce byla rovněž 75 dnů. Drobná úprava byla obsažena v odst. 2, podle kterého platila čekací doba 5 měsíců i pro ženy, které, ačkoli byly vyňaty z pracovní povinnosti podle dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, vstoupily do prvního pracovního poměru.

Délka dovolené dle ustanovení § 2, doba rozhodná dle § 3, omezení dovolené dle ustanovení §§ 4 a 5, požitky po dobu dovolené dle § 6, nastoupení dovolené dle § 7, hromadná závodní dovolená dle § 8, vliv skončení pracovního poměru na dovolenou dle § 9, ustanovení o zemědělských a lesních zaměstnancích nekonajících nepřetržitě práci dle ustanovení § 10 a peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou dle § 11 byla zcela stejná jako předchozí právní úprava (zákon č. 32/1950 Sb.).

Drobnou úpravu přineslo ustanovení § 12 o dovolené v některých případech změny zaměstnání, při přidělení k výkonu naléhavých prací a při účasti na pracovních brigádách. Toto ustanovení bylo doplněno o písm. d) v tomto znění: při změně zaměstnání se v novém zaměstnání započte do doby rozhodné pro vznik nároku na dovolenou trvání všech předchozích pracovních poměrů a do doby rozhodné pro prodloužení dovolené trvání všech předchozích pracovních poměrů po dokončení 18. roku věku zaměstnaným manželům zaměstnanců uvedených pod písm. a) až c), pokud sledující manžela do místa jeho nového zaměstnání vstoupí po rozvázání dosavadního pracovního poměru do nového zaměstnání.

Ustanovení § 13 o zaměstnancích při pracích sezónních nebo kampaňových, § 14 o zaměstnancích ve stavebnictví, § 15 o dovolené domácích dělníků a ustanovení společná a závěrečná v §§ 16 až 18 byla shodná s předchozími legislativními pracovními úpravami.

Dne 29. prosince 1950 vstoupilo v platnost nařízení vlády č. 197/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících v roce 1951. Jednalo se opět o prováděcí vyhlášku § 14 zákona č. 143/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou, obdobnou nařízení č. 120/1947 Sb. a nařízení č. 33/1950 Sb.

Nařízení č. 197/1950 Sb. obsahovalo devět paragrafů, mělo účinnost od 1. ledna do 31. prosince 1951 a bylo totožné s výše uvedenými.

Dne 28. března 1951 vstoupila v platnost vyhláška ministerstva práce a sociální péče č. 156/1951 Úředního listu I o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené. Účinnost této vyhlášky byla od 1. ledna do 31. prosince 1951.

Zákonem č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci došlo k podstatnému rozšíření povinností zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti zaměstnanců při práci. Také se rozšířil dozor nad bezpečností při práci, který byl zákonem svěřen odborové organizaci.

Dne 27. prosince 1951 vstoupil v platnost i účinnost zákon č. 110 o státních pracovních zálohách. Účinnost skončila až 30. prosince 1958. Jeho dopad na zaměstnance vnímám negativně, neboť se nemohli svobodně rozhodovat o svém zaměstnání, ani o místě jeho výkonu. Zásah tohoto zákona do života obyvatel posuzuji jako nepřiměřeně tvrdý, i když vycházel z dobových reálií. Byl snadno zneužitelný státní mocí k legální změně bydliště nepohodlných občanů. Jeho hlavním oficiálním účelem bylo zabezpečení stálého přílivu nových pracovních sil do hutí, dolů a jiných důležitých hospodářských odvětví. Na základě tohoto zákona byli absolventi odborných učilišť a škol závodního výcviku povinni pracovat v podnicích, které jim určilo ministerstvo pracovních sil po dobu tří až pěti let.

Zákon č. 110/1951 Sb. o státních pracovních zálohách a právní předpisy vydané na jeho provedení zavedly zvláštní pracovní poměr absolventů státních pracovních záloh. Na rozdíl od všeobecné právní úpravy, pracovní poměr absolventů státních pracovních záloh se nezakládal pracovní smlouvou, ale správním aktem.

Aby byl dosažen předpokládaný hlavní účel zákona, dokud neskončila doba přidělení absolventa státních pracovních záloh, nesměl žádný podnik takového absolventa přijmout do pracovního poměru. To bylo samozřejmě podle mého názoru v hrubém rozporu s principem svobody a smluvnosti pracovního práva. V případě, že by podnik přijal do pracovního poměru absolventa státních pracovních záloh v době trvání jeho předělení, bylo možno dát podnět k trestnímu řízení ve smyslu ustanovení § 72 Trestního zákoníku správního a ve smyslu ustanovení § 3 vládního nařízení č. 39/1951 Sb. K trestní represi se přistupovalo i v případě, že absolvent státních pracovních záloh odmítl nastoupit bez vážného důvodu do podniku, do kterého byl přidělen.

Dne 28. března 1952 byl přijat a 25. dubna vstoupil v platnost zákon Národního shromáždění č. 11/1952 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1952. Obsahoval devatenáct paragrafů a měl účinnost od 1. ledna 1952 do 31. prosince 1953.

Ustanovení §§ 1 až 11 bylo shodných se zněním odpovídajících pasáží zákona č. 32/1950 Sb., příp. též zákona č. 143/1950 Sb.

Drobnou úpravu zaznamenalo ustanovení § 12: dovolená v některých případech změny zaměstnání, při přidělení k výkonu náležitých prací a při účasti na pracovních brigádách. Podle nově vloženého ustanovení odst. 4 měl zaměstnanec, pokud rozvázal pracovní poměr během kalendářního měsíce, nárok na poměrnou část dovolené za celý tento měsíc od zaměstnavatele, u něhož trval pracovní poměr v tomto měsíci déle než polovinu měsíce, a při změně pracovního poměru uprostřed měsíce od dosavadního zaměstnavatele.

Ustanovení §§ 13 až 18 bylo opět shodných se starší legislativní úpravou.

Ve stejný den bylo přijato i vládní nařízení č. 12/1952 Sb., o placené dovolené na zotavenou některých zaměstnanců ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících v roce 1952. Nařízení obsahovalo opět devět paragrafů, účinnost mělo od 1. ledna do 31. prosince 1952. Všechna paragrafická znění byla ve shodě se starší legislativní úpravou tohoto typu (č. 120/1947 Sb., č. 33/1950 Sb., č. 197/1950 Sb.).

Květen 1952 byl bohatý na pracovní legislativu. Již 6. května bylo vydáno vládní nařízení č. 20/1952 Sb., o rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových škol. Nařízení obsahovalo šest paragrafů, platnost i účinnost začaly od 31. května 1952, účinnost skončila

až 31. března 1959. Podle tohoto nařízení museli absolventi vysokých škol a výběrových odborných škol z důvodu plánovitého rozvoje národního hospodářství uplatňovat své odborné znalosti a schopnosti na místech, kde to bylo potřebné pro splnění úloh státního plánu. Současně byla stanovena povinnost pro všechny zaměstnavatelské subjekty nepřijímat do zaměstnání absolventy škol, kteří pro ně nebyli určeni. Zatímco absolventi výběrových odborných škol byli dle zákona č. 110/1951 Sb. (o státních pracovních zálohách) umístováni správním aktem, byli absolventi vysokých škol umístováni v první řadě přesvědčováním. Pokud však nedošlo k souhlasu absolventa, přidělení se uskutečnilo často proti jeho vůli⁹⁴. Ve smyslu ustanovení § 2 vládního nařízení č. 20/1952 Sb. nebylo možno pracovní poměr umístěného absolventa rozvázat ani dohodou, ani výpovědí podniku či samotného absolventa. V těchto případech se zjevně jednalo o nucenou práci. Na druhou stranu získali absolventi praxi ve vystudovaném oboru. Vládním nařízením č. 53/1956 Sb. došlo k novele vládního nařízení č. 20/1952 Sb., dle ustanovení § 2 se novelizované nařízení nevztahovalo na absolventy škol zdravotnických, sociálních, na absolventy škol uměleckého směru, na absolventy fakult bohosloveckých a škol vojenských. Po roce 1954 docházelo ke změkčováním přesvědčovacích metod, až kolem roku 1957 bylo možno si mezi podniky vybírat. Přijetím zákona č. 70/1958 Sb. a vládního nařízení č. 92/1958 Sb. si podniky musely obstarávat vhodné zaměstnance většinou vlastním náborem, okresní národní výbory poskytovaly občanům bezplatnou poradenskou službu o pracovních příležitostech a podnikům (závodům) dávaly doporučení k přijetí konkrétních uchazečů o zaměstnání s přihlédnutím k jejich pracovní způsobilosti a k potřebám národního hospodářství. Společnost byla v těchto letech značně liberalizovaná a soustava administrativního rozmístování pracovních sil, včetně dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. o všeobecné pracovní povinnosti, byly zrušeny. To byl podle mého mínění velký pokrok ve vývoji pracovněprávních vztahů na pozadí zlepšující se politické situace domácí i zahraniční.

⁹⁴ Tento právní stav ostře kontrastoval s Mezinárodní deklarací o lidských právech ze dne 10. prosince 1948, která zakotvovala právo na svobodný výběr povolání. Tento stav však do určité míry trvá dosud. Podle Listiny základních práv a svobod má každý právo na svobodnou volbu povolání, pokud nejsou regulovány dalšími předpisy. Platí to např. pro výkon práce notáře (jejichž počet je úředně omezen), nebo pro znalce v oboru oceňování nemovitých věcí, kterým byl předmět podnikání likvidačním způsobem omezen administrativním opatřením ministerstva financí ze dne 4. května 2020, kdy byla zrušena daň z nabytí (převodu) nemovitých věcí.

Dne 11. května 1952 vstoupila v platnost vyhláška ministerstva stavebního průmyslu č. 105/1952 Úředního listu o podrobnostech k provedení vládního nařízení o placené dovolené.

Dne 17. května vstoupila v platnost vyhláška Ústřední rady odborů č. 111/1952 Úředního listu o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené. I tato vyhláška měla účinnost omezenou na jediný rok, a to od 1. ledna 1952 do 31. prosince 1952.

Dne 20. května 1952 začala platit vyhláška Státního úřadu plánovacího č. 122/1952 Úředního listu o započítávání předchozích pracovních poměrů k účelům dovolené. Účinnost byla od 1. ledna 1952 do 31. prosince 1953.

Dne 6. ledna 1953 vstoupilo v platnost vládní nařízení č. 4/1953 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1953. Nařízení obsahovalo pouze dva paragrafy, účinnost mělo od 1. ledna do 31. prosince 1953. Znamenalo další sblížení pracovněprávní úpravy pro větší počet zaměstnanců dle oborů jejich činnosti. Ustanovení § 1 konstatovalo, že ustanovení předchozího zákona č. 11/1952 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1952 platilo s výjimkou ustanovení § 11 odst. 5 a § 14 také pro úpravu placené dovolené na zotavenou v roce 1953 s dalšími odchylkami.

Dle odst. 1 bylo upraveno znění druhé věty ustanovení § 6 odst. 1. Podle nové formulace se za základ výpočtu peněžitých požitků bral u zaměstnance s proměnlivými požitky průměrný týdenní výdělek za posledních šest měsíců před nastoupením dovolené, v případě zaměstnance v zemědělství, lesnictví, stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících, za posledních dvanáct měsíců.

Dle odst. 2 platilo nové ustanovení § 18 odst. 2 tak, že dovolenou příslušníků Sboru národní bezpečnosti upravil v dohodě s Ústřední radou odborů ministerstvo národní bezpečnosti.

Dle odst. 3 se doba před dnem 31. prosince 1952 pro výměru dovolené u zaměstnanců ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících počítala podle dosavadních předpisů platných pro tyto zaměstnance.

Dne 23. března 1953 vstoupila v platnost vyhláška Státního úřadu plánovacího a Ústřední rady odborů o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené. Vyhláška měla účinnost po celý kalendářní rok 1953.

Dne 20. ledna 1954 byl přijat a 2. února vstoupil v platnost zákon č. 3/1954 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1954. Zákon obsahoval osmnáct paragrafů a jeho účinnost již byla

poprvé od konce války delší než jeden kalendářní rok, konkrétně od 1. ledna 1954 do 31. prosince 1957.

Drobná změna proti starší legislativní úpravě byla obsažena v novém odstavci 3 ustanovení § 1 o nároku na dovolenou. Podle tohoto odstavce se do čekací doby započítávala absolventům učilišť státních pracovních záloh, kteří pracovali v podnicích určených ministerstvem pracovních sil (ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách), učební doba.

Další drobná změna byla obsažena v ustanovení o délce dovolené v § 2 odst. 4, kdy rozhodný stav se z 1. května posunul až k 1. srpnu v případech, kdy délka dovolené závisela na zaměstnancově věku nebo délce jeho pracovního poměru.

Podle ustanovení § 3 se zkrátila čekací doba pro prodloužení dovolené o jeden týden (dodatková dovolená) zaměstnancům v hornictví, kteří odpracovali bezprostředně před nástupem dovolené nebo její části alespoň šest měsíců (podle dřívější právní úpravy devět měsíců) pod zemí za předpokladu, že odpracují celý kalendářní rok pod zemí. Jinak jim příslušela po šesti měsících práce pod zemí pouze poměrná část této dodatkové dovolené.

Ustanovení §§ 4 až 6 byla shodná se starší právní úpravou, do ustanovení § 7 „nastoupení dovolené“ byl vsunut nový odstavec 4: byl-li zaměstnanec po nastoupení dovolené přijat jako práce neschopný do ošetřování v nemocnici nebo v jiném odborném léčebném ústavu, byla-li mu nařízena izolace nebo byl-li uznán práce neschopným pro úraz, který utrpěl při dobrovolné brigádě, při výkonu občanských povinností nebo při pomoci poskytnuté na výzvu orgánů veřejné správy, přerušila se mu dovolená. Dovolenu zaměstnankyně přerušoval také porod.

Ustanovení § 8 bylo opět shodné se starší právní úpravou, do ustanovení § 9 „vliv skončení pracovního poměru na dovolenou“ byl vložen nový odstavec 7, podle něhož byl zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o tom, kolik pracovních dnů si zaměstnanec své dovolené vybral, po případě za kolik dní dostal peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou.

Ustanovení §§ 10 až 16 bylo opět shodné jako ve starší právní úpravě, v ustanovení § 17 „ustanovení společná a závěrečná“ byl nově zařazen odstavec 3, podle jehož ustanovení se odkazovala úprava dovolené učitelů a vychovatelů na ministerstvo školství v dohodě se zúčastněnými ministerstvy a Ústřední radou odborů.

Dne 29. dubna 1954 vstoupila v platnost vyhláška Státního plánovacího úřadu č. 84/1954 Úředního listu o započítávání předchozích pracovních poměrů k účelům dovolené. Nutno zdůraznit, že tato metodika se začalo uplatňovat s přijetím pracovního zákona o dovolené č. 91/1949 Sb. Vyhláška č. 84/1954 Ú. 1. měla účinnost po celý rok 1954.

Vyhláška Ústřední rady odborů č. 130/1954 Ú. 1. o výpočtu a výplatě požitků příslušejících po dobu dovolené měla účinnost od 18. června do 31. prosince 1954.

Dne 24. února 1955 bylo přijato zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 9/1955 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1955. Zákonné opatření obsahovalo pouze dva paragrafy, platnost byla od 14. března a účinnost od 1. ledna do 31. prosince 1955.

Dle ustanovení § 1 se konstatovalo, že zákon ze dne 20. ledna 1954 č. 3 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1954 platí také pro úpravu placené dovolené na zotavenou v roce 1955. Prováděcí vyhláška Státního plánovacího úřadu a Ústřední rady odborů tohoto zákona č. 74/1955 Úředního listu vstoupila v platnost dne 6. května 1955 a účinnost měla po celý rok 1955.

Dne 12. dubna 1956 bylo přijato zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 11/1956 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1956 a 1957. Zákonné opatření obsahovalo opět pouze dva paragrafy, platnost měl od 28. dubna a účinnost od 1. ledna 1956 do 31. prosince 1957. V tomto zákoně rovněž nedošlo k žádné úpravě dovolené.

Dne 24. září 1956 byl přijat zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby. To byl podle mého názoru další výrazný posun ke zlepšení pracovních podmínek. Obsahoval patnáct paragrafů, platný byl od 29. září, účinnost nastala 1. října 1956, skončila 31. prosince 1965. Dle ustanovení § 1 odst. 1 se pravidelná pracovní doba zaměstnanců, pokud byla dosud stanovena nejvyšší výměrou 48 hodin týdně, se stanovila na 46 hodin týdně. Dle ustanovení § 1 odst. 2 se zkrácení pravidelné pracovní doby provedlo bez zkrácení mzdy zaměstnanců, a to spolu s opatřeními k dalšímu růstu produktivity práce.

Dle ustanovení § 2 se pracovní doba rozdělila na šest pracovních dnů, pokud zákon nestanovil jinak, přičemž pracovní doba v sobotu byla zpravidla kratší, na ostatních pět dnů byla zásadně rozvržena rovnoměrně.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 mohla být celá týdenní pracovní doba ve stavebních a montážních podnicích (závodech), které pracovaly výlučně nebo převážně na investiční výstavbě, rovnoměrně rozdělena na pět pracovních dnů, pokud tím neutrpěl plynulý chod stavebních a montážních prací.⁹⁵

Podle ustanovení § 4 odst. 1 se zaměstnancům hornických podniků (závodů) sloužících přímo k těžbě uhlí, tuhy a rud a zaměstnancům pracujícím v osmihodinové směně na pracích v nepřetržitém provozu poskytl za 23 odpracovaných osmihodinových směn jeden den náhradního volna. Za odpracovanou dobu se považovala i nezaviněná nepřítomnost v práci.

Ustanovení § 5 pamatovalo i na zaměstnance s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby. Pro tyto zaměstnance bylo vytvořeno čtyřtýdenní vyrovnávací období, v němž byla průměrná pracovní doba 46 hod/týden.

Dle ustanovení § 7 odst. 1 byla upravena pravidelná pracovní doba mladistvých zaměstnanců do 16 let věku na 36 hodin týdně.

Od 1. ledna 1957 došlo poprvé ke specifikaci rozdělení povinného čerpání mateřské dovolené před a po porodu. Mateřská dovolená měla délku 18 týdnů zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Nově se nyní specifikovalo, že 4 týdny mateřské dovolené je nutno čerpat před porodem a 14 týdnů po porodu. Stalo se tak na základě zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Institut dovolené se v tomto období podle mého názoru nevyvíjel. Nicméně politickému vedení státu se podařilo vyhnout konfrontaci s událostmi v Maďarsku (1956) a šetrně řešilo pád kultu osobnosti. Linie XI. sjezdu KSČ v červnu 1958 se tak mohla soustředit na hospodářský rozvoj státu. Podle mého mínění se tento záměr podařil. Dne 26. června 1956 vstoupila v platnost vyhláška Státního plánovacího úřadu a Ústřední rady odborů č. 140/1956 Úředního listu, kterou se prováděl zákon o placené dovolené na zotavenou. Účinnost této vyhlášky byla opět od 1. ledna 1956 do 31. prosince 1957 (jako zákon č. 11/1956 Sb. výše).

Dne 19. prosince 1957 byl přijat zákon Národního shromáždění č. 69/1957 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1958 a 1959. Zákon obsahoval opět ustanovení dvou paragrafů,

⁹⁵ Tato nerovnoměrnost rozvržení týdenní pracovní doby mezi zaměstnanci a další technický a hospodářský pokrok umožnily později (1968) legislativní úpravu práce pro všechny zaměstnance s pětidenním pracovním týdnem.

platnost nastala 29. prosince 1957 a účinnost od 1. ledna 1958 do 31. prosince 1959. Dle ustanovení § 1 se ustanovení zákona ze dne 20. ledna 1954 č. 3 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1954, která podle zákonného opatření předsednictva Národního shromáždění č. 9/1955 platila i pro rok 1955 a dle zákonného opatření Národního shromáždění č. 11/1956 Sb. platila také pro rok 1956 a 1957, platila též pro úpravu placené dovolené na zotavenou v roce 1958 a 1959.

Dne 28. března 1958 vstoupila v platnost vyhláška Státního úřadu plánovacího a Ústřední rady odborů č. 37/1958 Úředního listu o provedení zákona o placené dovolené na zotavenou v roce 1958 a 1959. Jednalo se o prováděcí vyhlášku zákona č. 69/1957 Sb., účinnost byla od 1. ledna 1958 do 31. prosince 1959.

Dne 17. října 1958 byl přijat zákon Národního shromáždění č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru. Zákon obsahoval dvacet dva paragrafy, platnost i účinnost nastala 10. listopadu 1958 a skončila až 31. prosince 1965. Tento zákon omezil výšku náhrady škody zaměstnance na trojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku současně s možností snížení této náhrady. Už v roce 1956 byl přijatý zákon o odpovědnosti podniku při pracovních úrazech a chorobách z povolání. Zákon ustanovil rovněž povinnost podniku nahradit v této souvislosti škodu zaměstnanci, případně jeho pozůstalým v celém rozsahu a za určitých podmínek nahradit i státu náklady jeho léčení a vyplacených dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení.

Rovněž došlo ke změkčení podmínek přijímání do zaměstnání absolventů škol. Vládní nařízení č. 20/1952 Sb. bylo novelizováno vládním nařízením č. 24/1959 Sb., o úkolech orgánů státní správy a podniků v péči o absolventy VŠ. Podle tohoto nařízení byl dřívější direktivní systém umístěnek absolventů škol nahrazen doporučením příslušné školy zaměstnavateli. Zaměstnavatel byl povinný doporučeného absolventa přijmout do pracovního poměru. Jednalo se o kontraktační povinnost zaměstnavatele, nepřímo však i absolventa, protože zaměstnavatelé nemohli přijmout do pracovního poměru absolventa bez doporučení školy.

Zákonem Národního shromáždění č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly a navazujícího vládního nařízení č. 92/1958 Sb. s účinností od 10. listopadu 1958 do 31. ledna 1991 se zrušila soustava administrativního rozmístování pracovních sil. Dle ustanovení § 6 odst. 2 (zákona č. 70/1958 Sb.) byly podniky, pro které se

organizoval nábor pracovníků, povinny poskytovat výkonným orgánům okresních národních výborů při provádění náboru účinnou pomoc a vytvořit pro získané pracovníky vhodné životní a pracovní podmínky.

Jak již bylo předesláno v úvodu této podkapitoly, byl zákon č. 81/1959 Sb. prvním v řadě, který zavedl placenou dovolenou v zásadě pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, včetně státních zaměstnanců. Právní úprava před přijetím tohoto zákona byla nejednotná a platila pro zaměstnance v různých povoláních. Zákon dále rozšířil možnosti (okruh zaměstnanců) pro poskytování dodatkové dovolené. Na druhou stranu poněkud nešetrně umožnil tzv. ztrátu odpracovaných let rozhodujících pro délku dovolené při změně zaměstnání do jiného, méně důležitého zaměstnání nebo při změně zaměstnání bez vážných důvodů⁹⁶.

Národní shromáždění se na zákoně usneslo 18. prosince 1959, vstoupil v platnost 31. prosince 1959 a účinnost měl od 1. ledna 1960 do 31. prosince 1965. Obsahoval devatenáct paragrafů.

Čekací doba zůstala stejná v délce 11 měsíců od zákona č. 32/1950 Sb. pro zaměstnance, jehož pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval nepřetržitě po tuto dobu, pokud v tomto zaměstnání konal práci opět alespoň 75 dnů (ustanovení § 1 odst. 1).

Čekací doba zůstala dále stejná v délce 5 měsíců pro zaměstnance, který skončil povinnou školní docházkou nebo který úspěšně skončil studium na výběrové nebo vysoké škole a vstoupil bez zbytečného odkladu do prvního pracovního poměru (§ 1 odst. 2).

Ustanovení o čekací době pro ženu, která pečovala alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupila poprvé do zaměstnání (od zákona č. 143/1950 Sb.) bylo nyní upraveno i pro ženu, která nevstupovala po péči o příslušníka domácnosti do pracovního poměru poprvé. Zkrácená čekací doba pěti měsíců nyní příslušela i ženě, pokud přerušení jejího pracovního poměru trvalo alespoň dva roky, pokud neprokázala, že dřívější pracovní poměr rozvázala z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů (dle ustanovení § 1 odst. 2).

Zaměstnanci, kteří splnili podmínku čekací doby v délce pěti měsíců v kalendářním roce, v němž vstoupili do zaměstnání, příslušela za tento kalendářní rok (jestliže v něm konali práci alespoň 75 dní), poměrná část dovolené. Pokud však splnili v tomto kalendářním roce podmínku uvedenou v ustanovení § 1 odst. 1 zákona, měli podle § 1 odst. 3 nárok na plnou dovolenou.

⁹⁶ Svobodná volba povolání a flexibilita změny povolání byly stále omezeny, i když celkový trend pracovně právní úpravy se od poloviny 50. let 20. století výrazně zlepšoval vůči zaměstnancům.

Základní výměra dovolené činila opět dva kalendářní týdny. Nárok na tři kalendářní týdny měl (opět) zaměstnanec,

- a) který dovršil alespoň 5 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roku věku,
- b) který nedosáhl osmnácti let věku,
- c) který dosáhl padesáti let věku.

Dovolená v délce čtyř kalendářních týdnů příslušela zaměstnanci, který dovršil alespoň patnáct let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku.

Dovolená učitelů činila osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny (dle ustanovení § 2).

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení nároku na dovolenou započítávala také doba vojenské činné služby, doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (nebo umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud tyto doby spadaly do období po 18. roce věku zaměstnance (dle ustanovení § 3).

Pokud připadl v době zaměstnancovi dovolené placený svátek nebo náhradní volno za práci přesčas na den, který byl jinak obvyklým pracovním dnem zaměstnance, nezapočítávaly se mu tyto dny do dovolené (dle ustanovení § 4).

Podle mého názoru šel zákonodárce správným směrem, když v ustanovení § 5 poprvé použil termín „dodatková dovolená“. Ta přitom byla poprvé aplikována pro horníky ve vládním nařízení č. 23/1945. Tento druh dovolené je začleněn v pracovní úpravě dodnes, po více než sedmdesáti letech v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 215 hlavy třetí.

Zaměstnanci, který pracoval celý kalendářní rok pod zemí, se dovolená prodlužovala o jeden kalendářní týden. Pokud zaměstnanec pracoval pod zemí jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých dvacet pět odpracovaných dnů pod zemí jedna dvanáctina tohoto kalendářního týdne, a to i tehdy, jestliže mu nevznikl nárok na řádnou dovolenou (dle ustanovení § 5 odst. 1).

Za podmínek vládního nařízení náležela dodatková dovolená i zaměstnancům konajícím práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné.

Změnil-li zaměstnanec zaměstnání z důvodu obecného zájmu nebo z jiných vážných důvodů, započítala se mu u nového zaměstnavatele jako doba nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele i doba, která mu byla nebo měla být započtena pro prodloužení nároku na dovolenou u téhož zaměstnavatele. Zákon tento institut nazýval v ustanovení § 7 tzv.

zvýhodněnou změnou zaměstnání. V případě takové změny zaměstnání náležela zaměstnanci za kalendářní rok, v němž došlo ke změně zaměstnání, poměrná část dovolené u dosavadního i nového zaměstnavatele, i když u nich nesplňoval podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Dovolená se na druhou stranu při splnění zákonných podmínek i krátila. Bylo to v případě, pokud zaměstnanec nekonal před vybráním dovolené v kalendářním roce, za který se dovolená poskytovala, práci po více než 75 pracovních dnů pro důležité osobní překážky nebo pro výkon vojenské činné služby. Dovolená se krátila za každých dalších 25 takto zameškaných pracovních dnů (směn) o jednu dvanáctinu (dle ustanovení § 8 odst. 1).

Za každý pracovní den, který zaměstnanec zameškal bez důležitých osobních překážek, se mu krátila dovolená o 1 nebo 2 pracovní dny⁹⁷. O tom, zda šlo o zameškání bez důležité osobní překážky v práci, spolurozhodoval po slyšení zaměstnance závodní výbor základní organizace Revolučního odborového hnutí. Tento výbor také závazně stanovil, zda měl být za každý takto zameškaný den krácená dovolená o jeden nebo dva dny⁹⁸. Zameškání pracovní doby, která byla kratší než celý pracovní den, se opět sčítala. Jestliže si zaměstnanec dovolenou již vyčerpal nebo pokud mu na ni nevznikl nárok, byl zaměstnavatel povinen mu ji zkrátit stejným způsobem v příštím roce.

Podle ustanovení odst. 3 nebylo možno podle výše uvedených odstavců 1 a 2 krátit dodatkovou dovolenou.

Důležitou novinku přineslo podle mého názoru ustanovení § 9 odst. 1 v případech, kdy byla zaměstnanci dovolená poskytnuta výjimečně v několika částech. Alespoň jedna část musela činit celý kalendářní týden a u mladistvých do 16 let dva kalendářní týdny. Rovněž tak bylo novinkou výjimečné zkrácení lhůty pro oznámení zaměstnavatele nástupu dovolené zaměstnanci, tato lhůta mohla být i kratší než 14 dní, ale se souhlasem závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí (ZVZO ROH).

⁹⁷ Krácení dovolené tedy bylo obligatorní, pro zaměstnavatele povinné ze zákona. Dnešní právní úprava je měkčí, neboť neomluveně zameškané směny zaměstnancem může, ale nemusí zaměstnavatel trestat krácením dovolené. To dává na druhou stranu podle mého názoru legální možnost zaměstnavatele preferovat vybrané zaměstnance (diskriminovat méně oblíbené zaměstnance).

⁹⁸ To byl již jistý liberační posun v právech zaměstnanců proti dřívější pracovněprávní úpravě.

Ustanovení § 9 odst. 4 se taxativně rozšířilo, pamatovalo totiž v určení doby nástupu dovolené i na těhotné zaměstnankyně – zaměstnavatel nesměl určit nástup na dovolenou na dobu jejich mateřské dovolené.

Ustanovení § 10 přineslo již avizovanou změnu v úvodu této kapitoly – byl-li zaměstnanec po nastoupení dovolené uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, dovolená se mu přerušila. Rovněž tak se přerušila dovolená zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou.

Ustanovení § 11 o náhradě mzdy po dobu dovolené bylo shodné s předchozí právní úpravou: dle odst. 1 příslušela zaměstnanci po dobu dovolené náhrada mzdy (platu), které by dosáhl, kdyby pracoval, kromě náhrady hotových výloh. Náležely mu rovněž veškeré naturální požitky. Dle odst. 2 byla náhrada mzdy a náhrada naturálních požitků za dobu dovolené splatná v obvyklých výplatních termínech (výplatních dnech). Pokud o to zaměstnanec požádal, musely mu být tyto náhrady vyplaceny při nastoupení dovolené. Přitom se však daň ze mzdy srážela podle běžných výplatních období.

Drobnou úpravu (podle mého názoru vhodnější pro zaměstnance) zaznamenalo i ustanovení § 12 odst. 2: zaměstnanci příslušel nárok na poměrnou část dovolené, pokud rozvázal pracovní poměr z důvodu, že mu byl přiznán důchod invalidní nebo starobní, i když v kalendářním roce neodpracoval alespoň 75 dnů. Tatáž změna platila i pro ženu, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo nutné péče o dítě.

V ustanovení § 13 se objevila podle mého názoru novinka v náhradě mzdy za nevyčerpanou dovolenou, platnou dodnes, po více než šedesáti letech. Dle odstavce 5 nešlo poskytnout náhradu mzdy za dodatkovou dovolenou, tato dovolená musela být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Dle ustanovení § 14 se za dobu nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele považovala vedle doby úspěšně ukončeného studia i doba vědecké (umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud spadaly do doby po 18. roce věku zaměstnance.

Dne 31. srpna 1960 byla vydána vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 135/1960 Sb., kterou se vydávaly za účelem dodatkové dovolené zaměstnanců seznamy některých druhů prací a pracovišť. Vyhláška vstoupila v platnost i účinnost 10. září 1960 a účinnost skončila až 31. prosince 1965. Ve třech paragrafech bylo taxativně uvedeno 33 prací a pracovišť, na které se nově dodatková dovolená vztahovala.

Vládní nařízení č. 24/1959 Sb., o úkolech orgánů státní správy a podniků v péči o absolventy VŠ (v účinnosti od 30. dubna 1959 do 25. února 1963) bylo nahrazeno nařízením vlády z 8. února 1963 č. 16/1963 Sb., o umístování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol, s účinností od 25. února 1963 do 30. dubna 1965. Toto nařízení bylo posléze novelizováno nařízením č. 74/1965 Sb. a č. 33/1966 Sb., na základě nichž byl zaměstnavatel povinný uzavřít se studentem ještě před skončením studia pracovní smlouvu⁹⁹.

Dne 25. března 1964 byl vydán zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Zákon obsahoval dvacet dva paragrafy, vstoupil v platnost 31. března 1964, účinnost byla od 1. dubna 1964 do 30. června 1968. Dle ustanovení § 2 odst. 1 byla ženám přiznána peněžitá pomoc v mateřství místo mzdy, popřípadě místo nemocenského pojištění, jestliže byla v posledních dvou letech před porodem účastna alespoň 270 dnů tohoto pojištění.

Dle odst. 2 se do doby 270 dnů započítávala rovněž doba studia po skončení povinné školní docházky na školách poskytujících střední, vyšší nebo vysokoškolské vzdělání bez zřetele k tomu, zda pracovnice byla po tuto dobu účastna nemocenského pojištění.

Dle ustanovení § 3 odst. 1 byla peněžitá pomoc v mateřství poskytnuta poprvé po dobu 22 týdnů mateřské dovolené z prostředků nemocenského pojištění, zpravidla se poskytovala od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu, ne však dříve než od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Dle ustanovení § 16 odst. 1 měly matky nárok na mateřskou dovolenou, popř. na další mateřskou dovolenou, které dne 1. dubna 1964 měly ve své trvalé péči dítě ve věku do jednoho roku, jež porodily nebo převzaly do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči.

Tímto zákonem získaly rovněž ženy přiznané přestávky v práci na kojení a dle ustanovení § 16 odst. 2 získaly právní ochranu na rozvázání pracovního poměru, a to i v případě, kdyby jim byla dána výpověď před dnem 1. dubna 1964, pokud tohoto dne ještě neuplynula výpovědní lhůta.

Uvedený předchozí legislativní vývoj pracovního práva byl konečně dvacet let po skončení II. světové války završený úspěšnou kodifikací pracovního práva přijetím zákoníku práce,

⁹⁹ V období nulové nezaměstnanosti, rostoucích mezd a politického tání to byly příjemné životní podmínky pro většinu zaměstnanců se zajištěnými sociálními jistotami.

zákonem č. 65/1965 Sb. Zákon ze dne 16. června 1965 vstoupil v platnost 30. června 1965, účinnost byla od 1. ledna 1966 do 31. prosince 2006.

Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů, neboť v té době ještě neexistovalo ministerstvo práce a sociálních věcí¹⁰⁰. Pracovníprávní záležitosti spadaly do její kompetence v souladu s tehdy proklamovanou tezí o přenášení státních funkcí na společenské organizace.

Zákoník byl jednotnou, komplexní a úplnou, kogentní a samostatnou právní úpravou pracovníprávní problematiky. Obsahoval šest částí a 280 paragrafů, do roku 1993 proběhlo jeho 17 novel, do konce své účinnosti 55. Novelami bylo reagováno nejen na potřeby praxe z hlediska rozvoje společenských a ekonomických potřeb, ale i na všeobecný standard dovolené na zotavenou z hlediska mezinárodních aspektů a v souvislosti se začleňováním Československé (případně České od roku 1993) republiky do evropských uskupení.

Zákoník byl velmi zdařilý, mnoho z jeho ustanovení platí dodnes, v účinnosti vydržel 41 let, pracovníprávní vztahy velmi zmodernizoval, zpružnil a zpřehlednil. Zákoník uskutečnil jednotnou úpravu pracovních vztahů, jeho přijetím došlo k unifikaci právní úpravy všech pracovních kategorií (druhů zaměstnanců), které dosud podléhaly zvláštní právní regulaci. Zkrátil čekací dobu z jedenácti na pět měsíců pro všechny zaměstnance (v zákoně č. 81/1959 Sb. byla pětiměsíční čekací doba jen pro absolventy škol, vstupujících do prvního pracovního poměru a ženám, které pečovaly alespoň o jednoho rodinného příslušníka a vstoupily poprvé do zaměstnání (od zákona č. 32/1950 Sb.) a ženám, které nevstupovaly po péči o příslušníka domácnosti do pracovního poměru poprvé (od zákona č. 81/1959 Sb.).

Tento sjednocovací trend byl zdůvodněn typem a dosaženým stupněm hospodářského a společenského systému, v zásadě se stejnými vztahy všech občanů k výrobním prostředkům, a tedy i nastolením existence právní skutečnosti stejného postavení občanů (zaměstnanců) v pracovním procesu. Obdobný vývoj byl ve všech zemích tzv. socialistického tábora, v němž stála ČSSR na prvních stupních s tehdejší NDR a Jugoslávií. Nutno zmínit, že zákoník práce byl přijat v době pozitivních společenských změn po XII. sjezdu KSČ (1962), na kterém se začalo

¹⁰⁰ Toto ministerstvo bylo zřízeno zákonem (s účinností od 29. 4. 1968) č. 53/1968 Sb., o změnách v organizaci a působnosti některých ústředních orgánů. Později bylo zřízeno Federální ministerstvo práce a sociálních věcí ústavním zákonem č. 171/1968 Sb., o zřízení federálních ministerstev a federálních výborů, a dále republiková ministerstva práce a sociálních věcí (zákon ČNR č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky – úplné znění č. 122/1997 Sb. a zákon SNR č. 207/1968 Sb. s obdobným názvem).

formovat pozdější „oportunistické“ vedení strany od ledna 1968, které vyhlásilo Akční program. Tehdy, v roce 1962 byla definitivně přijata teze o pádu kultu osobnosti. V roce 1965 nesplnil očekávání 3. pětiletý plán, především z důvodu maximalistických představ o dosažitelných cílech hospodářského rozvoje, které přesahovaly reálné možnosti ekonomiky. Přesto průměrný roční ukazatel průmyslové výroby v letech 1961 - 1965 dosáhl 5,2 %, produktivita práce 3,5 % a bytová výstavba 5,4 %¹⁰¹. V březnu 1965 byl přijat program ekonomické hospodářské reformy, na které se podílel prof. Ota Šik (1919 - 2004) a prof. Kurt Rozsypal (1916 - 2013)¹⁰².

Významným rysem zákoníku práce byla jeho uvedená kogentnost právní úpravy. Byl postavený na principu „co není dovolené, je zakázané“. Jen výjimečně bylo možno uzavřít pracovněprávní podmínky výkonu zaměstnání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem odchylně.

Zákoník práce upravil i obecné otázky právní úpravy, např. Právní subjektivitu, právní úkony, neplatnost, zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů atd. Tím se pracovní právo zcela osamostatnilo od právních odvětví, v nichž historicky vznikalo – to jest od práva občanského a správního. Tato konstrukce umožňovala vyloučit subsidiární použití norem jiných právních odvětví, s výjimkou práva ústavního. To se v naší právní úpravě důsledně využilo.

Dle ustanovení § 83 potvrzoval pracovní dobu nejvýše 46 hodin týdně, pracovníci mladší než 16 let měli pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně. Mladiství pracovníci starší než 16 let, kteří směli pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, měli pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně.

Zákoník práce právně upravil takřka všechny otázky pracovněprávních vztahů, mimo usměrňování pohybu pracovních sil, tedy právní úpravy nábory a rozmísťování pracovních sil, usměrňování mzdového vývoje, náhrady cestovních a stěhovacích výdajů za práci a státního odborného dozoru. Zákoník práce zrušil 83 právní předpisy, kromě jiných i zbylá ustanovení živnostenského řádu platných v Českých zemích a živnostenského zákona platného na území Slovenska. Rovněž opustil označení „zaměstnavatel“ a „zaměstnanec“ a nahradil je označením „organizace“ a „pracovník“. Za socialistické organizace se podle § 8 odst. 1 zákoníku práce považovaly státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost

¹⁰¹ Průcha, V. Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992. Brno, 2009, str. 317, tab. 2.7.

¹⁰² Vondrová, J. Ekonomická reforma 1965-1969. Machart, Praha, 2019, s. 256. ISBN 978-80-7239-254-4.

přispívala k rozvoji socialistických vztahů. Soukromý podnikatel jako zaměstnavatel nebyl přípustný. Nepatrnou výjimku představovalo ustanovení § 269 zákoníku práce, umožňující sjednávání pracovního poměru mezi jednotlivými občany. V důvodové zprávě bylo uvedeno, že se jedná o případy ojedinělé a aby při nich nemohlo docházet k vykořisťování cizí práce, výslovně se zakotvila zásada, že mohou být sjednávány pouze k poskytování služeb pro osobní potřebu. Šlo např. o pomocnice v domácnosti, ošetřovatelky dětí nebo osob nemocných apod. Nebylo dovoleno zaměstnat někoho k pomoci ve výdělečné činnosti, která ostatně byla v té době rovněž takřka vyloučena. Mezi občany bylo též vyloučeno uzavírat dohody o pracech konaných mimo pracovní poměr. Pokud někdo potřeboval od druhého občana nějakou službu, např. pořídit překlad, udělat opis, opravit televizi či auto apod., bylo to možné jen na základě občanskoprávní výpomoci, tedy prakticky jen za úhradu hotových výloh.

Hned v části I. a hlavně I. ustanovení § 1 odst. 2 zavedlo dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Odst. 3 zavedl do pracovní legislativy rovné zacházení se zaměstnanci, včetně vytvoření jejich pracovních podmínek, odměňování za práci, v odborné přípravě a v příležitostech dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Odst. 4 zakazoval v pracovněprávních vztazích přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství a víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považovala podle tohoto zákona za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považovalo i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Ustanovení zákoníku práce se týkala všech zaměstnanců, platila pro regulaci vztahů vyplývajících z výkonu veřejné funkce, regulovala pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy, upravovala pracovně-právní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů, vztahovala se na příslušníky ozbrojených sil v činné službě, pracovníky územních samosprávných celků, učitele vysokých škol, ředitele veřejných výzkumných institucí, zaměstnanců dopravy, vůdců a velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících

vnitrozemskou a námořní plavbu, zaměstnanců Probační a mediační služby, advokátů, vykonávajících advokacii v pracovním poměru, Veřejného ochránce práv, zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území České republiky, jakož i mezi cizinci pracujícími na území České republiky a tuzemskými zaměstnavateli, pokud zvláštní právní předpis nestanovil jinak.

Dle ustanovení § 6 odst. 2 části I. se vztahovala na zaměstnance právní úprava členského státu Evropských společenství, pokud vykonával práci v tomto státě, totéž platilo, byl-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropských společenství vyslán k výkonu práce na území ČSSR. Úprava se mimo jiného týkala délky pracovní doby a doby odpočinku a délky dovolené na zotavenou.

Institutu dovolené se zákoník práce samostatně věnoval v II. části (nazvané „Pracovní poměr“), hlavě III. (nazvané „Pracovní doba a doba odpočinku“), oddílu III. (nazvaném „Dovolená na zotavenou“) v §§ 100 až 110.

Dle ustanovení § 100 odst. 1 měl nárok na dovolenou za kalendářní rok pracovník, jehož pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě alespoň pět měsíců (čekací doba), jestliže v něm konal práci v této organizaci alespoň 75 dnů.

Dle odst. 2 se splnění podmínky čekací doby ani odpracování 75 dnů nevyžadovalo v případech:

- a) sjednal-li pracovník pracovní poměr na základě náboru pracovníků prováděného národními výbory nebo vstoupil-li do pracovního poměru po splnění závazku uzavřeného na základě takového náboru,
- b) změnil-li pracovník zaměstnání v důsledku organizačních změn (dle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c)),
- c) vstoupil-li pracovník do zaměstnání poté, když s ním organizace rozvázala pracovní poměr proto, že se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilým plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru, nebo pokud změnil zaměstnání proto, že nemohl podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci, nebo pokud změnila zaměstnání těhotná pracovnice nebo změnila-li je zaměstnaná matka z důvodu péče o své dítě.

Dle odst. 3 náležela pracovníkovi poměrná část dovolené za kalendářní rok, v němž vstoupil do zaměstnání; musel však splnit v organizaci podmínky uvedené v odstavci 1, pokud nešlo o pracovníka, u něhož se jejich splnění nevyžadovalo.

Dle odst. 4 mohla organizace výjimečně poskytnout pracovníkovi po dohodě se závodním výborem poměrnou část dovolené, pokud byl pracovník přijat z podnětu organizace a nemohl by do konce kalendářního roku splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Dle ustanovení § 101 odst. 1 činila základní výměra dovolené dva kalendářní týdny v kalendářním roce.

Dle odst. 2 měl pracovník nárok na tři kalendářní týdny dovolené, který do konce běžného kalendářního roku¹⁰³

- a) dovršil alespoň pět let pracovního poměru po 18. roce věku,
- b) nedosáhl 18 let věku,
- c) dosáhl 50 let věku (a více).

Dle odst. 3 příslušela dovolená ve výměře čtyř kalendářních týdnů pracovníkovi, který do konce kalendářního roku dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku.

Nárok na delší než základní výměru dovolené byl pracovník povinen dle odst. 4 prokázat před nástupem dovolené, nejpozději do konce kalendářního roku, v kterém uplatňoval nárok na delší dovolenou; jinak nárok na delší dovolenou za tento kalendářní rok zanikl.

Dle ustanovení § 102 odst. 1 činila dovolená učňů čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce. Horničtí učni, pokud z důvodu výuky pracovali pod zemí, měli nárok na pět kalendářních týdnů dovolené.

Dle odst. 2 činila dovolená učitelů osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů dovolené a dovolená vychovatelů byla čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce.

Dle ustanovení § 103 odst. 1 se do doby trvání pracovního poměru, pokud spadala do doby po 18. roku věku pracovníka, doba,

- a) kdy matka nebo žena, která trvale pečovala o dítě ve věku do tří let, nebyla zaměstnána,

¹⁰³ Jednalo se o novou zaměstnaneckou výhodu, předchozí právní úpravy počítaly dobu pro výměru dovolené podle stavu různě v průběhu roku, nejčastěji ke dni 1. ledna, 1. května nebo 1. srpna konkrétního roku.

- b) výkonu služby v ozbrojených silách,
- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství ve výrobním družstvu,
- f) členství v jednotném zemědělském družstvu, pokud šlo o pracovníka, který pracoval v zemědělství nebo lesnictví.

Dle odst. 2 se uvedené doby v předchozím odstavci nezapočítávaly, pokud spadaly do doby trvání pracovního poměru, pokud se vzájemně překrývaly, započítávaly se pouze jednou.

Dle ustanovení odst. 3 mohla Ústřední rada odborů ve zvlášť odůvodněných případech rozhodnout, že se do doby trvání pracovního poměru započítávají i jiné doby, popřípadě doba členství v jednotném zemědělském družstvu i v jiných případech, než jsou uvedeny v odstavci 1.

Ustanovení § 104 se týkalo zápočtu dob před 1. lednem 1966. Dle odst. 1 se jako doba pracovního poměru před 1. lednem 1966 započítávala doba, která byla nebo měla být pracovníkovi započtena jako doba nepřetržitého trvání pracovního poměru k téže organizaci podle dosavadních předpisů o stanovení délky dovolené, a doba uvedená v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) a f).

Dle odst. 2 mohla organizace započítat pracovníkovi po dohodě se závodním výborem plně nebo zčásti všechny ostatní doby pracovního poměru po 18. roce věku před 1. lednem 1966, pokud šlo o pracovníka, který dosahoval alespoň po dobu dvou let mimořádných pracovních výsledků. Pokud poté změnil pracovník zaměstnání, byly provedeným zápočtem vázány další organizace.

Dle ustanovení § 105 odst. 1 měl pracovník, který pracoval v téže organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho kalendářního týdne. Pracoval-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené, a to i v případě, když mu nevznikl nárok na dovolenou dle ustanovení § 100.

Dle odst. 2 měla vláda stanovit na návrh Ústřední rady odborů, kteří další pracovníci konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé a měli tak nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce¹⁰⁴.

Nástup dovolené určovala dle ustanovení § 106 odst. 1 organizace podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem závodního výboru tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených bylo nutno přihlížet k úkolům organizace a k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud se pracovníkovi výjimečně poskytovala dovolená v několika částech, musela alespoň jedna část činit nejméně jeden týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu dovolené byla organizace povinna oznámit pracovníkovi alespoň čtrnáct dnů předem. Tato lhůta mohla být výjimečně zkrácena, pokud k tomu dal souhlas závodní výbor.

Dle odst. 2 byla organizace povinna nahradit pracovníkovi náklady, které by mu bez jeho zavinění vznikly proto, že organizace změnila jemu určený nástup na dovolenou nebo že ho z dovolené odvolala.

Dle odst. 3 mohla organizace určit pracovníkovi nástup na dovolenou tehdy, jakmile splnil podmínku čekací doby nebo jakmile mu byla prominuta (dle ustanovení § 100 odst. 4). Pokud však pracovník neodpracoval v organizaci do konce kalendářního roku ani 75 dnů, byl povinen jí vrátit náhradu mzdy, která mu byla vyplacena za dobu dovolené nebo za její poměrnou část, na niž mu nevznikl nárok, pokud mu nebylo splnění této podmínky rovněž prominuto.

Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu organizace neurčila její nástup, nebo pro překážky v práci, byla organizace dle odst. 4 povinna poskytnout ji pracovníkovi tak, aby skončila nejpozději do 30. dubna příštího roku¹⁰⁵.

Organizace nesměla dle odst. 5 určit nástup dovolené na dobu, kdy pracovník vykonával vojenskou činnou službu, kdy byl uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou byla pracovnice na mateřské dovolené (dle ustanovení § 157 zákoníku práce). Na dobu

¹⁰⁴ Dne 31. prosince 1965 skončila účinnost vyhlášky č. 135/1960 Sb., o seznamu druhu prací a pracovišť, z nichž plynula zaměstnancům dodatková dovolená. Nová vyhláška č. 75/1967 Sb. byla účinná až od 20. července 1967.

¹⁰⁵ Podle předchozích českých i slovenských právních úprav to bylo do 31. března příštího roku.

ostatních překážek v práci na straně pracovníka směla organizace určit pracovníkovi nástup dovolené jen na jeho žádost.

Pokud pracovník nastoupil během dovolené službu v ozbrojených silách nebo byl-li uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, dovolená se mu dle ustanovení § 107 odst. 1 přerušila. Dovolená se přerušila také v případě nástupu pracovnice na mateřskou dovolenou¹⁰⁶.

Pokud připadl v době dovolené pracovníka svátek na den, který by jinak byl jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítával se mu do dovolené. Pokud určila organizace pracovníkovi náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, byla povinna určit mu náhradní volno na jiný den.

Při skončení pracovního poměru měl pracovník dle ustanovení § 108 odst. 1 nárok na poměrnou část dovolené, musel však splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou, pokud nešlo o pracovníka, u něhož se se jejich splnění nevyžadovalo. Pracovníkovi, který rozvázal pracovní poměr z důvodu, že mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a pracovníci, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo péče o dítě, příslušela poměrná část dovolené, i když v organizaci nekonali v kalendářním roce práci 75 dnů.

Pracovník, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztratil dle odst. 2 vůči ní nárok na poměrnou část dovolené za běžný kalendářní rok.

Pokud skončil pracovní poměr po vyčerpání dovolené nebo její části, byl podle odst. 3 pracovník povinen vrátit náhradu mzdy, kterou mu organizace vyplatila za dovolenou nebo její poměrnou část, na niž ztratil nárok: to platilo obdobně i o vybrání té části dovolené, na kterou mu nárok nevznikl.

Dle ustanovení § 109 odst. 1 příslušela pracovníkovi po dobu dovolené náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku a případné naturální požitky. Náhrada mzdy po dobu dovolené byla splatná v obvyklých výplatních termínech. Na požádání pracovníka mu musela být náhrada splatná během dovolené vyplacena již před nastoupením dovolené¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Podle současné právní úpravy může dovolená plynule navázat na mateřskou dovolenou, pokud o to zaměstnankyně zaměstnavatele požádá.

¹⁰⁷ Tato formulace byla opět více příznivá pro zaměstnance, např. v zákoně č. 81/1959 Sb. formulace zněla: „při nástupu na dovolenou“, viz. str. 135 této práce

Dle odst. 2 bylo poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou přípustné jen v případě, pokud si pracovník nemohl vyčerpat dovolenou nebo její poměrnou část ani do 30. dubna příštího kalendářního roku

- a) z naléhavých provozních důvodů,
- b) proto, že mu organizace neurčila její nástup,
- c) pro překážky v práci,
- d) proto, že mu organizace určila nesprávnou délku dovolené,
- e) proto, že došlo k rozvázání pracovního poměru.

Za dovolenou nebo její část, kterou pracovník nemohl vyčerpat, mu příslušela dle odst. 3 náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Organizace byla vždy povinna umožnit pracovníkovi vyčerpat alespoň jeden týden dovolené a mladistvému pracovníkovi dva týdny. Za tuto část dovolené nebylo možno poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou; to neplatilo, pokud nemohla být tato část dovolené vyčerpána pro překážky v práci na straně pracovníka.

Dle odst. 4 příslušela učitelům a učitelkám mateřských škol náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené.

Dle odst. 5 nebylo možno poskytnout náhradu mzdy za dodatkovou dovolenou; tato dovolená musela být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Dle ustanovení § 110 odst. 1 stanovila vláda na návrh Ústřední rady odborů

- a) které doby se posuzovaly jako výkon práce, i když pracovník nepracoval,
- b) způsob krácení dovolené, jestliže pracovník nepracoval,
- c) podmínky pro poskytování dovolené sezónním a kampaňovým pracovníkům,
- d) která organizace poskytne dovolenou pracovníkům v zemědělství, kteří byli uvolněni k výkonu práce pro jinou organizaci; pro období vegetačního klidu nebo jeho část,
- e) za jakých podmínek lze prodloužit dovolenou až o jeden týden pracovníkům v organizacích s pracemi sezónní povahy, kteří čerpali dovolenou mimo sezónu.

Vládním nařízením č. 66/1965 Sb. ze dne 23. června 1965 se prováděl zákoník práce. Nařízení vstoupilo v platnost 30. června a v účinnost 1. ledna 1966, která trvala až do 30. června 1975. Obsahovalo 64 paragrafy a přílohu důležitých osobních překážek v práci, při nichž se

poskytovalo pracovní volno s náhradou mzdy. Provádění dovolené byla věnována ustanovení §§ 13 až 18.

Zajímavou novinku přineslo ustanovení § 16 odst. 2: za každý zameškaný den, kdy organizace v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí (dále jen „závodní výbor“) neomluvila nepřítomnost pracovníka v práci, krátila mu dovolenou o jeden nebo dva dny; zameškal-li však takto pracovník v kalendářním týdnu více pracovních dnů, mohla mu organizace dovolenou krátit za každý zameškaný den až o tři dny¹⁰⁸. Zameškání pracovní doby kratší než celý pracovní den se sčítaly.

Určitou protiváhu výše uvedeného tvrdšího legislativního opatření představovalo ustanovení odst. 3 v případě, že pracovník dosahoval mimořádných pracovních výsledků. Pak v případě jeho neomluvené absence podle výše uvedeného odstavce 2 mu mohla organizace se souhlasem závodního výboru krácení dovolené prominout.

Nové bylo rovněž ustanovení odst. 4, podle něhož se pracovníkovi, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, krátila dovolená o jednu dvanáctinu za každých 25 takto zameškaných pracovních dnů. Výkon nápravného opatření nebyl důvodem ke krácení dovolené.

Jestliže pracovník dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, byla organizace dle odst. 5 povinna krátit mu dovolenou pro zameškání práce z důvodů uvedených v odstavcích 2 a 4 způsobem uvedeným v těchto odstavcích v příštím kalendářním roce. Pokud nebylo možno krácení převést na příští rok z důvodu skončení pracovního poměru, byl pracovník povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy připadající na část dovolené, o kterou mu měla být dovolená zkrácena. Organizace byla oprávněná si srazit příslušnou částku při výplatě pracovníkovy mzdy.

Ustanovení o hromadné závodní dovolené bylo zcela shodné, jako ve starší právní úpravě. Organizace mohla dle ustanovení § 17 odst. 1 v dohodě se závodním výborem určit, že její pracovníci nastoupí na hromadnou závodní dovolenou, pokud tato dovolená byla nutná z provozních důvodů a slučitelná se zájmem společnosti, zejména neohrozilo-li se nebo neztížilo-li se tím plnění plánovaných úkolů. Hromadná závodní dovolená nesměla činit více než dva kalendářní týdny; u uměleckých souborů z povolání mohla trvat čtyři kalendářní týdny.

Organizace byla povinna dle odst. 2 zajistit pracovníkovi, jemuž v době hromadné závodní dovolené nepříslušel nárok na dovolenou nebo kterému příslušel nárok na dovolenou kratší, než

¹⁰⁸ Předchozí pracovní úpravy připouštěly krácení dovolené maximálně o dva dny.

byla hromadná závodní dovolená, náhradní práci přiměřenou jeho kvalifikaci. Za tuto práci mu příslušela mzda podle vykonané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku; pokud mu nebyla náhradní práce přidělena, náležela mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud vznikl pracovníkovi dodatečně v kalendářním roce nárok na dovolenou, započítala se mu do ní doba hromadné závodní dovolené, po kterou mu byla poskytnuta náhrada mzdy, ačkoliv nekonal práci.

Podle mého názoru zajímavou modifikaci pracovních podmínek, včetně úpravy dovolené, přinesl zákoník práce pracovníkům ve stavební výrobě, zemědělské a lesní výrobě, pokud jejich výkon práce podstatně závisel na povětrnostních vlivech. Jim bylo věnováno ustanovení § 18, příznivější změna byla obsahem především odstavce 2.

Pracovníkovi přijatému na sezónní nebo kampaňové práce příslušela dle ustanovení § 18 odst. 1 po skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 odpracovaných dnů náhrada mzdy za jednu dvanáctinu dovolené, která by mu příslušela, kdyby splnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Dle odst. 2 pracovníkům v organizacích stavební výroby a výroby stavebních hmot, dílců a konstrukcí a ve stavebně montážních organizacích a pracovníkům v zemědělské a lesní výrobě, pokud jejich práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech, náležela za každý týden dovolené čerpané v zimním období další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Příslušné ústřední orgány mohly v dohodě s ústředními výbory odborových svazů blíže určit okruh pracovníků, jimž by se poskytla tato další dovolená.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Poválečné dvě dekády představují podle mého názoru nejdynamičtější vývoj pracovního práva s trvale rostoucími výhodami pro zaměstnance. Bylo to dáno podle mého mínění především poválečným entusiasmem a bezprostřední potřebou rychlé obnovy hospodářství. Velká poptávka byla vedle technologického a společenského pokroku motorem rychle rostoucí ekonomiky světové i domácí. Byla obnovena činnost závodních rad a odborů, dovolená se opět prodloužila. Podle mého názoru zdařilé a zaměstnanecky příznivé zákony o placené dovolené č. 23/1945 Sb., č. 82/1947 Sb. a č. 91/1949 Sb. daly vzor všem pozdějším zákonům o placené dovolené. Bez větších změn měly stejnou konstrukci a obsah v případě ČR do roku 1965, kdy byl vydán zákoník práce. Tehdy se podstatně změnila konstrukce legislativní úpravy (ustanovení

o dovolené obsahuje celá část devátá, §§ 100 – 110), výpočet délky dovolené se upravil zásadním způsobem v letech 1984 a 2000, kdy vymizelo hledisko věku zaměstnance a délky praxe. V případě SR se legislativní konstrukce dovolené udržela od roku 1965 dodnes, výpočet délky dovolené dle věku zaměstnance a délky praxe zde zůstal rovněž zachován.

Zákon o placené dovolené získal v obecném rámci ustálenou podobu, která byla stále pozdějšími legislativními akty zaměstnanecky příznivější.

V tom duchu byl již zákon o placené dovolené č. 23/1945 Sb., který umožnil čerpat horníkům¹⁰⁹, a zaměstnancům do 18 let věku dovolenou v délce tří kalendářních týdnů (týden navíc dodatkové dovolené), ostatním zaměstnancům dva týdny. Pokud však zaměstnanec pracoval u téhož zaměstnavatele, nebo v témže oboru nebo skupině zaměstnání alespoň pět let, měl nárok na tři týdny dovolené. Toto rozvolnění podmínky bylo velmi zaměstnanecky příznivé. Poměrnou dovolenou bylo možno čerpat již po dvou měsících trvání pracovního poměru. To vše bylo dle mého mínění zaměstnanecky příznivé.

Další zákon o placené dovolené (č. 82/1947 Sb.) umožnil její čerpání v délce čtyř týdnů, pokud zaměstnanec pracoval déle než patnáct let u téhož zaměstnavatele, nebo v témže oboru nebo skupině povolání. Horníci, pokud splnili stejnou podmínku jako v případě vládního nařízení č. 23/1945 Sb., čerpali 5 týdnů dovolené. Pro státní úředníky stále platil zákon č. 103/1926 Sb., umožňující čerpání dovolené v minimální výměře 2 – 6 týdnů v kalendářním roce. Tleskám, domnívám se, že se jedná o velmi pozitivní zákon.

Následující zákon o placené dovolené (č. 91/1949 Sb.) umožnil čerpání dovolené o týden navíc, pokud zaměstnanec po celý rok pracoval v tropickém pásmu, podmínka pro horníky zůstala zachována, viz pozn. č. 108. Prodloužil čekací dobu ze 6 na 9 měsíců. Revolučním způsobem však zrychlil nárok na dovolenou, nově stačilo odpracovat 75 směn pro nárok na čerpání dovolené za celý kalendářní rok.

Zákon o nemocenském pojištění (č. 99/1948 Sb.) rozšířil délku mateřské dovolené z 12 týdnů na 18 týdnů (zákonem č. 54/1954 Sb. poprvé specifikovanou na dvě části, 4 týdny před a 14 týdnů po porodu), tato dovolená se ještě ve sledovaném období prodloužila na 22 týdnů zákonem č. 58/1964 Sb.

¹⁰⁹ Pokud nejméně 9 měsíců před nástupem na dovolenou pracovali alespoň $\frac{3}{4}$ pracovní doby pod zemí.

Následující zákon o placené dovolené (č. 32/1950 Sb.) prodloužil čekací dobu z 9 na 11 měsíců, zákon č. 143/1950 Sb. zkrátil čekací dobu pro ženy, které vstupovaly poprvé do zaměstnání na 5 měsíců a pro výpočet dovolené poprvé zavedl součet dob všech zaměstnaneckých poměrů zaměstnance. Ke dni 31. 3. 1950 přestal platit velmi úspěšný zákon č. 103/1926 Sb. z. a n., státní zaměstnanci přestali být po mnoha desetiletích „zaměstnaneckou elitou“, což přispělo jednak k unifikaci zaměstnaneckých poměrů a k odstranění jisté diskriminace. Chápu motivaci zákonodárce, na druhou stranu si myslím, že nastal proces jisté dlouhodobé degradace kvality, významu a možnosti získání vysokoškolského vzdělání.

V letech 1951 – 1958 byl aplikován zákon o státních pracovních zálohách, tedy o umístění absolventů odborných a vysokých škol do praxe. Toto opatření mělo podle mého názoru v letech 1951 – 1954 v mnoha případech spíše represivní charakter, ale později bylo příjemnou pomocí při svobodné volbě povolání.

Zákony o placené dovolené (č. 11/1952 Sb., 4/1953 Sb., 3/1954 Sb., 9/1955 Sb., č. 11/1956 Sb. a č. 69/1957 Sb.) nepřinesly podle mého názoru nic nového, jen nepatrné kosmetické úpravy. Zákon č. 45/1956 Sb. přinesl pozitivní zkrácení pracovní doby ze 48 na 46 hodin týdně. Zákon č. 71/1958 Sb. přispěl podle mého názoru k vytožené ochraně zaměstnance, neboť ho zavázal k náhradě způsobené škodě zaměstnavateli v maximální výši trojnásobku svého příjmu. Podle současné právní úpravy je to 4,5násobek.

Zákon o placené dovolené č. 81/1959 Sb. sjednotil právní úpravu pro čerpání dovolené v zásadě pro všechny zaměstnance. Poprvé použil termín „dodatková dovolená“, zaměstnancům bylo umožněno čerpat po dohodě se zaměstnavatelem dovolenou i po kratších částech. Rozšířil možnost čerpání dodatkové dovolené i pro „nehorníky“, tedy pro všechny zaměstnance, kteří vykonávali práce obtížné, namáhavé a zdraví škodlivé. Taxativní výčet těchto prací podal zákon č. 135/1960 Sb.

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) byl první úspěšnou kodifikací pracovního práva (280 paragrafů) pro všechny zaměstnance, zkrátil čekací dobu na 5 měsíců. Vycházel z kogentní zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Od jeho ustanovení se nebylo možno odchýlit. Ve své konstrukci ustanovení o dovolené vydržel v České republice do roku 2006, v případě Slovenské republiky je konstrukce stejná dodnes (2021).

8. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v Československé republice v letech 1966 - 1992

Domnívám se, že druhá polovina 60. let 20. století se v Československu nesla pod vlivem politického uvolňování, politika byla více příznivější k potřebám lidu. Bylo to období růstu platů a mezd při zlevňování spotřebního zboží¹¹⁰, pracovní doba se zkracovala. V tom smyslu se vyvíjela následující dobová legislativa.

Vyhláška Státní plánovací komise č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů z 25. července 1966, měla platnost od 5. srpna 1966. Týž den vstoupila do účinnosti, která skončila až 31. prosince 2000. Vyhláška měla čtyři články a dvě přílohy. Prosazovala zásadu, podle které se mělo umožnit v organizacích, v nichž bude zatím zachována 46hodinová týdenní pracovní doba, upravit pracovní a provozní režim tak, aby z toho vyplynul pro pracující jeden den volna v průběhu čtyř týdnů. Tyto zásady směřovaly ke zkrácení pracovní doby na 42 - 44 hodin týdně. Po deseti letech se podruhé zkrátila pracovní doba, to vnímám jako velké pozitivum.

Podle znění Čl. II bodu 12 se úbytek fondu pracovní doby musel být uhrazen využitím vnitřních rezerv, zejména trvalým zvýšením technickoorganizační úrovně výroby a služeb a důsledným využíváním pracovní doby.

Dle bodu 13 se předpokládalo, že přechodem na zkrácenou pracovní dobu nebude vzrůstat přesčasová práce, ale naopak dojde k jejímu omezení.

Ustanovení Čl. IV se týkalo mimo jiné i úpravy délky dovolené. Platilo, že pokud čerpal pracovník dovolenou vcelku nebo v kalendářních týdnech, dostal vždy ve volna příslušný počet týdnů dovolené bez ohledu na to, zda do uvedené dovolené připadl volný den¹¹¹ či nikoliv.

Pokud čerpal pracovník dovolenou výjimečně v částech kratších než týden, příslušelo mu volno v tolika pracovních dnech, kolik by jich zpravidla dostal, kdyby si dovolenou vybíral vcelku.

¹¹⁰ Dle ukazatelů statistických ročenek Českého statistického úřadu.

¹¹¹ To na druhou stranu poikládám za jistý nedostatek, neboť zaměstnanec by v tomto případě sice získal volno navíc, ale na druhou stranu by čerpal dovolenou i době jinak volného dne.

Volný den, který pracovník získal zkrácením pracovní doby (úpravou pracovního režimu), se posuzoval jako odpracovaný, jestliže pracovník v příslušném týdnu odpracoval pracovní dobu stanovenou harmonogramem směn. Volné dny se nezapočítávaly jako zameškané dny při krácení dovolené pro překážky v práci podle ustanovení § 16 odst. 1 nařízení č. 66/1965 Sb. Při krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci podle ustanovení § 16 odst. 2 téhož vládního nařízení se krátily vždy jen pracovní dny a do krácení nebylo možno zahrnovat volné dny vyplývající ze zkrácené pracovní doby (úpravy režimů).

Při určení poměrné části dodatkové dovolené se vycházelo vždy ze zásady, že jedna dvanáctina dodatkové dovolené činila polovinu pracovního dne¹¹², a to bez ohledu na rozsah zkrácení pracovní doby.

Dne 10. března 1967 byla přijata vyhláška ministerstva financí č. 24/1967 Sb., kterou se prováděl zákon o dani ze mzdy. Dle čl. 5 odst. 7 podléhaly dani z příjmu všechny dary a odměny, které pracovník obdržel během kalendářního roku, které přesáhly částku 2000 Kčs¹¹³.

Dne 20. června 1967 byla předložena vyhláška ministerstva zdravotnictví a zahraničních věcí č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří vykonávají práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání. Vyhláška obsahovala devět paragrafů a měla platnost i účinnost od 20. července 1967 do 31. prosince 2006.

Taxativní výčet pracovišť a povolání se rozšířil nad rámec stejně orientovaného zákona č. 135/1960 Sb., jehož účinnost vypršela ke dni 31. prosince 1965. Navíc přinesla výčet 95 zemí a zeměpisných oblastí tropických nebo jinak zdravotně obtížných.

Velká roztržitost bezpečnostních předpisů vedly k tomu, že v letech 1964 až 1966 došlo k zásadní revizi fungování celé soustavy dozoru nad bezpečností práce. V roce 1968 revize vyústila v přijetí zákona č. 174 o státním odborném dozoru nad bezpečností práce (účinnost nabyl dne 1. ledna 1969). Tímto zákonem tehdejšího Národního shromáždění byly mimo jiné zřízeny Český a Slovenský úřad bezpečnosti práce a inspektoráty bezpečnosti práce v tehdejších krajských městech. Generální inspektor Státního úřadu inspekce práce ČR Mgr. Ing. Rudolf

¹¹² V režimu šestidenního pracovního týdne skutečně 1/12 z této doby odpovídala polovině pracovního dne.

¹¹³ Průměrný měsíční plat v roce 1967 byl v Československu kolem 1586,- Kč <https://finmag.penize.cz/ekonomika/> [cit. 10. 1. 2021]

Hahn oceňuje jeho oprávněnost, promyšlenost, odbornost a koncepčnost, kterou máme dodnes možnost rozvíjet¹¹⁴.

Dne 15. května 1968 byla přijata podle mého mínění nejpodstatnější změna z hlediska pracovněprávních podmínek za celou existenci našeho státu. Byla to vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Soboty se staly dnem pracovního odpočinku, v organizacích, které si pro to vytvořily ekonomické předpoklady, mohla být zkrácena pracovní doba na 40 hodin týdně. Zaměstnanci tak získali 52 dnů volna za rok navíc bez zkrácení mzdy. Upravená délka pracovní doby 40 hod/týden se týkala z počátku především pracovníků v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a pracovníků na výrobních pracovištích s nepřetržitým třisměnným režimem práce. Ve dvousměnném režimu práce se na výrobních pracovištích snížila týdenní pracovní doba na 41¼ hodiny a na ostatních pracovištích na 42,5 hodiny.

Další příznivý zákon byl zákon z 27. června 1968 č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Mateřská dovolená se prodloužila dle ustanovení § 1 z 22 na 26 týdnů. Období stanovené v zákoníku práce v délce 18 týdnů ode dne porodu, popřípadě 18 týdnů věku dítěte, se prodloužilo na 22 týdnů. Tímto zákonem se doplnil zákoník práce.

Další zaměstnanecký bonus přinesla vyhláška ministerstva financí č. 125 z 11. září 1968, podle které mohl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci mimořádnou prémii, zpravidla při dosažení pracovního jubilea v délce trvání pracovního poměru od 20 do 50 let, či při dosažení věku zaměstnance 50 a 60 let. Dle již uvedené vyhlášky ministerstva financí č. 24/1967 Sb. podléhaly tyto dary či prémie zdanění nad výši 2000,- Kčs za kalendářní rok.

Dne 18. prosince 1969 byl přijat zákon č. 153/1969 Sb., kterým se měnil zákoník práce s účinností od 1. ledna 1970. Liberalizační (obrodný) proces „Pražského jara“, nastartovaný 5. ledna 1968 zvolením Alexandra Dubčeka prvním tajemníkem ÚV KSČ, vyhlášením Akčního programu 5. dubna a zrušením cenzury 26. června 1968 zákonem č. 84/1968 Sb. byl násilně přerušena invazi okupačních vojsk pěti států Varšavské smlouvy dne 21. srpna 1968. Naděje

¹¹⁴ Hahn, R. K 50. výročí činnosti inspekce práce. Fórum sociální politiky, Praha, 2019, č. 5, str. 39 - 40.

milionů občanů byly opět zmařeny, dne 17. dubna 1969 vystřídal v roli prvního tajemníka ÚV KSČ Alexandra Dubčeka Gustáv Husák. V neklidné období 1968 - 1969 se vzedmula vlna celospolečenské nevole obyvatelstva s popřením práva na suverenitu a sebeurčení naší republiky. Nová pracovněprávní legislativní úprava (tzv. „normalizační novela zákoníku práce“) zavedla výrazně diskriminační aspekty ve své systematické části rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který dle jeho přesvědčení svou (i mimopracovní) činností narušil socialistický společenský pořádek a ztratil důvěru potřebnou pro zastávání současné funkce nebo svého současného pracovního místa. Domnívám se, že ve skryté formě se podobná šikana, i když dnes spíše z jiných důvodů, v pracovněprávních vztazích vyskytuje stále.¹¹⁵

Zaměstnavatel byl oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, jestliže zaměstnanec (podle něho) svou činností (i mimopracovní) narušil socialistický společenský pořádek takovým závažným způsobem, že jeho setrvání u zaměstnavatele do uplynutí výpovědní doby by nebylo možné bez ohrožení řádného plnění úloh zaměstnavatele.

Je samozřejmé, že tato ustanovení byla čteně využívána a i zneužívána. Podle oficiálních zdrojů bylo nuceno opustit svá pracoviště asi 350 tisíc zaměstnanců (přibližně každý patnáctý).¹¹⁶

Pozměněná ustanovení upravující institut dovolené zněla takto: podle § 100 odst. 4 mohla organizace pracovníkovi, který byl přijat z jejího podnětu, výjimečně poskytnout v dohodě se závodním výborem poměrnou část dovolené, i když nesplňoval podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

V ustanovení § 101 se připojil nový odst. 5 – čerpal-li pracovník s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny dovolenou po částech kratších než jeden týden, příslušelo mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jich v celoročním průměru připadlo

¹¹⁵ např. Blatný R.: Paradoxy výběru nových zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů v letech 2000 - 2020. Advokátní deník, č. 9, 2019, str. 1 - 10.

¹¹⁶ Domnívám se, že tolik společenských otřesů a změn v tak krátkém čase prodělalo jen málo vyspělých států. Takovými obdobími byly v našem případě roky 1914 - 1919, 1938 - 1945, 1948 - 1954, 1968 - 1971, 1989 - 1992, 2020 a dále. To musí národ vyčerpat a poznamenat.

na dobu jeho dovolené čerpané v celku. Pro pracovníky v dopravě, energetice, spojích a v zemědělství s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku určovaly počet pracovních dnů připadajících na dobu jejich dovolené ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací, zemědělství a výživy.

Upravené ustanovení § 103 doznalo rozšíření o písmeno h) a znělo: dle odst. 1 se do doby trvání pracovního poměru započítávala doba, pokud spadala do doby po 18. roku věku pracovníka

- a) kdy žena trvale pečovala 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 a doba, po kterou byl občan trvale pracovní činný v jednotném zemědělském družstvu a nebyl ani jeho členem ani v pracovním poměru k družstvu, pokud tato činnost zakládala účast na sociálním zabezpečení družstevních rolníků,
- f) péče o invalidního rodinného příslušníka, který potřeboval stálou péči a nebyl umístěn v ústavu sociální péče, a doba přípravy pro povolání prováděné podle předpisů o sociálním zabezpečení,
- g) doba, po kterou pracovník pobíral příspěvek před umístěním, popřípadě před nástupem nového zaměstnání podle příslušných předpisů,
- h) doba vazby (doba výkonu trestu odnětí svobody), bylo-li trestní stíhání proti pracovníkovi zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byť i v pozdějším řízení, a doba výkonu trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahovala výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

Doby uvedené v předchozím odstavci se dle odst. 2 nezapočítávaly, pokud spadaly do doby trvání pracovního poměru; pokud se kryly navzájem, započítávaly se jen jednou.

Dle odst. 3 bylo možno jiné doby do doby trvání pracovního poměru pro účely dovolené pracovníkovi započítat se souhlasem ústředního orgánu daným po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

Dle odst. 4 se do doby trvání pracovního poměru započítávaly do doby rozhodné pro délku dovolené i doba trvání pracovního poměru v cizině, popřípadě jiné započítatelné doby strávené v cizině, jen jestliže se pracovník zdržoval mimo území Československé socialistické republiky s povolením příslušných státních orgánů; výjimky mohly povolit ústřední orgány.

Do doby trvání pracovního poměru se započítávaly dle ustanovení § 104 všechny doby pracovního poměru a doby uvedené v § 103 odst. 1 a 3, i když spadají do doby před 1. lednem 1966.

V ustanovení § 106 odst. 5 se připojila věta: „Požádala-li pracovnice organizaci o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na ukončení její mateřské dovolené (dle ustanovení § 157 odst. 1), byla organizace povinna její žádosti vyhovět.

Ustanovení § 108 se doplnilo o nový odstavec 4, který zněl: „Změnil-li pracovník zaměstnání a v organizaci splnil podmínku čekací doby, mohla mu kterákoli ze zúčastněných organizací poskytnout celou dovolenou, popřípadě její zbývající část, jestliže o to pracovník požádal nejpozději při rozvázání pracovního poměru a zúčastněné organizace se dohodly na úhradě náhrady mzdy za dovolenou (její části), na niž pracovníkovi v organizaci poskytující dovolenou (její části) nárok nevznikl.

Ustanovení § 110 se rozšířilo o odstavce 2 a 3. Dle odst. 2 mohlo Federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě se zúčastněnými ústředními a odborovými orgány stanovit podmínky

- a) za kterých mohli členové posádek lodí určených výhradně nebo částečně pro plavbu na moři čerpat dovolenou až do konce příštího kalendářního roku,
- b) poskytování dovolené v tuzemsku pracovníkům, kteří nastupovali na pracoviště mimo území Československé socialistické republiky nebo se z takového pracoviště vrátili.

Způsob výpočtu a výši náhrady mzdy za dobu dovolené pro pracovníky v dopravě, v energetice, ve spojích a v zemědělství s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku stanovily dle odst. 3 ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací, zemědělství a výživy.

Dne 6. května byl přijat zákon č. 42/1970 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákoník práce. Institutu dovolené byly věnovány ustanovení §§ 100 až 110, přičemž formulace zůstaly stejné.

Dne 23. listopadu 1970 byl přijat zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, kterým se rovněž doplnil zákoník práce. Do určité míry navázal v hrubých rysech dle mého mínění na platový zákon č. 103/1926 Sb. V ustanovení § 1 byl definován služební poměr, vznik nároku na dovolenou byl popsán v ustanovení § 38. Dle jeho odst. 1 měl příslušník nárok na dovolenou za kalendářní rok, jestliže v něm vykonával službu alespoň 75 dnů. Ministr vnitra Československé socialistické republiky stanovil, které doby se posuzovaly jako doby výkonu služby.

Dle odst. 2 náležela příslušníkovi poměrná dovolená za kalendářní rok, v němž vznikl služební poměr, i když nesplnil podmínku uvedenou v předchozím odstavci.

Dle ustanovení § 39 odst. 1 činila základní výměra dovolené 30 kalendářních dnů. Tato výměra se prodlužovala o 14 kalendářních dnů, pokud příslušník využil alespoň 14 kalendářních dnů dovolené k lázeňskému léčení na základě rozhodnutí lékařské komise.

Dle odst. 2 se poměrná část dovolené určila tak, že za každý kalendářní měsíc trvání služebního poměru v kalendářním roce náležela jedna dvanáctina dovolené. Pokud vznikl služební poměr nejpozději 15. den v měsíci, náležela příslušníkovi poměrná část dovolené i za tento kalendářní měsíc; za kalendářní měsíc, v němž služební poměr skončil, mu náležela poměrná část dovolené, jen jestliže v tomto měsíci trval služební poměr déle než 15 dnů.

Dle ustanovení § 40 odst. 1 se dovolená rovněž v případě příslušníků vyčerpávala vcelku, poskytovala-li se výjimečně po částech, musela alespoň jedna část činit nejméně 14 kalendářních dnů.

Dle odst. 2 bylo možno dovolenou poskytnout příslušníkovi ještě před splněním podmínky stanovené v § 38 odst. 1. Jestliže však do konce kalendářního roku tuto podmínku nesplnil, byl povinen vrátit služební příjem, který mu byl vyplacen za dobu dovolené nebo za její poměrnou část, na niž mu nevznikl nárok; to neplatilo v případě uvedeném v § 38 odst. 2.

Nástup dovolené určoval dle odst. 3 příslušný náčelník nebo velitel, a to s přihlédnutím k zájmům služby i k oprávněným požadavkům příslušníka. Den nástupu dovolené musel být příslušníkovi oznámen nejméně 15 dnů předem; tato lhůta mohla být zkrácena, jestliže s tím příslušník souhlasil.

Dle odst. 4 bylo nutno nástup dovolené určit tak, aby ji příslušník mohl vyčerpat zpravidla do konce kalendářního roku; jestliže příslušník ze služebních důvodů nebo pro důležité osobní překážky ve službě nemohl dovolenou v kalendářním roce vyčerpat, byl příslušný náčelník nebo velitel povinen poskytnout mu ji tak, aby skončila nejpozději 30. dubna příštího roku.

Pokud to vyžadoval důležitý zájem služby, mohl příslušný náčelník nebo velitel změnit podle odst. 5 příslušníkovi původně určený nástup dovolené nebo ho odvolat z dovolené; příslušník měl v takovém případě nárok na náhradu nákladů, které mu bez jeho zavinění vznikly.

Pokud byl příslušník v době dovolené uznán neschopným služby pro nemoc nebo úraz, dovolená se mu dle ustanovení § 41 odst. 1 přerušila. Dovolená se přerušila příslušníci rovněž nástupem na mateřskou dovolenou.

Pokud připadl v době dovolené příslušníka svátek na den, který je jinak jeho obvyklým dnem služby, nezapočítával se mu do dovolené.

Dle ustanovení § 42 odst. 1 měl příslušník nárok za dobu dovolené na služební příjem v plné výši. Na požádání příslušníka mu musel být služební příjem splatný během dovolené vyplacen již před nastoupením dovolené.

Příslušníkovi náležela dle odst. 2 náhrada za nevyčerpanou dovolenou nebo za její poměrnou část ve výši služebního příjmu odpovídajícího době nevyčerpané základní výměry dovolené, pokud dovolenou nebo její poměrnou část nemohl vyčerpat

- a) z naléhavých služebních důvodů,
- b) proto, že mu náčelník nebo velitel neurčil její nástup,
- c) pro překážky ve službě z důvodu obecného zájmu a pro důležité osobní překážky ve službě,
- d) proto, že služební poměr skončil.

I dovolenou příslušníka bylo možno krátit. Dle ustanovení § 43 se mu krátila dovolená za každý den neomluvené nepřítomnosti ve službě o dva kalendářní dny; dovolená však nesměla být zkrácena na méně než sedm kalendářních dnů¹¹⁷.

¹¹⁷ To byla velká odchylka od zákoníku práce, neboť teoreticky umožňovala (připouštěla) celkovou neomluvenou absenci v délce 11 dnů za kalendářní rok. Běžný pracovník (pracovník v zaměstnaneckém poměru) obvykle dostal za tři neomluvené absence výtýkáci dopis s hrozbou rozvázání pracovního poměru pro neuspokojivé výsledky v práci.

Příslušníkovi, jehož služební poměr skončil během kalendářního roku, náležela dle ustanovení § 44 odst. 1 poměrná část dovolené za rok, i když nesplnil podmínku uvedenou v § 38 odst. 1.

Pokud skončil služební poměr příslušníka po vyčerpání dovolené nebo její poměrné části, byl příslušník povinen dle odst. 2 vrátit služební příjem vyplacený mu za část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena. Za dovolenou nebo její část, na kterou mu nárok nevznikl, byl příslušník povinen vrátit služební příjem, jen pokud mu skončil služební poměr propuštěním dle § 100 odst. 1 písm. e) nebo f), odnětím hodnosti nebo ztrátou hodnosti.

Příslušník, který vykonával po celý kalendářní rok zdraví škodlivou nebo zvláště obtížnou službu, měl dle ustanovení § 45 odst. 1 též nárok na dodatkovou dovolenou v délce sedmi kalendářních dnů¹¹⁸. Pokud tuto službu vykonával jen po část roku, náležela mu poměrná část dodatkové dovolené.

Ministr vnitra Československé socialistické republiky stanovil dle odst. 2, která služba byla zdraví škodlivá nebo zvláště obtížná.

Dle ustanovení odst. 3 nebylo dovoleno poskytnout náhradu podle § 42 odst. 2; tato dovolená musela být vždy vyčerpána, a to přednostně (ve stejném duchu jako ustanovení § 109 odst. 5 zákoníku práce).

Pokud příslušník nemohl pro překážky z důvodu obecného zájmu (výkon veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu) nebo pro důležité osobní překážky konat službu, měl nárok dle § 46 odst. 1 na udělení služebního volna. Služební volno se poskytovalo na nezbytně nutnou dobu.

Příslušník, kterému bylo poskytnuto služební volno pro překážky ve službě z důvodu obecného zájmu, měl po dobu tohoto služebního volna nárok dle odst. 2 na služební příjem, pokud mu podle zvláštních předpisů nebyla poskytnuta odměna nebo vyplacena náhrada služebního příjmu organizací, pro kterou byl činný.

Ministr vnitra ČSSR stanovil dle odst. 3, ve kterých případech a v jakém rozsahu se služební volno poskytovalo pro důležité osobní překážky ve službě a v jakém rozsahu náležel služební příjem po dobu tohoto služebního volna.

¹¹⁸ Je zajímavé, že služební zákon formuloval délku dodatkové dovolené „sedm kalendářních dnů“, zatímco zákoník práce ve svém ustanovení § 105 odst. 1 ji formuloval jako „jeden kalendářní týden“. Rovněž tak poměrná část dodatkové dovolené byla v zákoníku práce specifikována jednou dvanáctinou po odpracování 25 dnů ve ztížených podmínkách, na něž se dodatková dovolená vztahovala.

Dle ustanovení § 47 upravovalo služební volno bez nároku na služební příjem. Pokud příslušník požádal z vážných důvodů o služební volno, mohlo mu být poskytnuto na nezbytně nutnou dobu bez nároku na služební příjem.

Ke druhé novele zákoníku práce došlo zákonem ze dne 26. března 1975 č. 20/1975 Sb., která odstranila diskriminační prvky jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele¹¹⁹, nutno dodat – po častých protestech Mezinárodní organizace práce. Podle mého názoru se jednalo jednoznačně o krok správným směrem.

Hlavním účelem druhé novely zákoníku práce byla nová úprava rozvázání pracovního poměru, zvýšení vlivu odborových orgánů v pracovněprávních vztazích, prohloubení péče o zaměstnané matky (rok 1975 byl Mezinárodním rokem ženy), ale také o zaměstnance, kteří utrpěli pracovní úraz nebo onemocněli nemocí z povolání.

Změna úpravy dovolené byla spíše kosmetická: v ustanovení § 100 odst. 2 písm. c) se slova „změnila-li je zaměstnaná matka z důvodu péče o své dítě“ nahradila slovy „nebo změnila-li je pracovnice trvale pečující o dítě z důvodu této péče“.

Ustanovení § 101 odst. 5 bylo rozšířeno o větu druhou. nově znělo: „Čerpal-li dovolenou pracovník s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny, nebo na období celého kalendářního roku (§ 85), příslušelo mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadlo v celoročním průměru. Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy a spojů mohly v dohodě s příslušným odborovým orgánem určit, kterým pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou a za jakých podmínek mohla být dovolená poskytována v kalendářních dnech.“

Ustanovení § 105 odst. 2 nově znělo (v minulém čase): „Vláda Československé socialistické republiky v dohodě s Ústřední radou odborů stanovila, kteří další pracovníci konali práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé a měli nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo v dohodě s ministerstvy zdravotnictví České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky, s ostatními zúčastněnými ústředními orgány a Ústřední radou odborů seznamy druhů prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány. Může určit

¹¹⁹ Již zmiňovaná normalizační novela zákoníku práce, zákon č. 153/1969 Sb.

okruh pracovníků, jimž se dodatková dovolená poskytovala a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování.“

Ustanovení § 110 odst. 1 písm. e) a odstavec 2 nově zněl: „e) za jakých podmínek se prodlužovala dovolená až o jeden týden pracovníkům, jejichž pracovní doba byla rozvržena nerovnoměrně podle § 85 odst. 2, popřípadě dalším pracovníkům, pokud jejich práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech, jestliže čerpali dovolenou v období, které bylo podle rozhodnutí příslušného ústředního orgánu obdobím s nižší potřebou práce.“

Odstavec 2 zněl: „Federální ministerstvo práce a sociálních věcí mohlo v dohodě se zúčastněnými ústředními orgány a příslušnými odborovými orgány stanovit podmínky, za kterých mohli členové posádek československých námořních lodí a pracovníci pracující v cizině čerpat dovolenou v tuzemsku až do konce příštího kalendářního roku, a podmínky poskytování dovolené v tuzemsku pracovníkům, kteří nastupovali na pracoviště mimo území ČSSR nebo se z takového místa vrátili.“

Ustanovení odstavce 3 se vypustilo.

Dne 18. června 1975 byl přijat zákon č. 55/1975 Sb., kterým se opět (už podruhé v průběhu roku) měnil a doplnil zákoník práce.

Drobnou úpravu zaznamenalo ustanovení § 103 písm. a), které znělo: „kdy žena trvale pečovala o dítě ve věku do tří let“. Jiné změny právní úprava dovolené nezaznamenala.

Ustanovení § 2 vyhlášky federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 38/1976 Sb., o poskytnutí dovolené na zotavenou některým pracovníkům v souvislosti s jejich pobytem v cizině rozvíjelo ustanovení § 108 odst. 1 zákoníku práce.

Dne 23. června 1982 byl přijat stručný (pouze o dvou člancích) zákon Federálního shromáždění ČSSR č. 72/1982 Sb., kterým se měnil a doplňoval s účinností od 1. července 1982 § 105 zákoníku práce.

Úplné znění zákoníku práce (zákona č. 55/1975 Sb.) mělo nově ustanovení § 105 s nadpisem „dodatková dovolená a zvláštní dodatková dovolená“. Ustanovení tohoto paragrafu se doplnilo o ustanovení odstavce 3 ve znění (zde v minulém čase): „Vláda ČSSR po dohodě s Ústřední radou odborů stanovila, za jakých podmínek a v jaké délce měli nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou pracovníci se stálým pracovištěm pod zemí při těžbě nerostů, pokud odpracovali

směny stanovené těžebním režimem na sobotu, a za jakých podmínek mohli čerpat tuto dovolenou až do konce příštího kalendářního roku.“

Dne 14. prosince 1982 (po přijetí novely občanského zákoníku, zákona č. 131/1982 Sb.) bylo přijato podle mého mínění zdařilé nařízení vlády České socialistické republiky ze dne 8. prosince 1982 č. 154/1982 Sb., o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru. Účinnost nařízení byla od 1. ledna 1983.

Dle ustanovení § 1 mohl občan na základě povolení národního výboru poskytovat za úplatu věcná plnění a výkony stanovené tímto nařízením (dále jen „služby“). To byl podle mého názoru významný posun v legislativní úpravě, který dal konečně (od roku 1948) základ občanské iniciativě v činnosti blízké drobnému podnikání. Na jedné straně to bylo způsobeno rozvojem do té doby tzv. „černé práce“, lidově zvané „melouchy“, kterou bylo nutno legislativně upravit, na druhé straně to bylo dáno společenskými změnami. Dne 10. listopadu 1982 zemřel po osmnáctiletém vedení SSSR Leonid Brežněv, představitel tvrdého stalinistického křídla ÚV KSSS, jeho odchodem (a současně existencí silného charismatického oponenta ve Spojených státech v osobě Ronalda Reagana (prezident 1980 - 1988)) nastala doba postupného a nenápadného politického uvolňování v bloku socialistických zemí. V čele Sovětského svazu se rychle vystřídali ještě dva představitelé moci v epizodním funkčním období (Jurij Andropov (1982 - 1984) a Konstantin Černěnko (1984 - 1985)), než v březnu 1985 nastoupil nezvykle mladý (54 let), progresivní, liberálně-reformní, dynamický a charismatický Michail Gorbačov s revolučním programem „Perestrojky“ („Přestavby hospodářského mechanismu“).

Dle ustanovení § 2 odst. 1 bylo možno povolení udělit pouze k poskytování služeb občanům, pokud šlo o

- a) řemeslnické práce, včetně údržby domovního majetku a bytů,
- b) osobní služby, služby úklidové, služby nosičů, kopáčské práce a provozování přívozu.

Dle odst. 3 nepotřeboval občan, kterému bylo uděleno podle zvláštních předpisů (§ 24 odst. 1 zákona ČNR č. 127/1981 Sb., o vnitřním obchodě) povolení prodávat vlastní po domácku vyráběné nebo zpracovávané výrobky, k jejich výrobě nebo zpracování povolení podle tohoto nařízení.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 bylo možno udělit povolení občanovi

- a) staršímu 18 let, který měl potřebnou odbornou kvalifikaci a
- b) který služby poskytoval vedle svého hlavního zaměstnání, nebo byl-li důchodce, žena v domácnosti nebo občan se změněnou pracovní schopností.

Dle odst. 2 mohl národní výbor udělit povolení i jinému občanovi, který splňoval podmínky uvedené v odstavci 1 písm. a), šlo-li o poskytování služby v nedostatkovém oboru v místě a její zabezpečení jiným způsobem by bylo nevhodné.

Pokud se udělovalo povolení podle ustanovení § 3 odst. 2 občanovi, který neměl dosud ukončen pracovní nebo obdobný poměr, národní výbor dle ustanovení § 5 odst. 2 v povolení stanovil, že občan mohl poskytovat služby teprve počínaje dnem následujícím po dni ukončení pracovního nebo obdobného poměru.

Dle § 5 odst. 3 mohl národní výbor občanovi uložit, aby ve stanovené lhůtě uzavřel smlouvu o pojištění odpovědnosti za škodu, která mohla vzniknout v souvislosti s poskytováním některých služeb.

V této souvislosti musím uvést, že rovněž přijetím zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnících se rozšířila vrstva občanů, kteří již dříve pracovali v oboru tzv. „svobodných povolání“.

Zákon ze dne 13. listopadu 1984 č. 111/1984 Sb., o prodloužení základní výměry dovolené na zotavenou a o doplnění § 5 zákoníku práce měl účinnost od 1. ledna 1985. Ustanovení § 5 se doplnilo o příslušníky sborů požární ochrany.

Základní výměra dovolené se zvýšila změnou ustanovení § 101 odst. 1: „Základní výměra dovolené činí tři kalendářní týdny v kalendářním roce.“ Ustanovení odstavce 2 se vypustilo¹²⁰. Dosavadní odstavce 3 až 5 se dále označovaly jako odstavce 2 až 4. To byl dle mého názoru krok správným směrem.

Zároveň zákon č. 122/1975 Sb., o zemědělském družstevnictví se změnil v ustanovení § 54 odst. 1 takto: „Základní výměra dovolené činí tři kalendářní týdny v kalendářním roce.“

¹²⁰ Tímto opatřením se zrušila výhoda pro mladé pracovníky nad 18 let věku, kteří dovršili alespoň pět let pracovního poměru.

V ustanovení § 54 se vypustil odstavce 2. Dosavadní odstavce 3 až 5 se označovaly jako odstavce 2 až 4.

Zákon ze dne 26. března 1985 č. 22/1985 Sb., kterým se měnil a doplnil § 92 a 105 zákoníku práce, měl účinnost dnem vyhlášení 9. dubna 1985.

Ustanovení § 92 odst. 3 se doplnilo písmenem c), toto ustanovení upravovalo poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu jednou za dva týdny pracovníkům, jejichž pracovní doba byla rozvržena odchylně podle § 85 odst. 1.

Ustanovení § 105 odst. 3 se rozšířilo o ustanovení písm. b) a nově znělo: „Vláda ČSSR po dohodě s Ústřední radou odborů stanoví, za jakých podmínek a v jaké délce mají nárok na zvláštní dodatkovou dovolenou

- a) pracovníci se stálým pracovištěm pod zemí při těžbě nerostů, pokud odpracovali směny stanovené těžebním režimem na sobotu, a za jakých podmínek mohli čerpat tuto dovolenou až do konce příštího kalendářního roku,
- b) pracovníci organizací stavební výroby, kteří pracovali na stavbách za zvlášť ztížených pracovních podmínek a v odloučení od rodin.“

Podle článku II tohoto zákona mohla vláda ČSSR po dohodě s Ústřední radou odborů stanovit, že zvláštní dodatková dovolená podle § 105 odst. 3 písm. b) se poprvé poskytne za rok 1985.

Dne 23. června 1987 byl přijat zákon č. 52/1987 Sb., kterým se měnila a doplnila některá ustanovení zákoníku práce. Zákon měl účinnost od 1. července 1987.

Drobná úprava se týkala ustanovení § 6 odst. 2 pro pracovníky organizací se zahraniční majetkovou účastí včetně mezinárodních hospodářských organizací nebo jejich poboček se sídlem v ČSSR, pro něž mohla vláda ČSSR stanovit odchylnou úpravu od zákoníku práce, pokud šlo o vznik, změny a skončení pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, pracovní volno s náhradou mzdy náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, náhradu škody a průměrný výdělek.

Zajímavá a přelomová byla změna ustanovení § 127 doplněním nového odstavce 2. Podle jeho znění organizace omluvila též nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu poskytovala peněžitá pomoc podle předpisů o nemocenském pojištění nebo příspěvek podle zákona o mateřském příspěvku; po tuto dobu mu nepříslušela náhrada mzdy.

Zároveň se změnilo ustanovení § 157 odst. 1 o délce mateřské dovolené. Ta se prodloužila z 26 na 28 týdnů, pokud žena porodila zároveň dvě a více dětí nebo pokud šlo o ženu osamělou, náležela jí nově mateřská dovolená v délce 37 týdnů.

Dále se upravila další ustanovení §§ 158 a 159 o mateřské dovolené. Dle změněného § 159 odst. 3 a 5 se prodloužila doba mateřské dovolené z 12 na 14 týdnů. Jednalo se o zvláštní případy, kdy se dítě narodilo mrtvé nebo zemřelo v průběhu mateřské dovolené.

Další změnu zaznamenalo ustanovení § 160 odst. 2 o prodloužení mateřské dovolené v délce 22 týdnů, pokud žena převzala cizí dítě, a v délce 31 týdnů, pokud převzala dvě a více dětí. Mateřská dovolená se poskytovala až do dne, kdy dítě dosáhlo věku dvou let.

Zákon ze dne 15. prosince 1987 s účinností od 1. ledna 1988 č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům přiznal značné části z nich dle ustanovení § 5 zvláštní příspěvek 1000,- Kčs měsíčně, konal-li méně rizikovou práci v podzemí hlubinných dolů a ve výši 1500,- Kčs měsíčně v ostatních případech.

Dle ustanovení § 16 náležel zvláštní příspěvek podle tohoto zákona, jestliže podmínky pro jeho přiznání byly splněny po 31. prosinci 1987.

Dle ustanovení § 18 se za § 148 zákoníku práce vložil nový § 148a podle něhož Federální ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s federálním ministerstvem financí, ministerstvy práce a sociálních věcí a zdravotnictví republik a s Ústřední radou odborů stanovila vyhláškou okruh pracovníků v hornictví trvale nezpůsobilých k dosavadní práci ze zdravotních důvodů, podmínky jejich pracovního uplatnění, hmotného zabezpečení, jakož i povinnosti organizací s tím souvisejících.

Vládní nařízení ze dne 24. listopadu 1987 č. 1/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru, bylo vyhlášeno 29. ledna 1988 a vstoupilo do účinnosti dne 1. února 1988. Jednalo se o rozšíření působnosti zákona č. 154/1982 Sb., který umožňoval mimopracovní činnost vedle řádného zaměstnání v rámci občanské výpomoci.

Nařízení č. 1/1988 Sb. ve svém ustanovení § 1 umožňovalo občanovi „za účelem uspokojování hmotných potřeb ostatních občanů poskytovat za úplaty občanům, popřípadě organizacím věcná plnění a výkony včetně prodeje zboží a přípravy pokrmů a nápojů (dále jen „služby“).

Možnost poskytování služeb občanem se tedy rozšířila i na organizace, což byla další příjemná změna ve vývoji pracovních možností. Dle odst. 2 mohly být tyto služby poskytovány i v prodejně, provozovně nebo zařízení socialistické organizace na základě žádosti občana o povolení národního výboru.

Dle ustanovení § 2 odst. 1 bylo možno povolení udělit občanovi staršímu 18 let, který dosáhl v případě povahy jím poskytované služby potřebnou odbornou kvalifikaci, popřípadě i zdravotní způsobilost.

Dle odst. 2 mohl občan poskytovat služby za pomoci manžela, manželky, dětí, pokud ukončili povinnou školní docházku, rodičů, druha nebo družky, důchodců a jiných občanů vykonávajících tuto činnost vedle svého hlavního zaměstnání¹²¹.

Ustanovení § 7 bylo z hlediska praxe pozdějších let zajímavé v tom smyslu, že vedle běžné povinnosti vedení průkazné evidence o příjmech a výdajích byl občan povinen uchovávat tyto doklady po dobu pěti let¹²².

Ustanovením § 16 se zrušila vládní nařízení č. 154/1982 Sb., o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru.

Dne 14. prosince 1988 vstoupil v platnost zákon č. 188/1988 Sb., kterým se měnil a doplňoval zákoník práce. Jednalo se o rozsáhlou novelu zákoníku práce, účinnost nastala od 1. ledna 1989.

Dle ustanovení § 83 odst. 1 byla pracovní doba nejvýše 43 hodiny týdně. Dle odst. 2 měli pracovníci mladší 16 let pracovní dobu nejvýše 33 hodin týdně, mladiství pracovníci starší 16 let, kteří podle právních předpisů směli pracovat v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, mohli tyto práce vykonávat nejvýše 36 hodin týdně.

Institut dovolené byl tradičně upraven v ustanovení §§ 100 – 110.

Podle ustanovení § 100 se rozlišovalo pět druhů dovolené:

- a) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- b) dovolená za odpracované dny,

¹²¹ To byla opět vítaná pozitivní změna, neboť předchozí legislativní úprava, zákon č. 154/1982 Sb. umožňoval možnost občana poskytování služeb vázanou pouze na jeho osobu.

¹²² Podle žinostenského (č. 455/1991 Sb.) a daňového zákona (č. 563/1991) v platném znění dalších předpisů to bylo deset let.

- c) dodatková dovolená,
- d) zvláštní dodatková dovolená,
- e) další dovolená.

Toto rozdělení druhů dovolené v principu rozlišuje i současná právní úprava česká i slovenská s tím rozdílem, že zvláštní dodatková dovolená byla zrušena a dřívější „další dovolená“ (pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou) je současnou právní úpravou řešena kontem pracovní doby s vyrovnávacím obdobím (zákon č. 262/2006 Sb.) a novelou zákoníku práce (zákonem č. 285/2020 Sb.).

Dle ustanovení § 101 odst. 1 měl zaměstnanec, který pracoval v nepřetržitém pracovním poměru u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů¹²³ v kalendářním roce, nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr trval nepřetržitě po dobu kalendářního roku. Za odpracovaný se považoval den, v němž pracovník odpracoval převážnou část své směny, přičemž části směn odpracovaných v různých dnech se nesčítaly.

Dle odst. 2 činila poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Dle ustanovení § 102 odst. 1 činila základní výměra dovolené tři týdny. Dle odst. 2 příslušela dovolená pracovníkovi ve výměře čtyř týdnů, který do konce kalendářního roku dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku.

Došlo k taxativnímu rozšíření ustanovení § 103 odst. 1. Do doby trvání pracovního poměru se započítávala, pokud spadala do doby po 18. roce věku pracovníka, doba

- a) kdy žena nebo osamělý pracovník trvale pečovali 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,

¹²³ To bylo další významné zlepšení pracovněprávních podmínek, od zákona č. 91/1949 Sb. a pozdějších pracovní úprava vyžadovala alespoň 75 odpracovaných dnů v kalendářním roce.

- f) osobní péče o blízkou osobu, která byla převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení, osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, které vyžadovalo mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti¹²⁴,
- g) přípravy pro povolání prováděné podle zvláštních předpisů,
- h) po kterou byl pracovník veden v evidenci národního výboru jako uchazeč o zaměstnání nebo pobíral invalidní důchod¹²⁵,
- i) vazby nebo výkonu trestu odnětí svobody, bylo-li trestní stíhání proti pracovníkovi zastaveno nebo byl-li obžaloby zproštěn, byť i v pozdějším řízení, a trestu odnětí svobody vykonaného na podkladě zrušeného rozsudku, která přesahovala výměru mírnějšího trestu uloženého v pozdějším řízení.

Dle ustanovení § 104 se určovala dovolená za odpracované dny. Zatímco zákon č. 65/1965 Sb. (zákoník práce) uváděl v ustanovení § 105 nárok na poměrnou část jedné dvanáctiny dodatkové dovolené po odpracování 25 dnů za stanovených podmínek pro dodatkovou dovolenou a nárok na poměrnou část řádné dovolené blíže nespécifikoval, v § 104 zákona č. 188/1988 Sb. byla poměrná část dovolené ve výši jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok přiznána po odpracování 22 dnů v příslušném kalendářním roce. Dle ustanovení § 101 odst. 1 věta druhá byl tento nárok přiznán po odpracování celého měsíce v kalendářním roce.

Dle ustanovení § 105 odst. 1 měl pracovník, který pracoval v téže organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracoval-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Nové ustanovení § 106 odst. 1 definovalo týden dovolené jako sedm po sobě následujících kalendářních dnů.

¹²⁴ Novela zákoníku práce, zákon č. 153/1969 Sb., uváděla v ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) invalidního rodinného příslušníka.

¹²⁵ Podle formulace ustanovení § 103 odst. 1 písm. g) novely zákoníku práce, zákona č. 153/1969 Sb., se jednalo o dobu před umístěním a nástupem do zaměstnání, zákon č. 188/1988 Sb. již precizuje na dobu přípravy pro povolání a dobu evidence uchazeče o zaměstnání či dobu pobírání invalidního důchodu.

Ostatní ustanovení zákoníku práce upravující dovolenou byla shodná se starší právní úpravou. Novinku přineslo ustanovení § 109 odst. 2, podle něhož pracovník, který si nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu organizace neurčila její čerpání nebo pro překážky v práci, byla organizace povinna poskytnout ji pracovníkovi tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku¹²⁶. Organizace byla povinna určit pracovníkovi čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně měl nárok.

Za § 110 se vložily nové § 110a, 110b a 110c. Obsah těchto nově označených paragrafů byl již obsahem předchozí právní úpravy. Např. podle ustanovení § 110a změnil-li pracovník v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, mohla 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 části), na niž pracovníkovi v organizaci poskytující dovolenou (její část) nárok nevznikl.

Novinkou bylo pouze ustanovení § 110b odst. 2, která vycházela z již uvedené nové úpravy § 109 odst. 2. Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou bylo možno pracovníkovi poskytnout dle § 110b odst. 2 pouze tehdy, pokud ji nemohl pracovník vyčerpat ani do konce příštího kalendářního roku (z uvedených taxativních důvodů).

Tímto zákonem došlo také k prodloužení mateřské dovolené, upravené v ustanovení § 157 odst. 2 a § 160 odst. 2 (při převzetí dítěte) ze dvou do tří let věku dítěte.

Dne 25. května 1989 vstoupila v platnost i v účinnost novela zákoníku práce, zákon č. 52/1989 Sb. Zákon obsahoval 280 paragrafů (stejně jako v roce 1965) a byl účinný do 20. května 1991. Institut dovolené byl upraven v ustanovení „tradičních“ paragrafů 100 - 110. Jednalo se o poslední úpravu pracovněprávních vztahů před listopadovými událostmi o půl roku později.

¹²⁶ To byla další zaměstnanecká výhoda, předchozí právní úprava vyžadovala vyčerpaní dovolené za této situace do 30. dubna následujícího roku.

Všechny ustanovení §§ 100 – 104 upravující institut dovolené byla shodná se starší právní úpravou, nově bylo formulováno ustanovení § 105 o dodatkové dovolené, zvláštní dodatkové dovolené a další dovolené.

Ustanovení § 105 dle zákona č. 52/1989 Sb. obsahovalo pět odstavců. Dle odst. 1 měl pracovník, který pracoval v těžce organizaci po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, též nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracoval-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Dle odst. 2 stanovila nařízením vláda ČSSR v dohodě s Ústřední radou odborů, kteří další pracovníci konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé a měli tak nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo vyhláškou v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a sociálních věcí republik druhy prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány; přitom mohlo blíže určit okruh pracovníků, jimž se dodatková dovolená poskytne, a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování.

Dle odst. 3 mohla vláda ČSSR v dohodě s Ústřední radou odborů stanovit nařízením, za jakých podmínek a v jaké délce měli 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 zvláště ztížených pracovních podmínek a v odloučení od rodin,
- c) další pracovníci, kteří vykonávají mimořádně důležité práce pro ekonomický rozvoj společnosti, a pracovnice a osamělí pracovníci pečující o více dětí.

Dle odst. 4 náležela další dovolená v trvání dvou dnů pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou podle § 85 odst. 2, popřípadě dalším pracovníkům, jejichž práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech, a to za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce, další dovolená mohla být nejvýše jeden týden. Období s nižší potřebou práce stanovil pracovněprávním předpisem příslušný ústřední orgán.

Ustanovení § 106 bylo shodné se starší pracovní právní úpravou, ustanovení § 107 odst. 2 bylo nově formulováno: vláda ČSSR po projednání s Ústřední radou odborů stanoví nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu.

Ostatní ustanovení §§ 108 – 110 byla shodná se starší právní úpravou.

Změny ve společnosti po Listopadu 1989 si vyžádaly příslušnou reakci legislativy. Podle mého názoru byla v oblasti pracovní právní problematiky přijata rychle a v kvalitní úrovni.

Dne 18. dubna 1990 vstoupil v platnost a od 1. května v účinnost zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Občané mohli dle ustanovení § 1 individuálně provozovat podnikatelskou činnost v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem. Ke společnému provozování podnikatelské činnosti mohli občané vytvářet obchodní společnosti, tichou společností nebo konsorcium. Podnikání tak mohlo být provozováno jako samostatně výdělečná činnost bez nutnosti hlavního pracovního poměru.

O několik dní později, 23. dubna 1990, vstoupil v platnost zákon č. 121/1990 Sb., o pracovních vztazích při soukromém podnikání občanů. I tento zákon vstoupil v účinnost od 1. května 1990, obsahoval osmnáct paragrafů. Změny doznalo mnoho ustanovení zákoníku práce, avšak institut dovolené zůstal beze změn.

Dle ustanovení § 2 byl podnikatel definován jako občan, který byl oprávněn podnikat a byl vedoucím své organizace. Dle ustanovení § 16 se na práva a povinnosti mezi podnikatelem a pracovníkem v taxativně uvedených ustanoveních zákoníku práce přiměřeně použily pracovní právní předpisy vydané pro organizace s obdobnou činností, jakou provozoval podnikatel. Z hlediska institutu dovolené se to týkalo pouze ustanovení § 105 odst. 4 o další dovolené pracovníků s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, popřípadě dalších pracovníků, jejichž práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech.

Dne 28. dubna 1990 vstoupila v platnost vyhláška č. 135/1990 Sb., o odměňování pracovníků při soukromém podnikání občanů. V účinnost vstoupil 1. května 1990, obsahovala patnáct paragrafů. Jednalo se v podstatě o mzdový tarif pro podnikatele a jeho zaměstnance, aby zůstala zachována sociální rovnost mezi zaměstnanci v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Dle ustanovení § 13 byl podnikatel povinen poskytovat pracovníkům zařazeným do jednotlivých

tarifních stupňů (dle dosaženého vzdělání a pracovní pozice) mzdu nejméně ve výši základních mzdových tarifů v rozpětí od 1300 do 3000 Kčs/měsíc.

Průměrná mzda v národním hospodářství dosahovala v roce 1989 částku 3170 Kčs/měsíc.¹²⁷

První etapa reformy pracovního zákonodárství po roce 1989 proběhla počátkem roku 1991 přijetím tří významných zákonů.

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti byl v porevolučním období prvním zákonem, který reguloval trh práce a podmínky poskytování dávek hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Tento zákon nastolil jiné kvalitativní řešení zaměstnanosti. Spolu s přechodem hospodářství z centrálně řízené na tržní ekonomiku vytvořil základní předpoklady pro fungování trhu práce, jako i pro poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Zákon byl několikrát novelizován a platí dodnes.

Z makroekonomických statistik lze připomenout, že v tomto transformačním období dosáhla inflace 20,8 % a nezaměstnanost 4,13 %, která dosáhla svého vrcholu na přelomu tisíciletí (9,43 %)¹²⁸.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání upravil proces kolektivního vyjednávání, včetně stávků a výluky. Platí rovněž dodnes s mnohými novelami.

Zákon č. 3/1991 Sb. představoval poměrně rozsáhlou novelu zákoníku práce. Zejména snížil počet dosud platných kogentních ustanovení zákoníku práce, čímž vytvořil základní předpoklady pro rozvoj tržního hospodářství. Zatímco na Slovensku vznikl nový zákoník práce již v roce 2001, v České republice k tomu došlo až v roce 2006.

Dne 20. května 1991 vstoupil v platnost i účinnost zákon č. 167/1991 Sb., zákoník práce. Jednalo se o první celkovou novelu zákoníku práce po listopadu 1989. Institut dovolené upravovaly opět §§ 100 až 110. Účinnost skončila dne 28. září 1992.

Nově byl vložen odst. 3 do ustanovení § 102: „V kolektivní smlouvě bylo možno prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden nad výměru uvedenou v předchozích odstavcích. Vláda České

¹²⁷ <https://www.google.com/search+mzda+v+roce+1989> [cit. 25. 1. 2021]

¹²⁸ Šafaříková, Vlasta. Transformace české společnosti 1989 - 1995. 1. Vyd. Brno: Doplněk, 1996. 300 s. ISBN 80-85765-57-8.

a Slovenské Federatívni republiky, vláda České republiky a vláda Slovenské republiky mohly v rozsahu své působnosti stanovit nařízením prodloužení dovolené podle předchozí věty v organizacích, které neprovozovaly podnikatelskou činnost.“.

Ustanovení § 103 o délce pracovního poměru po 18. roce pracovníka se rozšířilo o písmeno j), podle kterého se do této doby započítávala i doba, po kterou byl pracovník případně samostatně výdělečně činný.

Ustanovení dalších odstavců a paragrafů bylo shodné se starší právní úpravou, změnu doznalo až ustanovení § 108 odst. 1, podle kterého, pokud se poskytla dovolená pracovníkovi v několika částech, musela alespoň jedna část činit nejméně dva týdny¹²⁹, pokud se pracovník s organizací nedohodl jinak.

Ustanovení § 108 odst. 3 bylo rozšířeno i o možnost výkonu civilní služby pracovníkem. Organizace mu nesměla určit čerpání dovolené v době, kdy vykonával vojenskou činnou službu nebo civilní službu, kdy byl uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu, po kterou byla pracovnice na mateřské dovolené.

Ostatní ustanovení upravující institut dovolené byly ve shodě se starší právní úpravou.

Dne 3. července 1991 byl předložen ke schválení zákon č. 297/1991 Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Dle ustanovení § 2 tohoto zákona se upravilo ustanovení § 195 odst. 2 a čl. II bod 7 zákona č. 188/1988 Sb., a tím se měnil a doplnil zákoník práce. Ustanovení § 202 odst. 2 zákoníku práce se zrušilo. Úpravu dovolené tento zákon nepřinesl.

Dne 23. dubna 1992 byl předložen ke schválení zákon č. 231/1992 Sb., kterým se měnil a doplnil zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Zákon vstoupil v platnost i účinnost dne 29. května 1992, účinnost trvala až do konce účinnosti zákoníku práce 31. prosince 2006.

Ustanovení věnovaná úpravě dovolené byla pozměněna ve znění § 102 odst. 3: „V kolektivní smlouvě bylo možno pracovníkům organizací, které provozovaly podnikatelskou činnost, prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden nad výměru uvedenou v předchozích odstavcích.

¹²⁹ Ve starší právní úpravě byla podmínka, pokud byla dovolená čerpána v několika částech, aby alespoň jedna část činila alespoň jeden týden.

Pracovníkům organizací, které neprovozovaly podnikatelskou činnost, příslušela dovolená o jeden týden delší než výměra uvedená v předchozích odstavcích“.

Dne 28. září 1992 vstoupil v platnost i účinnost zákon č. 451/1992 Sb., úplné znění zákoníku práce. Účinnost trvala do 15. června 1994. Ustanovení upravující dovolenou byla opět v rozsahu §§ 100 – 110. Všechny ustanovení uvedených paragrafů byla ve shodě se starší právní úpravou.

Stručné shrnutí:

Ve druhé polovině 60. let docházelo k dalšímu zkracování pracovní doby, to byl dle mého názoru krok správným směrem. Politika tohoto období byla zaměřena více pro občany. Rozšířil se výčet obtížných a zdraví škodlivých prací, byly přijaty předpisy k ochraně a bezpečnosti práce. Zákonem č. 63/1968 Sb. došlo k rozšíření pracovního klidu na sobotu a tím k zavedení pětidenního pracovního týdne v jednosměnném režimu práce. To považuji za naprosto nejpozitivnější opatření v pracovněprávní legislativě za celou existenci našeho státu, neboť všichni zaměstnanci získali 52 dnů ročně volna navíc. Mateřská dovolená byla opět po čtyřech letech prodloužena, tentokrát z 22 na 26 týdnů. Byly zavedeny odměny zaměstnancům při dosažení jejich pracovních či životních jubileí, zákonem č. 84/1968 Sb. byla zrušena cenzura.

Nicméně po srpnových událostech novela zákoníku práce (zákon č. 153/1969 Sb.) přinesla kontroverzní neúměrné posílení pravomoci zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr s politicky nepohodlných zaměstnancem. Součástí pracovní legislativy se po 20 letech stal opět služební poměr (pro příslušníky SNB) zákonem č. 100/1970 Sb. Podle mého názoru příznivá novela zákoníku práce (zákon č. 20/1975 Sb.) regulovala kontroverzní zákon č. 153/1969 (po četných urgencích MOP). Tuto skutečnost vnímám pozitivně, neboť stále více integrovaný rozvinutý svět a jeho legislativa umožňovaly mezinárodní tlaky ke korekci legislativy domácí. Příznivá byla podle mého názoru i novela zákoníku práce (ZP) č. 72/1982 Sb., která zavedla institut zvláštní dodatkové dovolené. Pod tlakem doby i vývoje hospodářství byla podle mého názoru pro občany pozitivní i novela ZP č. 152/1982 Sb. Umožnila legalizovat placené služby občanů (drobné podnikání), to bylo v té době průlomové¹³⁰. Úspěšná novela ZP č. 111/1984 Sb. rozšířila

¹³⁰ Po 35 letech bylo opět legální drobné podnikání. To byl dle mého názoru vývoj správným směrem.

základní dobu placené dovolené na 3 kalendářní týdny. Novela ZP č. 52/1987 Sb. umožnila zaměstnanecký poměr u společností se zahraniční majetkovou účastí, mateřská dovolená se prodloužila z 26 na 28 týdnů, u osaměle žijících matek na 37 týdnů.

Vládní nařízení č. 1/1988 Sb. umožnilo vedlo poskytování placených služeb občanů i prodej jimi vyrobeného zboží. Další novela ZP (zákon č. 188/1988 Sb.) snížila maximální pracovní dobu na 43 hodiny týdně, zaměstnancům mladším 16 let na 33 hodin a do 18 let na 36 hodin týdně. Dále se snížil nutný počet odpracovaných směn (75) k témuž zaměstnavateli na 60 pro vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok a snížil se počet odpracovaných dnů z 25 (dle zákona č. 65/1965 Sb.) na 22 dnů pro výpočet poměrné části dovolené, popř. dodatkové dovolené¹³¹ podle takto odpracovaných dnů.

Zákon č. 105/1990 Sb. reflektoval změnu politického režimu a umožnil individuální podnikatelskou činnost občanů, zákon č. 121/1990 Sb. dále snížil počet kogentních právních norem k vytvoření základního předpokladu pro rozvoj tržního hospodářství.

Zákon č. 1/1991 Sb. (o zaměstnanosti), č. 2/1991 Sb. (o kolektivním vyjednávání) a č. 3/1991 Sb. (novela ZP) dále reflektovaly změnu politických a hospodářských poměrů a tento stav legislativně zakotvily. Konečně novela ZP č. 167/1991 Sb. umožnila v ustanovení § 102 odst. 3 prodloužit dovolenou o 1 týden (na 4 týdny) pro zaměstnance ve veřejném sektoru.

Zákony č. 167/1991 Sb. a č. 231/1992 Sb. dávaly zaměstnancům možnost získání jednoho týdne dovolené navíc nad zákonné minimum v platové a ve mzdové sféře, pokud to umožnila kolektivní smlouva či vládní rozhodnutí.

To všechno byly vesměs pozitivní opatření, která předznamenala pozdější legislativní vývoj.

¹³¹ Dodatková dovolená byla poprvé v naší legislativě aplikována ve vládním nařízení č. 23/1945 Sb., poprvé použil termín „dodatková dovolená“ zákon č. 81/1959 Sb.. Za každých 25 odpracovaných směn v druhu práce, z jejíhož výkonu vznikl nárok na dodatkovou dovolenou, byl nárok na 1/12 z roční dodatkové dovolené, tedy 1/12 z pracovního týdne, reálně půl dne dovolené.

9. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v České republice v letech 1993 - 2006

Přesně 24 let od vyhlášení federativního uspořádání ČSSR se tato federace rozpadla, dokonce se rozpadlo státní uspořádání s Čechami, Moravou a Slovenskem a 1. ledna 1993 vznikla Česká republika a Slovenská republika.

Je tradiční zkušeností, že většina právních předpisů původního státu zůstávala „legislativní setrvačností“ do určité doby účinná i v nových státních útvarech. Z hlediska pracovního práva tato teze platí obzvláště.

Dne 23. března 1994 byl předložen zákon č. 74/1994 Sb., kterým se měnil a doplnil zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 29. dubna 1994 a v účinnost nejdříve 1. června 1994 (některá ustanovení až 1. ledna 1995), účinnost skončila až 31. prosince 2006 přijetím nového zákoníku práce. Tento významný mezník vývoje sledované problematiky je časovým ohraničením této kapitoly.

Převratnou úpravu doznalo ustanovení § 102 odst. 3, podle které bylo kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem možno prodloužit dovolenou zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozovali podnikatelskou činnost o další týdny nad výměru uvedenou v předchozích odstavcích. Tedy nad míru minimální zákonné délky.

V § 102 se za odstavec 3 vložil nový odstavec 4, podle něhož mohla vláda stanovit nařízením prodloužení dovolené podle předchozího odstavce u zaměstnavatelů, kteří neprovozovali podnikatelskou činnost. Tím došlo ke sjednocení právní úpravy nepovinného prodloužení dovolené nad minimální základní rámec pro zaměstnance z podnikatelského i nepodnikatelského sektoru. Dosavadní odstavce 4 až 6 se označily jako odstavce 5 až 7.

V ustanovení § 103 odst. 1 písm. b) se slova „Sboru nápravné výchovy“ nahradila slovy „Vězeňské službě“.

V ustanovení § 110b odst. 4 se slova „v § 102 odst. 4“ nahradila slovy „v § 102 odst. 5“.

Všechna další ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována, uvedené změny byly jen kosmetického charakteru a odpovídaly změně dobové terminologie.

Dne 15. června 1994 vstoupil v platnost zákon č. 126/1994 Sb., úplné znění zákoníku práce. Účinnost nastala 1. června 1994 a trvala do 28. února 2001. Zákon změnil terminologii, slovo „pracovník“ nahradil slovem „zaměstnanec“, slovo „organizace“ nahradil slovem „zaměstnavatel“. Úpravě dovolené byla věnována ustanovení §§ 100 až 110c, byla ve shodě se starší právní úpravou.

Dne 13. července 1999 byl předložen zákon č. 167/1999 Sb., kterým se měnil zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Účinnost tohoto zákona nastala 1. října 1999, některých ustanovení až 1. ledna 2000. Zákoník práce doznal jen minimální grafickou úpravu v ustanovení § 30 odst. 2 písm. c).

Zákon ze 14. září 1999 č. 225/1999 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání, přinesl kromě jiných změn drobnou úpravu zákoníku práce. Jeho ustanovení § 162 a § 206 odst. 2 se zrušila, ustanovení upravující institut dovolené nebyla dotčena.

Zákon ze dne 22. února 2000 č. 29/2000 Sb., o poštovních službách ve svém ustanovení § 57 odst. 1 nepatrně upravil znění § 253 odst. 3 zákoníku práce, slovo „pošta“ bylo nahrazeno slovy „držitel poštovní licence“. Podobně bylo upraveno i ustanovení § 266a, ustanovení upravující dovolenou nebyla dotčena.

Zákon ze dne 18. května 2000 č. 155/2000 Sb., měnil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 21. června 2000 a v účinnost od 1. ledna 2001. Jednalo se o první velkou novelu zákoníku práce od roku 1993.

V ustanovení § 100 se zrušila zvláštní dodatková dovolená upravená písmenem d). Změnou ustanovení § 102 odst. 1 se zvýšila základní výměra dovolené na čtyři kalendářní týdny. Odstavce 2 a 6 § 102 se zrušily. Jednalo se o ustanovení nároku zaměstnance na dovolenou v délce čtyř kalendářních týdnů po dovršení alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roku věku

(odst. 2) a povinnost zaměstnance prokázat nárok na delší než základní výměru dovolené do konce kalendářního roku, ve kterém byl nárok na dovolenou uplatněn (odst. 6).

Dosavadní odstavce 3 až 7 se nově označily jako 2 až 5 a pozměněné ustanovení § 102 odst. 4 terminologicky sjednotilo učitele, ředitele škol a jejich zástupce formulací pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol. Jejich délka dovolené 8 týdnů zůstala beze změny.

V ustanovení § 102 odst. 5 se zrušila věta druhá – podle ní mohly ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy a spojů stanovit pracovním předpisem, kterým zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou a za jakých podmínek mohla být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Celé ustanovení § 103 se zrušilo, takže do doby trvání pracovního poměru v době po 18. roce zaměstnance již nešlo započítat dobu trvalé péče o dítě ve věku do tří let, dobu úspěšně ukončeného studia, vědecké (umělecké) aspirantury, dobu, po kterou byl zaměstnanec veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání atd. Domnívám se, že zrušení § 103 bylo velmi nepříznivé pro velkou část zaměstnanců, neboť se velká část z těchto dob přestala započítávat do minimálně odpracované doby (35 let délky sociálního pojištění) pro nárok na starobní důchod. Tato skutečnost se v pozdějším legislativním vývoji odstranila zvýšením minimálního věku zaměstnance pro nárok na starobní důchod, aby minimální délku pojištění naplnil.

Ustanovení § 105 o dodatkové dovolené a další dovolené neobsahovalo již zmíněnou další dodatkovou dovolenou, odst. 2 taxativním výčtem uvedl pracoviště s pracemi zvláště obtížnými a zdraví škodlivými.

Podle pozměněného ustanovení § 108 odst. 3 věty první nesměl zaměstnavatel určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonával vojenskou činnou službu nebo civilní službu, kdy byl uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu (§ 2 vyhlášky č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení) ani na dobu, po kterou byla zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Pozměněné ustanovení § 108 odst. 4 rovněž akceptovalo novou možnost čerpání rodičovské dovolené mužem. Pokud požádala zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1), a zaměstnanec požádal zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení

rodičovské dovolené do doby, po kterou byla žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byl zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

V ustanovení § 109 odst. 2 došlo ke změně druhé věty tak, že zaměstnavatel byl povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně měl nárok.

V ustanovení § 110 odst. 1 se po doplnění věty druhé přerušovala dovolená zaměstnankyně nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou a zaměstnanec také nástupem na rodičovskou dovolenou.

Podle upraveného ustanovení § 110b odst. 2 byl nově zaměstnavatel povinen (podle starší úpravy bylo možno poskytnout náhradu) nahradit zaměstnanci mzdu za nevyčerpanou dovolenou z taxativních důvodů shodných se starší právní úpravou.

Dalších několik ustanovení pozměnilo zákoník práce jen okrajově, na úpravu dovolené neměla vliv. Uvedena jsou jen encyklopedickou přesností a úplností.

Zákon č. 220/2000 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o majetku České republiky (č. 219/2000 Sb.) a jejím vystupování v právních vztazích pozměnil ustanovení zákoníku práce v několika paragrafech, která neupravovala institut dovolené¹³².

Totéž platí o zákoně č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. Zákon měl účinnost od 1. ledna 2001, doplnění zákoníku práce bylo minimální bez vlivu na úpravu dovolené.

Nepatrné doplnění zákoníku práce (v ustanovení § 5 a § 73) přinesl zákon č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě s účinností rovněž od 1. ledna 2001.

Rovněž zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, přinesl drobnou úpravu zákoníku práce v ustanovení § 37, § 46 a § 47, opět bez dopadu na úpravu dovolené.

¹³² Zákonem č. 202/2001 Sb. byl zřízen Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových jako organizační složka státu s nakládáním a hospodařením s jeho majetkem.

Dne 27. února 2001 vstoupil v platnost i účinnost zákon č. 85/2001 Sb., úplné znění zákoníku práce. Zákon byl účinný až do 31. prosince 2006, tedy do vydání nového zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. Ustanovení upravující dovolenou ve znění §§ 100 až 110c byla ve shodě se starší legislativní úpravou (podle zákona č. 155/2000 Sb. ve znění dalších právních předpisů v platném znění).

Do nabytí účinnosti nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. od 1. ledna 2007 byla vydána řada zákonů a vyhlášek, které měly spíše okrajový význam pro drobné změny zákoníku práce, úpravy dovolené se netýkaly žádné. Jen pro chronologickou encyklopedickou úplnost uvádím ty nejdůležitější.

Dne 16. května 2001 byl předložen zákon č. 177/2001 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost i účinnost 31. května 2001. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 73 odst. 2 (byla vložena slova „Úřad pro ochranu osobních údajů“).

Dne 30. listopadu 2001 byl předložen zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, který vstoupil v platnost (byl vyhlášen) 11. ledna 2002 a v účinnost 1. dubna 2002. Zákoník práce drobně změnil jen v ustanovení § 4, podle kterého se zákoník práce vztahoval i na justiční čekatele, státní zástupce, právní čekatele a na příslušníky ozbrojených sil v činné službě, pokud to výslovně stanovil nebo pokud to stanovily zvláštní právní předpisy.

Dne 15. března 2002 byl předložen zákon č. 136/2002 Sb., kterým se měnil zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 263 doplněním odstavce 4 postihujícím korupční jednání příslibem úplatku.

Dne 24. dubna 2002 byl předložen zákon č. 202/2002 Sb., kterým se měnila celá řada zákonů. Zákon vstoupil v platnost 24. května 2002 a v účinnost 1. července 2002. Zákoník práce změnil jen okrajově v ustanovení § 73 odst. 2, v němž za slova „Kanceláře Veřejného ochránce práv“ se vložila slova „Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových“.

Dne 13. června 2002 byl předložen zákon č. 311/2002 Sb., kterým se měnil zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, a o změně některých dalších zákonů. Zákon vstoupil v platnost dne 12. července a v účinnost 1. ledna 2003. Zákoník práce byl opět doplněn v ustanovení § 73 odst. 2, úprava dovolené zůstala nedotčena.

Ten samý den byl předložen zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 12. července a v účinnost 1. ledna 2003. Zákoník práce byl drobně změněn v ustanovení § 5 a § 73 odst. 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstala nedotčena.

Dne 7. srpna 2003 byl předložen zákon č. 274/2003 Sb., kterým se měnily některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví. Zákon vstoupil v platnost 27. srpna 2003 a v účinnost 1. října 2003. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 133, § 134c a § 134d. Ustanovení upravující dovolenou zůstala beze změny.

Dne 14. ledna 2004 byl předložen zákon č. 46/2004 Sb., kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 12. února a v účinnost 1. března 2004. Zákon pozměnil ustanovení § 1 v odstavcích 3 a 4, vložil nové odstavce 5 až 10 zaměřené na diskriminaci (v souvislosti s připravovaným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Upraveno bylo ustanovení § 6 odst. 2, § 7 odst. 2, § 7 odst. 4, § 8 odst. 3 (pojem „slušnost a občanské soužití“ byl nahrazen termínem „dobré mravy“), § 18 odst. 2, § 24 odst. 2, § 28 odst. 3 až 5, § 29 odst. 2, § 29 odst. 3 se zrušil, za § 29 se vložil § 29a (konkurenční doložka), § 30, § 70b odst. 2, § 84 odst. 2, § 85 odst. 2, § 89 odst. 1, § 89 odst. 4, § 132b odst. 1, § 134d, § 144, § 178a odst. 3, § 187 odst. 1, § 202 odst. 2, § 238 odst. 1, § 239b, § 242 odst. 1, § 261 odst. 4.

Ustanovení upravující dovolenou zůstala nedotčena.

Dne 24. června 2004 byl předložen zákon č. 436/2004 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti. Vstoupil v platnost 23. července 2004

a v účinnost 1. října 2004. Změnil ustanovení zákoníku práce v § 11 odst. 2 a 4, nově zavedl třetí odstavec v § 18, nově zavedl odstavec 6 v ustanovení § 30, zrušil odst. 4 v § 38, nově zavedl § 38a a § 38b (o agenturním zaměstnávání), pozměnil ustanovení §§ 39 – 41, § 47 odst. 2, § 48 odst. 1 písm. d) a § 73 odst. 2.

Institut dovolené byl nově upraven v ustanovení § 108 odst. 1 doplněním textu za slovem „roku“. Dobu čerpání dovolené nadále určoval zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, pokud dále nebylo stanoveno jinak.

Ustanovení § 109 odst. 2 (jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel byl však povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, (pokud na ně měl nárok), na konci se věta doplnila textem: „Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou podle věty druhé ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci uvedené v § 108 odst. 3 větě první (vojenská činná služba nebo civilní služba, uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, mateřská nebo rodičovská dovolená).

Pokud zaměstnanec nevyčerpal dovolenou podle věty druhé ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zanikl. Pokud zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených ve větě první vyčerpat dovolenou (naléhavé provozní důvody, neurčené čerpání dovolené, překážky v práci), která přesahovala čtyři týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, mohla být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.

Nová úprava § 110b odst. 2 zavedla povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za čtyři týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesáhla čtyři týdny, byl zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do doby uvedené v § 109 odst. 2 větách první a páté (provozní důvody, neurčené čerpání dovolené, překážky v práci).

Nové znění ustanovení § 110b odst. 3 se mírně upravilo od předchozího: pokud vznikl zaměstnanci nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, příslušela tato náhrada ve výši průměrného výdělku.

Další úpravu zaznamenalo ustanovení § 133 odst. 3 (termín „osoby se sníženou pracovní schopností“ byl nahrazen termínem „osoby se zdravotním postižením“), § 148 odst. 1 - 3, § 150 odst. 2 věta první (ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství), § 206 a § 261 odst. 4.

Dne 24. září 2004 byl předložen zákon č. 562/2004 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím školského zákona. Zákon vstoupil v platnost 10. listopadu a v účinnost od 1. ledna 2005. Zákoník práce byl tímto zákonem pozměněn jen v ustanovení § 206. Slova „učilišť, středních odborných škol a speciálních škol, vyšších odborných škol“ se nahradila slovy „středních škol, studenty vyšších odborných škol“.

Rovněž 24. září 2004 byl předložen zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 10. listopadu a v účinnost od 1. ledna 2005. Zákoník práce byl drobně pozměněn jen v ustanovení § 29. Za § 29a se vložil nový § 29b podle něhož ustanovení o dohodě podle § 29a na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen „svazek obcí“), a na pedagogické pracovníky v zařízení sociální péče nelze použít.

Dále se vložil nový odstavec 4 v ustanovení § 82 (zavedení pracovního řádu ve školských zařízení vydaného MŠMT).

Dne 11. listopadu 2004 byl předložen zákon č. 628/2004 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o evropské společnosti. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dne 14. prosince 2004. Zákoník práce byl okrajově pozměněn v ustanovení § 25. Za § 25I se vložil § 25m. Podle jeho ustanovení se § 25d až § 25I nepoužijí pro evropskou společnost, pokud zvláštní právní předpis (zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti) nestanoví jinak.

Dne 23. března 2005 byl předložen zákon č. 169/2005 Sb., kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. V platnost vstoupil 27. dubna a v účinnost 1. května 2005. Zákoník práce byl pozměněn v ustanovení § 159 odst. 3, podle něhož se rodičovská dovolená podle odstavce 1 poskytovala ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytovala až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, příslušela rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula do dosažení tří let věku, se rodičovská dovolená poskytovala po uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Dne 3. května 2005 byl předložen zákon č. 253/2005 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Zákon vstoupil v platnost 29. června a v účinnost 1. července 2005. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 23 odst. 1 věť druhé, § 136 odst. 2, § 136a odst. 3, 5 a 6, § 138 se zrušil, § 270a měl nové znění.

V roce 2005 došlo k přelomové organizační a obsahové změně v činnosti inspekce práce. Jednak byly tehdejší ČÚBP a IBP transformovány na SÚIP a OIP¹³³ a současně se významným způsobem rozšířila kontrolní působnost, a to o ochranu pracovněprávních vztahů zaměstnanců. Změny byly doprovázeny zvýšením počtu inspektorů a kolegyně a kolegy z Úřadu práce, který do té doby tyto kontroly zajišťoval. Důležitou součástí těchto změn byla i transformace tzv. Dozoru nad bezpečností práce na kontrolu nad dodržováním právních předpisů ze strany zaměstnavatelů. Snaha koncentrovat kontrolní činnost resortu MPSV pokud možno pod jedinou kontrolní instituci vedla v roce 2011 k dalšímu rozšíření kontrolní působnosti orgánů inspekce práce o oblast zaměstnanosti, např. kontroly zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání nebo kontroly povinného plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením^{134,135}.

¹³³ Viz seznam zkratk v páté subkapitole za závěrem této práce, str. 306 - 307.

¹³⁴ Hahn, Rudolf. K 50. výročí činnosti inspekce práce. Fórum sociální politiky, sv. 5, 2019, str. 39 - 40.

¹³⁵ Blatný, Richard. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Advokátní deník, č. 2, 2020.

Dne 28. července 2005 byl předložen zákon č. 342/2005 Sb., o změnách některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o veřejných výzkumných institucích. Zákon vstoupil v platnost i účinnost 13. září 2005. Zákoník práce byl změněn je drobně v ustanovení § 5, za slova „vysokých škol“ se vložila slova „ředitelů veřejných výzkumných institucí“. Další změny zákoníku práce tento zákon nepřinesl.

Dne 21. září 2005 byl předložen zákon č. 413/2005 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. Zákon vstoupil v platnost 18. října a v účinnost 1. ledna 2006. Změna zákoníku práce byla minimální, v ustanovení § 25c odst. 6 se slovo „skutečností“ nahradilo slovem „informací“.

Dne 3. února 2006 byl předložen zákon č. 72/2006 Sb., kterým se měnil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 15. března a v účinnost 1. dubna 2006.

Zákoník práce byl změněn v ustanovení § 18 odst. 1, odst. 2, odst. 4, § 18b odst. 3, § 24 odst. 2, odst. 3, § 25 odst. 5, § 25c odst. 6, § 25d odst. 10, § 25e odst. 4 a § 25j odst. 5. Ustanovení upravující dovolenou zůstala nedotčena.

Dne 26. ledna 2006 byl předložen zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů. Zákon vstoupil v platnost 31. března a v účinnost dne 1. července 2006. Změna zákoníku práce byla minimální, pouze v ustanovení § 269 se za slovo „manžely“ vložila slova „nebo mezi partnery“. V ustanovení § 274 se na konci odstavce 1 doplnila slova „nebo nežijí-li s partnerem“.

Dne 14. března 2006 byl předložen zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Vstoupil v platnost 12. května a v účinnost od 1. ledna 2007.

Dne 21. dubna 2006 byl předložen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který vstoupil v platnost 7. června a v účinnost 1. ledna 2007. Jednalo se o novou právní úpravu pracovně-právních vztahů. Zákon obsahoval 14 částí a 396 paragrafů, zcela se změnila jeho koncepce a uspořádání. Obsahoval čtrnáct částí, přičemž úpravě dovolené byla věnována devátá část

ve znění ustanovení §§ 211 až 223. Základní podstata těchto ustanovení byla ve shodě se starší právní úpravou, rozšíření a doplnění bylo odrazem doby a společenského vývoje.

Podle ustanovení § 211 vzniklo zaměstnanci, který vykonával zaměstnání v pracovním poměru, právo na

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

Dle ustanovení § 212 odst. 1 příslušela zaměstnanci dovolená za kalendářní rok, pokud za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítaly.

Dle odst. 2 činila poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Dle odst. 3 příslušela poměrná část dovolené v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci příslušela v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.

Pokud byl zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, poskytla mu dle odst. 4 dovolenou (nebo její část) právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba mu poskytla též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, poskytl mu ji uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzoval vcelku za dobu před i po uvolnění.

Dle ustanovení § 213 odst. 1 činila výměra dovolené nejméně čtyři týdny v kalendářním roce. Dle odst. 2 činila dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy) pět týdnů v kalendářním roce.

Dle odst. 3 činila dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol osm týdnů v kalendářním roce.

Pokud čerpal dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, příslušelo mu dle odst. 4 tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby připadalo na dobu jeho dovolené v celoročním průměru.

Pokud u zaměstnance došlo v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, příslušela mu dle odst. 5 za tento rok dovolená v poměru, který odpovídal délce příslušného rozvržení pracovní doby.

Dle odst. 6 mohla vláda nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých mohla být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Dle ustanovení § 214 náležela zaměstnanci dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce, pokud mu nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů.

Dle ustanovení § 215 se upravovala dodatková dovolená. Dle odst. 1 zaměstnanci, který pracoval u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok konal práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, příslušela dodatková dovolená v délce jednoho týdne. Pracoval-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol (souběh důvodů k dodatkové dovolené).

Dle odst. 2 se za zaměstnance, kteří konali práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považovali zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracovali alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřovali nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

- b) byli při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávali alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) byli při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracovali při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé prováděli výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracovali ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracovali nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil jeden rok nepřetržité práce v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech, měl právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracoval-li zaměstnanec v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než jeden rok, příslušela mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené.
- g) Pracovali ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) Pracovali jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

Dle odst. 3 stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

Dle odst. 4 příslušela dodatková dovolená za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.

Dle ustanovení § 216 odst. 1 se týdnem dovolené rozumělo sedm po sobě následujících kalendářních dnů. Dle odst. 2 se považovalo za nepřetržitě trvání pracovního poměru i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. Pro účely dovolené se jako výkon práce dle odst. 3 neposuzovala doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nebyly uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá

rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Pro zjištění, zda byly splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se dle odst. 4 posuzoval zaměstnanec, který byl zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět kalendářních dnů, i když jeho pracovní doba nebyla rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platilo i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

Jestliže poměrná část dovolené (§ 212 odst. 2 a 3) činila necelý den, zaokrouhlila se dle odst. 5 na půlden; to platilo i pro výpočet dvanáctin dovolené za odpracované dny podle § 214 a pro výpočet dvanáctin dovolené pro účely krácení dovolené podle § 223 odst. 1 a 4.

Dle ustanovení § 217 odst. 1 určoval dobu čerpání dovolené zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně nebylo dále uvedeno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené bylo nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud se zaměstnanci poskytovala dovolená v několika částech, musela alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené byl zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodl se zaměstnancem na kratší době.

Dle odst. 2 mohl zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže bylo možno předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

Dle odst. 3 byl zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

Dle odst. 4 nesměl zaměstnavatel určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonával vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy byl uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu (§ 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění), ani

na dobu, po kterou byla zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance směl zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Pokud požádala zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou byla zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, byl zaměstnavatel dle odst. 5 povinen jejich žádosti vyhovět.

Dle ustanovení § 218 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a měl-li alespoň na čtyři týdny dovolené právo.

Jestliže zaměstnavateli bránilo v určení čerpání dovolené podle odstavce 1 překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 nebo naléhavé provozní důvody, byl povinen dle odst. 2 určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku, pokud nebylo v odstavci 3 stanoveno jinak.

Pokud nemohl dle odst. 3 zaměstnavatel určit čerpání dovolené podle odstavce 1 ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určil dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Pokud neurčil zaměstnavatel, s výjimkou případu uvedeného v odstavci 3, zaměstnanci dovolenou podle odstavce 1 ani do 31. října příštího kalendářního roku, byl dle odst. 4 dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Pokud nevyčerpal zaměstnanec dovolenou podle věty první ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniklo.

Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů uvedených v odstavci 2 vyčerpat dovolenou, která přesahovala čtyři týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, mohla být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku.

Dle ustanovení § 219 odst. 1 se zaměstnanci dovolená přerušila, pokud během dovolené nastoupil vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo pokud ošetřoval nemocného člena rodiny. To neplatilo, pokud zaměstnavatel určil čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu

výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolena zaměstnankyně se přerušila také nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou a zaměstnanec také nástupem na rodičovskou dovolenou.

Pokud připadl v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který byl jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítával se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, byl povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Dle ustanovení § 220 mohl zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže to bylo nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmělo činit více než dva týdny a u uměleckých souborů čtyři týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů nebylo možné.

Pokud změnil zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, mohl mu nový zaměstnavatel dle ustanovení § 221 odst. 1 poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádal nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Dle odst. 2 změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumělo skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Dle ustanovení § 222 odst. 1 příslušela zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 mohla být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

Dle odst. 2 příslušela zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za čtyři týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesáhla čtyři týdny, příslušela zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

Pokud vzniklo zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada příslušela dle odst. 3 ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 3 příslušela náhrada mzdy nebo platu dle odst. 4 nejvýše za čtyři týdny nevyčerpané dovolené.

Dle odst. 5 byl zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platilo i zde.

Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nebylo možno dle odst. 6 poskytnout; tato dovolená musela být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Pokud zaměstnanec splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, ale nepracoval v celém kalendářním roce pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzovaly jako výkon práce, krátil mu zaměstnavatel dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu nevyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené nebylo možno z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

Pokud zaměstnavatel krátil zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), mohl mu dovolenou dle odst. 2 krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohla počítat.

Při krácení dovolené podle odstavců 1 a 2 musel být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená dle odst. 3 alespoň v délce dvou týdnů.

Dle odst. 4 zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátila dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátila dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že nebyl za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.

Dovolená za odpracované dny a dodatková dovolená se mohla dle odst. 5 krátit pouze z důvodů uvedených v odstavci 2.

Dle odst. 6 se dovolená krátila pouze z důvodů, které vznikly v roce, ve kterém na dovolenou právo vzniklo.

Je určitou zajímavostí, že společenská diskuze o potřebě nového zákoníku práce trvala několik let před jeho přijetím. Bylo nutno, aby nová úprava vyhovovala novým společenským poměrům a potřebám pracovního trhu a jednoznačně regulovala pracovněprávní vztahy. Přesto prezident republiky (Prof. Ing. Václav Klaus, CSc.) návrh zákona vrátil a poslanecká sněmovna setrvala na jeho znění usnesením č. 263/2006 Sb. ze dne 23. května 2006 a usnesením č. 265/2006 Sb. ze dne 23. května 2006 setrvala na zákonu (č. 264/2006 Sb.), kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

Dne 23. května 2006 byl předložen zákon č. 308/2006 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona (č. 307/2006 Sb.) o evropské družstevní společnosti. Zákon vstoupil v platnost 22. června a v účinnost 18. srpna 2006. Zákoník práce pozměnil pouze kosmeticky v ustanovení § 25m ve znění zákona č. 628/2004 Sb., za slovo „společnost“ se vložila slova „a evropskou družstevní společnost“. Další úpravy zákoníku práce zůstaly nedotčeny.

Dne 12. prosince 2006 byl předložen zákon č. 585/2006 Sb., kterým se měnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 20. prosince a v účinnost 31. prosince 2006. Zákoník práce pozměnil opět jen kosmeticky v ustanoveních § 191, v § 363 odst. 1 a v části čtrnácté hlavě I vložením nového dílu 2.

Dne 6. prosince bylo předloženo nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanovila odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády s působností zákona vstoupilo v platnost 27. prosince a v účinnost 1. ledna 2007. Zákoník práce doznal úpravu v ustanovení § 100 odst. 1 a v § 213 odst. 6.

Dne 12. prosince 2006 bylo předloženo nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanovil okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Nařízení vlády s působností zákona vstoupilo v platnost 27. prosince a v účinnost 1. ledna 2007. Zákoník práce byl rozšířen v ustanovení § 199 odst. 2.

Dne 14. prosince 2006 byla předložena vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené. Vyhláška vstoupila v platnost 28. prosince a v účinnost 1. ledna 2007. Zákoník práce byl rozšířen v ustanovení § 215 odst. 3 o taxativní výčet uvedených oblastí.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

V tomto období byl učiněn dle mého názoru další pozitivní krok vpřed, neboť bylo umožněno zaměstnavatelům podnikatelského sektoru na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu poskytnout zaměstnancům další týdny dovolené navíc nad zákonné minimum, zároveň na základě vládního rozhodnutí bylo možno prodloužit dovolenou zaměstnanců v nepodnikatelském sektoru (zák. č. 74/1994 Sb., § 102 odst. 3 a 4).

Tím došlo k legislativnímu sjednocení možnosti prodloužení dovolené zaměstnanců v obou sektorech, a tím k odstranění disproporce, kterou by bylo možno považovat za diskriminační.

Došlo též k úpravě terminologie, „pracovník“ byl označován nadále jako „zaměstnanec“ (zák. č. 126/1994 Sb.)¹³⁶.

Velká novela ZP (zák. č. 155/2000 Sb.) po 18 letech zrušila institut zvláštní dodatkové dovolené, ale především zvýšila minimální nárok na placenou dovolenou v kalendářním roce v obou sektorech (podnikatelském i nepodnikatelském) na 4 týdny v kalendářním roce. Rovněž přinesla doplněný výčet pracovišť a prací zvláště obtížných a zdraví škodlivých a umožnila čerpání rodičovské dovolené i mužům (odst. § 108 odst. 4). V souvislosti s rozvojem podnikání občanů to byla dle mého názoru pozitivní reflexe na společenský vývoj. Začal se zvyšovat podíl ekonomicky úspěšných žen, v některých případech byly ekonomicky úspěšnější než muži. Pro rodinu bylo vždy výhodnější, aby péči o ni (tedy především o péči o dítě) zajistil ekonomicky slabší z obou manželů (partnerů).

Došlo také k posílení ochrany práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce), v roce 2006 byl přijat nový zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187) a především nový zákoník práce (zákon č. 262). Ten byl postaven na zásadě „co není zakázáno, to je dovoleno“, tedy byla posílena jeho dispozitivnost. Zákoník dostal novou strukturu (zachovanou dodnes), obsahoval

¹³⁶ Tato terminologie není však důsledná, a proto ani podstatná, neboť i novela ZP (zákon č. 285/2020 Sb.) používá termín „akademický pracovník“.

396 paragrafů a úprava dovolené byla řešena v §§ 211 - 223. Po 18 letech došlo k poklesu odpracovaných dnů (směn) z 22 (zákon č. 188/1988 Sb.) na 21 pro zápočet nároku na poměrnou část dovolené nebo dodatkové dovolené za odpracované dny.

Novela přinesla i poněkud kontroverzní zpřesnění výpočtu krácení dovolené. Dle starších právních úprav byla dovolená krácena o zameškané směny, zaměstnanci musel však zůstat nárok na minimálně 2 týdny dovolené. Nyní se za prvních 100 zameškaných směn krátila dovolená o 1/12 z nároku na celou dovolenou za kalendářní rok, za každých dalších 21 zameškaných směn se dovolená krátila o další 1/12. Tato úprava mohla být podle mého názoru velmi benevolentní k případným pracovním fluktuantům (simulantům), kteří si mohli obstarat nekalým způsobem potvrzení o dlouhodobé dočasné pracovní neschopnosti. Jejich „penalizace“ za neúměrně prodlužovanou dobu své dočasné pracovní neschopnosti mohla být v takovém případě spíše symbolická.

10. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené v České republice v letech 2007 - 2020

Dne 8. června 2007 byl předložen zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 12. července a v účinnost 1. srpna 2007. Zákoník práce byl jen drobně upraven v ustanovení § 124 odst. 3 a § 303 odst. 1 písm b).

Dne 19. září 2007 byl předložen zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů. V platnost vsoupil 16. října a v účinnost od 1. ledna 2008. Zákoník práce byl pozměněn ve svých ustanoveních § 191, § 192 odst. 1 až 4, § 194, § 313 odst. 1 písm. d) a § 370 odst. 1.

Dne 31. října 2007 byl předložen zákon č. 296/2007 Sb., kterým se měnil zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím. Zákon vstoupil v platnost 29. listopadu a v účinnost od 1. ledna 2008. Zákoník práce se pozměnil jen drobně v ustanovení § 62 odst. 5, ve kterém se slova „byl prohlášen konkurs“ nahradila slovy „bylo vydáno rozhodnutí o úpadku“.

Dne 12. prosince 2007 bylo předloženo nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanovily podmínky ochrany zdraví při práci. Nařízení vstoupilo v platnost 28. prosince a v účinnost od 1. ledna 2008. Zákoník práce tímto nařízením doznal četné změny a doplnění, pro které byl vyhrazen celý následující zákon.

Dne 6. prosince 2007 byl předložen zákon č. 362/2007 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 28. prosince a v účinnost od 1. ledna 2008. Zákoník práce byl na mnoha místech pozměněn, takže do budoucna opět vznikla potřeba jeho úplného vydání.¹³⁷ Změna úpravy

¹³⁷ Změny nastaly v ustanovení § 1 písm. c), v § 5 odst. 5, v § 13 odst. 2, v § 16 odst. 2, v § 17, v § 33 odst. 3, v § 33 se vložil nový odstavec 4, v § 35 odst. 1 a 2, v § 40 odst. 1, v § 41 odst. 1 písm. a), b), d) a f), v § 45, v § 52 písm. d) a e), v § 53 odst. 1 písm. e), v § 56 odst. 1 písm. a), v § 58 odst. 1, v § 67 odst. 1, v § 68 odst. 1, v § 73 odst.

pasáže dovolené se kosmeticky dotkla pouze ustanovení § 215 odst. 1, slova „nebo zdraví škodlivých“ se zrušila. V § 215 v odst. 1 a 2 se slova „nebo zdraví škodlivé“ zrušila. V § 215 odst. 2 písm. f) se slovo „jiných“ nahradilo slovem „jinak“.

Ustanovení § 216 odst. 5 nově znělo: „Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené“.

Další úpravy se týkaly ustanovení v § 224 odst. 1 písm. d), v § 232 odst. 1, v § 235 odst. 3 písm. c), v § 240 odst. 2, v § 241 odst. 2 a 3, v § 245 odst. 2, v § 247 odst. 1 a 3, v § 268 vložení nového odstavce 3, v § 275, v § 276 odst. 3, v § 289 odst. 1 písm. b) a c), v § 299, v § 311, v § 317 písm. b), v § 318, v § 319 odst. 1 písm. c), v § 330, v § 342 odst. 2, v § 346 písm. a), v § 347 se doplnily odstavce 3 a 4, v § 348 odst. 2, v § 350 odst. 1, v § 354 odst. 4, v § 363 odst. 1, v § 365, v § 366 odst. 2, v § 371 odst. 1, 3 a 4, v § 376 odst. 3, v § 377 odst. 1 a 2, v § 378 odst. 1 a 2, v § 380 odst. 1, v § 382 vložení nového odstavce 1, v § 388, v § 390 odst. 2 a upraveným § 391.

Dne 14. dubna 2008 vstoupil v platnost nálezný Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 v zákonné podobě č. 116/2008 Sb., ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zrušeno bylo ustanovení § 2 odst. 1 věty druhé, třetí a páté, § 4, § 18 ve slovech „48,49“, § 20 věty první za středníkem, § 24 odst. 2 věty druhé, § 278 odst. 1 ve slovech „u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 281 odst. 1 ve stejných slovech, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech „až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy“, § 305

1 a 2, v § 77 odst. 2, v § 79 odst. 2, vložení nového § 79a, v § 82, vložení nového § 84 odst. 2, v § 85 zrušením odstavců 1 až 3 a doplněním nového odstavce 3, v § 86 odst. 1, v § 88 odst. 2, v § 90 odst. 2 písm. c), vložení nového § 90a, v § 91 odst. 5, v § 92 odst. 4, v § 94 odst. 2, v § 97 odst. 1, v § 97 odst. 5, v § 98 odst. 2, v § 100 odst. 1 a 2, v § 102 ods. 3 a 6, v § 103 odst. 1 písm. d) a e), v § 106 odst. 4 písm. b), v § 107, v § 108 odst. 2 písm. c) bodu 4, odst. 3 písm. b) a c) a odst. 4, v § 109 odst. 1, odst. 3 písm. d) a e), vložení nového písmene f), v § 114 doplněním odst. 3, v § 116, v § 118 odst. 1, v § 120 odst. 2 písm. b), v § 122 odst. 1, v § 123 odst. 2, v § 123 odst. 6 písm. f), v § 124 odst. 3, v § 127 odst. 1, v § 129 odst. 2, v § 132, v § 136 odst. 2, v § 139 odst. 1, odstavec 2 se zrušil, v § 140, v § 142 odst. 5, v § 145 odst. 2 písm. a), v § 149 odst. 1 až 3, v § 170 odst. 3 a 5, v § 183 odst. 4, v § 187, v § 200, v § 202 a v § 205.

odst. 1 věty druhé, § 321 odst. 2 až 4 a § 322 odst. 2 a 3. Ustanovení upravující dovolenou zůstala nedotčena.

Dne 19. března 2008 byl předložen zákon č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů. Zákon vstoupil v platnost 15. dubna a v účinnost od 1. července 2008. Zákoník práce byl dotčen drobnou změnou v ustanovení § 5 odst. 5.

Dne 19. března 2008 byl předložen rovněž zákon č. 126/2008 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev (č. 125/2008 Sb.). Zákon vstoupil v platnost 16. dubna a v účinnost dnem 1. července 2008. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 203 odst. 2

Dne 16. července 2008 byl předložen zákon č. 294/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 19. srpna a v účinnost dnem 1. října 2008. Zákoník práce se pozměnil vložением nového ustanovení § 93a, v § 96 odst. 1 písm. a) se za bod 2 vložil nový bod 3, v § 363 odst. 1.

Dne 17. července 2008 byl předložen zákon č. 305/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 21. srpna a v účinnost dnem 1. ledna 2009. Zákoník práce byl drobně pozměněn v ustanovení § 192 odst. 1 až 3 a v § 347 odst. 4.

Dne 17. července byl předložen zákon č. 306/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 21. srpna a v účinnost dne 1. ledna 2010. Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 224 odst. 2 písm. a), v § 236 odst. 3 písm. a), v § 371 odst. 1 a 3 a v § 386 odst. 2.

Dne 18. října 2008 byl předložen zákon č. 382/2008 Sb., kterým se měnil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 20. října 2008 a v účinnost dnem 1. ledna 2009. Zákoník práce byl drobně pozměněn jen v ustanovení § 48 odst. 3 písm. c).

Dne 22. července byl předložen zákon č. 286/2009 Sb., kterým se měnil zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a o změně dalších zákonů. Zákon vstoupil v platnost 4. září a v účinnost dnem 1. listopadu 2009. Zákoník práce byl drobně pozměněn v ustanovení § 5 odst. 5.

Dne 11. září 2009 byl vyhlášen zákon č. 320/2009 Sb., kterým se měnil zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dnem 14. září 2009. Zákoník práce byl drobně upraven v ustanovení § 203 odst. 2 zrušením písmene f).

Dne 17. června 2009 byl předložen zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability. Zákon vstoupil v platnost 24. září a v účinnost 1. července 2009. Zákoník práce byl drobně pozměněn v ustanovení § 192 odst. 1 až 3,

Dne 12. listopadu 2010 byl předložen zákon č. 347/2010 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Zákon vstoupil v platnost 8. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2011. Zákoník práce byl pozměněn v ustanovení § 66 odst. 1, v § 76 se zrušil odst. 4, v § 77 se vložil nový odstavec 1, v § 123 odst. 5 a odst. 6 písm. f), v § 192 odst. 1, 5 a 6 a v § 194.

Dne 21. prosince 2010 byl předložen zákon č. 427/2010 Sb., kterým se měnil zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Zákon

vstoupil v platnost 30. prosince a v účinnost 1. ledna 2011. Zákoník práce byl pozměněn v ustanovení § 48 odst. 3 písm. c).

Dne 9. února 2011 byl předložen zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Zákon vstoupil v platnost 25. března a v účinnost dnem 1. dubna 2011. Zákoník práce byl pozměněn v ustanovení § 48 odst. 5 a v § 62 odst. 4, 5 a 7, v § 209 odst. 3, v § 312 odst. 2 a v § 342 odst. 2.

Dne 9. června 2011 byl vyhlášen zákon č. 180/2011 Sb., kterým se měnil zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 30. června a v účinnost dnem 1. července 2011. Zákoník práce byl pozměněn v ustanovení § 5 odst. 5, v § 124 odst. 3, v § 303 odst. 1 písm. b) a vložení nového bodu 11.

Dne 8. června 2011 byl předložen zákon č. 185/2011 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 8. července a v účinnost dnem 1. ledna 2012. Jednalo se o první větší novelu zákoníku práce (celkem 60 novelizačních bodů) od počátku jeho účinnosti v roce 2007. Do této doby se jednalo spíše o kosmetické úpravy. Ustanovení upravující dovolenou nebyla dotčena.

Dne 6. listopadu 2011 byl předložen zákon č. 341/2011 Sb., o Generální inspekci bezpečnostních sborů a o změně souvisejících zákonů. Zákon vstoupil v platnost 23. listopadu a v účinnost 1. ledna 2012. Zákoník práce se pozměnil jen drobně, v ustanovení § 303 odst. 1 písm. b) se za bod 2 vložil nový bod 3 a v ustanovení § 312 odst. 2.

Dne 6. listopadu 2011 byl předložen zákon č. 364/2011 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Zákon vstoupil v platnost 6. prosince a v účinnost 1. ledna 2012. Zákoník práce se změnil v ustanovení § 66 odst. 1, za slova „14 kalendářních dnů“ se vložila slova „a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů“. V ustanovení § 76 se zrušil odstavec 4, v § 77 se vložil nový odstavec 1, v ustanovení § 123 odstavec 5 se zavedly platové tarify

v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Změnila se formulace v § 123 odst. 6 písm. f), dále se drobně pozměnilo ustanovení § 192 odst. 1, 5 a 6 a v § 194.

Dne 6. listopadu 2011 byl předložen zákon č. 365/2011 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 6. prosince a v účinnost 1. ledna 2012. Jednalo se o obsáhlou novelu (323 novelizačních bodů) zákoníku práce, který se tak upravil v souladu s vývojem evropského pracovního práva a v kontextu se změnou občanského zákoníku (zákona č. 89/2012 Sb.).¹³⁸

¹³⁸ Změnu zaznamenala v tomto smyslu poznámka pod čarou č. 1, ustanovení §§ 2 - 4, došlo ke vložení § 4a a § 4b, v ustanovení § 5 se zrušily odstavce 4 a 5 a poznámky pod čarou č. 4, 4a - 4h) a 5, v § 6 se zrušil odst. 2, v § 7 se zrušil odstavec 2, § 8 se zrušil, změnilo se ustanovení § 9 včetně poznámek pod čarou č. 6 a 7, zrušil se odst. 2 § 10, změnilo se znění § 11, drobně se změnil odst. 2 v § 16 a poznámka pod čarou č. 108, změnilo se znění §§ 18 - 22, v § 23 se upravilo znění odst. 1 a 2, odstavec 3 se zrušil, dosavadní odstavce 4 a 5 se označily jako odstavce 3 a 4. Pozměnil se § 23 v odst. 4, dále § 24 odst. 2, § 25 odst. 1 a 3, pozměnil se § 26 odst. 1 a 3, pozměnila se znění § 27 až 29, pozměnil se § 33 odst. 2, pozměnila se poznámka pod čarou č. 109, pozměnil se § 34 odst. 2 až 4, v § 34 se doplnil odst. 5, za § 34 se vložily nové § 34a a § 34b, upravilo se znění § 35, pozměnil se § 36 odst. 1 a 2, § 37 odst. 1 písm. g). § 39 včetně poznámek pod čarou č. 17 a 18, pozměnil se § 40 odst. 1, za § 43 se vložil nový § 43a, pozměnil se § 44, § 45, § 47, § 49 odst. 2 a 3, § 50 odst. 1, 4 a 5, § 51 odst. 1 a 2, za § 51 se vložil nový § 51a, drobně se pozměnil § 52, § 53 odst. 1, v § 54 se vložilo za písmeno a) nové písmeno b), dosavadní písmena b) a c) se označila jako písmena c) a d), pozměnil se § 54 písm. d), § 56, § 57, § 60, upravil se § 65 odst. 1, § 66 odst. 2, pozměnilo se znění § 67, v § 69 se za odst. 1 vložil nový odst. 2, upravil se odst. 3, dále se upravil § 70 odst. 2, § 71, § 73 měl nové znění a vložil se za něho nový § 73a, upravil se § 75 a § 76 odst. 1 a 5, upravil se § 77 odst. 1 až 3, v § 78 odst. 1 se zrušilo písmeno j), písmeno k) mělo jiné znění, doplnila se písmena l) a m), upravil se § 79 odst. 1 a 2, upravil se § 79a, nové znění měl § 80, § 82 se zrušil, upravené znění měly §§ 83 a 84, § 84a se zrušil, § 85 měl upravené znění, upravené znění měl také § 86 odst. 1, doplnil se odst. 4, zrušil se § 87 odst. 3, dosavadní odstavec 4 se označil jako odst. 3 a zároveň se upravil, v § 91 se za odst. 4 vložil nový odst. 5, dosavadní odstavec 5 se označil jako odstavec 6, upravil se § 92 odst. 1, upravil se § 93a odst. 4 písm. a), d) a e), upravil se § 96 odst. 1, dále § 98 odst. 2, § 101 odst. 6, dále § 102 odst. 4 až 6, § 103 odst. 1 až 3, § 104 odst. 2 a 5, § 105 odst. 1 až 3, upravilo se znění odst. 7, upravil se § 108 odst. 1 a 5, § 111 odst. 1, § 113 odst. 1, § 114 odst. 3, § 116 a § 118 odst. 1, v § 120 se za odst. 1 vložil nový odst. 2, dosavadní odst. 2 se označil jako odst. 3, pozměnil se nadpis § 122, pozměnil se § 122 odst. 1 a vložil se nový odst. 2, dosavadní odst. 2 se označil jako odst. 3, zároveň se odst. 3 pozměnil, dále se pozměnil § 123 odst. 5 a 6, písm. f) mělo upravené znění, pozměnil se § 127 odst. 2 a vložil se nový odst. 3, za § 134 se vložil nový § 134a, pozměnil se § 136 odst. 1 a 3, v § 141 měly odst. 3 a 5 nové znění, pozměnil se § 142 odst. 1 a 3, vložil se nový odst. 4, dosavadní odstavce 4 a 5 se označily jako odstavce 5 a 6, upravil se § 143 odst. 1, drobně se upravil § 144, dále § 145 odst. 1 a 2, drobně se upravil § 146, § 147 odst. 1, § 148 odst. 1 a 2, změnil se nadpis části sedmé, drobně se upravil § 152 písm. c), za písm. d) se vložilo nové písmeno e), dosavadní písmena e) a f) se označila jako f) a g), dále se drobně upravil § 154, § 157 odst. 1 a 5, § 159 odst. 1 a 2, § 161 odst. 1, § 162 odst. 1, § 163 odst. 1 až 3, dále se upravil § 163 odst. 7, § 164, § 165 odst. 1 a 2, § 166 odst. 1, § 167, § 168, § 169, § 170 odst. 1 a 3, dále se změnilo ustanovení § 170 odst. 5, drobně se upravil § 171, § 172, § 176 odst. 1, odst. 3 měl upravené znění, doplnily se odstavce 4 a 5, drobně se upravil § 177 odst. 2, § 179 odst. 1, doplnily se odstavce 3 a 4, drobně se upravil § 181, § 183 odst. 3 a 5, drobně se upravil § 191 a poznámka pod čarou č. 58, poznámka pod čarou č. 60 se zrušila, upravil se nadpis § 192, upravil se § 192 odst. 2, 4 a 5, upravil se § 193, § 194,

Úprava dovolené byla pozměněna v ustanovení § 212 odst. 4, podle nového znění byla povinna právnická nebo fyzická osoba poskytnout dovolenou nebo její část pro ni dlouhodobě uvolněnému zaměstnanci pro výkon veřejné funkce; tato právnická nebo fyzická osoba mu byla povinna poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Pokud zaměstnanec nevyčerpal dovolenou před uplynutím doby uvolnění, byl povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzovalo vcelku za dobu před i po uvolnění. V § 214 se slovo „náleží“ nahradilo slovem „přísluší“, v § 216 se zrušil odst. 1, v § 216 odst. 2 se slova „se jako výkon práce nepovažuje“ nahradila slovy „se za výkon práce nepovažuje“. V § 217 odst. 1 se věta první nahradila větou „Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není stanoveno jinak.“ a ve větě druhé se slovo „stanovení“ nahradilo slovem „určení“. Ustanovení § 218 nově znělo: (1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. (2) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak. (3) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. (4) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.“. Ustanovení § 220 nově znělo: Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit

§ 195 odst. 3, drobně se upravil § 196, § 197 odst. 3, § 198 odst. 2, a v § 199 odst. 1, drobně se upravil § 198 odst. 4, § 199 odst. 2, § 200, drobnou úpravu zaznamelo též ustanovení § 203 odst. 2, § 204 odst. 1 a 2, § 206 odst. 1, odstavec 3 se zrušil, dosavadní odstavce 4 a 5 se označily jako odstavce 3 a 4, drobně se upravil § 206 odst. 4, § 208, § 209 odst. 2, odstavec 3 se zrušil. Drobně se upravil § 210 odst. 1.

hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny a u uměleckých souborů čtyři týdny.“. Ustanovení § 222 odst. 2 znělo: „Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.“. Odstavec 4 v § 222 se zrušil. Ostatní ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována¹³⁹.

Dne 6. listopadu 2011 byl předložen zákon č. 367/2011 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a dalších souvisejících zákonech. Zákon vstoupil v platnost 6. prosince a v účinnost od 1. ledna 2012. Zákoník práce byl dotčen jen okrajově, v ustanovení § 48 se zrušil odst. 5 a v § 103 se drobně pozměnil odst. 5.

Dne 6. listopadu 2011 byl rovněž předložen zákon č. 375/2011 Sb., změna zákonů v souvislosti

¹³⁹ Dále se upravil § 224 odst. 1, odst. 2 písm. a), § 225 včetně poznámky pod čarou č. 73, § 227, § 229 odst. 1, § 230 odst. 4 a 5, § 231 odst. 3, poznámka pod čarou č. 74 se zrušila, § 234 odst. 4, § 235 odst. 3, § 238 odst. 1 se zrušil, dosavadní odstavce 2 a 3 se označily jako 1 a 2 a oba se pozměnily, upravil se § 241 odst. 3, drobně se pozměnil § 242 odst. 3 a § 245 odst. 1 a 2, § 246 odst. 1 až 3, § 247 odst. 3, § 248 odst. 2, v § 252 se za odst. 2 vložil nový odst. 3, drobně se upravil § 253 odst. 1, § 254 odst. 1 a 2, § 255 odst. 1, 3 a 5, odstavec 2 a 4 byl nový, § 256 odst. 1 a 2, § 259, § 263 odst. 2, drobně se upravil § 268 odst. 2, § 276 odst. 1, doplnil se odst. 9, drobně se upravil § 279 odst. 1 písm. c), drobně se upravil § 279 odst. 3, § 281 odst. 1 a 3, v ustanovení § 286 se vložily nové odstavce 1 až 4, včetně poznámky pod čarou č. 112, dosavadní odstavce 1 a 2 se označily jako 5 a 6. Dále se upravil § 297 v odst. 1, za § 301 se vložil nový § 301a, dále se pozměnilo ustanovení § 304 odst. 1, § 305 odst. 1 a 5, § 306 odst. 1, § 307 odst. 1, byl vložen nový § 307a, § 308 odst. 1 a 2, upravilo se znění § 310, došlo k pozměnění § 312 odst. 1 a 2, § 313 odst. 1 a 2, § 316 odst. 4, § 318, zrušilo se označení odstavce 1 v § 321, v § 322 se vložil nový odstavec 2, odstavec 4 se zrušil, § 325 a 326 se zrušily, pozměnilo se znění § 327 včetně poznámky pod čarou č. 93, zrušil se § 329, pozměnilo se znění §§ 330 a 331, § 332 se zrušil, pozměnilo se znění § 333, pozměnilo se znění § 338, pozměnil se § 339 odst. 1 a 2, za § 339 se vložil nový § 339a, pozměnilo se znění § 341 odst. 1, pozměnil se § 344 odst. 1, za § 345 se vložil nový § 345a, dále se vložily nové § 346a, 346b a 346c, pozměnil se § 348 odst. 1 až 3, pozměnil se § 349 odst. 3, za § 350 se vložil nový § 350a, pozměnil se § 351, pozměnilo se ustanovení § 362 odst. 2, pozměnilo se znění § 363, v ustanovení § 365 se přidal odst. 2, pozměnilo se § 367 odst. 3, pozměnil se § 376 odst. 2, pozměnil se § 378 odst. 1, upravil se § 382 odst. 2, upravil se § 393 odst. 1 a 2 a § 394 odst. 1.

s přijetím zákona o zdravotních službách (zákon č. 372/2011 Sb.), zákona o specifických zdravotních službách (zákon č. 373/2011 Sb.) a zákona o zdravotnické záchranné službě (zákon č. 374/2011 Sb.). Zákon vstoupil v platnost 8. prosince a v účinnost dnem 1. dubna 2012. Zákon přinesl velké množství změn mnoha zákonů ve více než sta svých částech, zákoník práce byl pozměněn v 16 novelizačních bodech a v mnoha shodných terminologických změnách. V ustanovení § 41 odst. 1 písm. a), b), d) a f), v § 45, v § 52 písm. d) a e), v § 53 odst. 1 písm. e), v § 56 písm. a), v § 67 odst. 1, v § 93a odst. 3, v § 94 odst. 2, v § 102 odst. 6, v § 103 odst. 1 písm. d), v § 108 odst. 3 písm. b), v § 139 odst. 1 písm. b), v § 191, v § 203 odst. 2 písm. k), v § 215 odst. 2 písm. a), v § 224 odst. 1 písm. d), v § 235 odst. 3 písm. c), v § 245 odst. 2, v § 247 odst. 1 a 3, v § 274 odst. 1, v § 342 odst. 1 a v § 363 odst. 1.

Institut dovolené byl jen drobně terminologicky upraven v citované změně ustanovení § 215 odst. 2 písm. a), v němž se slova „ve zdravotnických zařízeních“ nahradila slovy „u poskytovatelů zdravotních služeb“.

Dne 20. prosince 2011 byl předložen zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů souvisejících se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů. Zákon vstoupil v platnost 30. prosince a v účinnost od 1. ledna 2013, avšak zamýšlené změny nenastaly, neboť před nabytím účinnosti byla novelizační ustanovení zrušena.

Dne 6. prosince 2011 byl předložen zákon č. 466/2011 Sb., kterým se rušil zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dne 30. prosince 2011. Zákoník práce byl drobně změněn v § 109 odst. 3 v písm. d), e) a f). Ustanovení upravující dovolenou zůstala nedotčena.

Dne 25. dubna 2012 byl předložen zákon č. 167/2012 Sb., kterým se měnil zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 30. května a v účinnost dne 1. července 2012. Změna zákoníku práce byla pouze v ustanovení § 335 odst. 2 až 4 a v § 337 odst. 2, 4 a 5.

Dne 24. října 2012 byl předložen zákon č. 385/2012 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. Zákon vstoupil v platnost 16. listopadu a v účinnost dne 1. ledna 2013. Změna zákoníku práce (a zároveň úpravy dovolené) se týkala ustanovení v § 215 odst. 2 doplněním písm. i): „jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.“

Dne 19. září 2012 byl předložen zákon č. 396/2012 Sb., kterým se měnil zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dne 26. listopadu 2012. Změna zákoníku práce byla pouze kosmetická, v ustanovení § 147 odst. 2 se za slovo „nařízených“ vložila slova „nebo vedených“.

Dne 7. září 2012 byl předložen zákon č. 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření. Zákon vstoupil v platnost 27. listopadu a v účinnost 12. prosince 2012. Změna zákoníku práce se týkala drobného doplnění v ustanovení § 147 odst. 1 písm. a) a v § 356 odst. 3.

Dne 16. května 2013 byl předložen zákon č. 155/2013 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 21. června a v účinnost dne 1. srpna 2013. Změna se týkala ustanovení § 39, v němž se vložil nový odstavec 4, upravil se odst. 5, upravil se v § 90 odst. 1. Ve smyslu těchto drobných úprav se ještě upravilo ustanovení § 330 a § 363.

Dne 12. září 2013 byl předložen zákon č. 303/2013 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, s účinností od 1. ledna 2014). Zákon vstoupil v platnost 30. září a v účinnost dne 1. ledna 2014. Změna zákoníku práce nastala v 67. části uvedeného zákona v 45 novelizačních bodech a v nových přechodných ustanoveních. Zaměstnavatel mohl nově vnitřním předpisem stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, a to výhodněji, než stanoví zákoník práce. Výslovně se přitom zakázalo, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená zákoníkem práce. Úprava institutu dovolené nebyla řešena.

Dne 23. dubna 2014 byl předložen zákon č. 101/2014 Sb., kterým se měnil zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 9. června a v účinnost 24. června. V části osmé zákona byla obsažena drobná změna zákoníku práce. Týkala se ustanovení § 48 odst. 3 písm. c), poznámka pod čarou č. 20a se zrušila.

Dne 24. července 2014 byl předložen zákon č. 182/2014 Sb., kterým se měnil zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dne 29. srpna 2014. V části třetí byl zákoník práce drobně změněn v ustanovení § 365 odst. 2.

Dne 23. října 2014 byl předložen zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě (č. 234/2014 Sb.). Zákon vstoupil v platnost 14. listopadu 2014 a v účinnost dne 1. ledna 2015. V části padesáté čtvrté byla změna zákoníku práce uvedena zrušením odst. 2 v ustanovení § 122, změnou § 123 v odst. 6, v § 136 odst. 1 a 3, v § 137 odst. 1, v § 199 odst. 3 a v § 349. Nově byla formulována některá přechodná ustanovení, institut dovolené nebyl změněn.

Dne 23. července 2015 byl předložen zákon č. 205/2015 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušil se zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců a zrušily nebo se měnily některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 17. srpna a v účinnost dne 1. října 2015. Obsahoval celkem 30 novelizačních bodů. Ustanovení upravující institut dovolené nebyla dotčena.

Dne 22. října 2015 byl předložen zákon č. 298/2015 Sb., kterým se měnil zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 10. listopadu a v účinnost dne 25. listopadu 2015. Změna zákoníku práce byla popsána v části čtvrté, drobná změna nastala v ustanovení § 109 odst. 3.

Dne 10. prosince 2015 byl předložen zákon č. 377/2015 Sb., kterým se měnily některé zákony s přijetím zákona o ukončení důchodového spoření. Zákon vstoupil v platnost 28. prosince 2015 a v účinnost dne 1. ledna 2016. V části dvacáté první byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 147 odst. 1 písm. a) a v § 356 odst. 3.

Dne 13. ledna 2016 byl předložen zákon č. 47/2016 Sb., kterým se měnil zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 5. února a v účinnost dne 1. července 2016. V části třetí byly popsány změny zákoníku práce. Nastaly v ustanovení § 47, v § 53 odst. 1 písm. b) a v § 204 odst. 2 a 3. Institut dovolené byl drobně pozměněn v ustanovení § 217 odst. 4, slova „výjimečné vojenské cvičení“ byla nahrazena slovy „službu v operačním nasazení“. Stejněho druhu byla i změna v ustanovení § 219 odst. 1.

Dne 14. července 2016 byl předložen zákon č. 264/2016 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím atomového zákona (novela zákona č. 18/1997 Sb.). Zákon vstoupil v platnost 10. srpna a v účinnost dne 1. ledna 2017. V části jedenácté byla popsána drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 303 odst. 1 písm. b) a v § 347 odst. 3.

Dne 24. srpna 2016 byl předložen zákon č. 298/2016 Sb., kterým se měnily některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce, zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 19. září a v některých ustanoveních v účinnost dnem vyhlášení (včetně změny zákoníku práce), v ostatních ustanoveních dne 1. ledna 2017. V části padesáté druhé byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 337 v odst. 4 a 5 a v poznámce pod čarou č. 95.

Dne 14. prosince 2016 byl předložen zákon č. 460/2016 Sb., kterým se měnil zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 30. prosince a část věnovaná změně zákoníku práce v účinnost dne 28. února 2017, ostatní ustanovení dne 1. ledna

2018. V části čtvrté byla obsažena drobná změna zákoníku práce, spočívající ve zrušení § 56a a ve zrušení odst. 5 a 6 v § 77.

Dne 8. března 2017 byl předložen zákon č. 93/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 30. března a v účinnost dne 1. dubna 2017. V části třetí zákona byla obsažena drobná změna zákoníku práce v poznámce pod čarou č. 1 a v ustanovení § 319, ve kterém se doplnil odstavec č. 3 a s účinností od 1. 7. 2017 se tento odstavec rozšířil o ustanovení písm. b).

Dne 8. března 2017 byl předložen také zákon č. 99/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve změně pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 5. dubna a v účinnost dne 1. ledna 2018. V části osmé byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 201 odst. 3.

Dne 19. dubna 2017 byl předložen zákon č. 148/2017 Sb., (o otcovské poporodní péči)¹⁴⁰, kterým se měnil zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 22. května a v účinnost dne 1. února 2018. V části páté byla obsažena změna zákoníku práce v ustanovení § 192 odst. 1, upravily se i poznámky pod čarou č. 63 a 113.

Dne 8. června 2017 byl předložen zákon č. 202/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 12. července a v účinnost dne 1. listopadu 2017. V části třetí byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 32 a v § 94 odst. 2.

¹⁴⁰ Jedná se podle mého názoru o celkem zdařilou novinku, před pandemií SARS-CoV-19 byla využívána zhruba ze 62 %, viz např. Blatný, R.: Otcovská poporodní péče – první zkušenosti. Bulletin advokacie, portál on-line. Vydáno 14. 9. 2018.

Dne 8. června 2017 byl rovněž předložen zákon č. 203/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 12. července a v účinnost dne 1. ledna 2018. V části třetí byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 271b odst. 6 a v § 271h odst. 1.

Dne 8. června 2017 byl dále předložen zákon č. 206/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 14. července a v účinnost dne 29. července 2017. V části druhé byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 16 odst. 2 a v § 320a, za § 307a se vložil nový § 307b.

Dne 27. června 2017 byl předložen zákon č. 222/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 31. července a v účinnost dne 15. srpna 2017. V části patnácté byla obsažena drobná změna zákoníku práce v poznámce pod čarou č. 1 a dále v ustanovení § 319, v němž se doplnil odst. č. 4.

Dne 16. srpna 2017 byl předložen zákon č. 292/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 114/1995 Sb., o vnitrozemské plavbě, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 15. září a v účinnost dne 30. září 2017. V části druhé byla obsažena drobná změna zákoníku práce v ustanovení § 100 odst. 1, písmena f) a g) se zrušila.

Dne 16. srpna 2017 byl předložen také zákon č. 310/2017 Sb., kterým se měnil zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 19. září a v účinnost dne 1. června 2018. V části páté byla obsažena změna zákoníku práce v ustanovení § 47, v § 53 odst. 1, v § 192 odst. 1, v § 216 odst. 2 a v § 219 odst. 1, nově se vložil § 191a. Úprava institutu dovolené byla provedena uvedenou změnou v § 216 odst. 2, v němž se ve větě druhé za slova „v přímé souvislosti s ním“ vložila slova „doba poskytování dlouhodobé péče v případech podle zákona o nemocenském pojištění, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle

zákonu o nemocenském pojištění a doba péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění“. V § 219 odst. 1 ve větě první se za slova „práce neschopným“ vložila slova „poskytuje-li dlouhodobou péči“ a za slova „čerpání dovolené“ se vložila slova „na dobu poskytování dlouhodobé péče“.

Dne 19. července 2018 byl předložen zákon č. 181/2018 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon vstoupil v platnost 16. srpna a v účinnost dne 1. října 2018. Změna zákoníku práce byla obsažena v části první zákona, drobně se změnilo ustanovení § 271b odst. 3, nově bylo formulováno i přechodné ustanovení.

Dne 20. listopadu 2018 bylo předloženo nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 7. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2019. Vláda nařídila podle ustanovení § 111 odst. 2 a § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zvýšit minimální mzdu z 12 200,- Kč na 13 350,- Kč/měsíc.

Dne 19. prosince 2018 byla předložena vyhláška č. 333/2018 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. Vyhláška vstoupila v platnost 28. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2019. Toto zvýšení sazeb bylo provedeno podle ustanovení § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Dne 22. ledna 2019 byl předložen zákon č. 32/2019 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 7. února a v účinnost dne 1. července 2019. V části první zákona byl zákoník práce změněn v ustanovení § 66 odst. 1, v § 192 odst. 1, 3, 5 a 6, v § 194, v § 271a odst. 1 a v § 301a, dále byla přidána nová přechodná ustanovení.

Dne 11. prosince 2019 byl předložen zákon č. 366/2019 Sb., kterým se měnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 31. prosince a v účinnost dne 1. června 2020. Drobnou změnu zaznamenalo ustanovení § 391 odst. 2.

Z pracovněprávní úpravy za rok 2020 lze uvést především tyto: Dne 27. dubna 2020 bylo předloženo sdělení ministerstva práce a sociálních věcí o uložení kolektivních smluv vyššího stupně v podobě zákona č. 218/2020 Sb.

Dne 18. května 2020 bylo předloženo sdělení ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhlásila částka odpovídající 50% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory. Sdělení mělo podobu zákona č. 252/2020 Sb.

Vláda na svém jednání dne 16. 11. 2020 přijala nařízení vlády č. 487/2020 Sb., kterým došlo ke změně nařízení vlády č. 567/2006 Sb. („o minimální mzdě“). S účinností od 1. 1. 2021 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 600 Kč na 15 200 Kč za měsíc, resp. o 3,20 Kč na 90,50 Kč za hodinu.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Ve sledovaném období došlo k aplikaci nového zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb.), který již umožňoval zaměstnavatelům ve mzdové sféře poskytnout zaměstnancům delší dovolenou než zákonem stanovenou minimální výměru. To byl podle mého názoru vývoj správným směrem, další zhodnocení na toto téma je rovněž v závěru práce. Pro kompletnost historického vývoje této legislativy je uveden její úplný přehled, který může působit poněkud nudně. Analýzou uvedené legislativy jsem dospěl k závěru, že se institut dovolené v tomto 14 letém období v podstatě vyvíjel jen kosmetickými úpravami. To na druhou stranu může svědčit podle mého názoru o kvalitě právního předpisu. Legislativní úsilí tohoto období v oblasti pracovního práva našlo odraz především v několika novelách zákoníku práce, v boji o podobu zákona o státní službě a v pravidelném navyšování minimální mzdy.

Zákon č. 362/2007 Sb. přinesl zpřesnění výpočtu nároku na poměrnou část dovolené a výpočet dvanáctin dovolené s přesností zaokrouhlení na půlden. Velká novela zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.) přinesla 323 legislativních změn, institut dovolené byl zpřesněn v ustanovení § 212 odst. 4: uvolněnému zaměstnanci poskytovala dovolenou právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl uvolněn, případně i dovolenou, kterou nevyčerpal před svým uvolněním. Pokud uvolněný zaměstnanec nevybral dovolenou před uplynutím doby svého uvolnění, poskytl mu dovolenou uvolňující zaměstnavatel.

Podle mého názoru bylo velkým přínosem nařízení povinnosti zaměstnavatelů k písemnému rozvrhu dovolených při plánování dovolené zaměstnanců.

Další „trefa do černého“ byla podle mého názoru novela školského zákona (č. 472/2011 Sb.), která přinesla možnost zřídit zaměstnavatelům tzv. firemní školku – mateřskou školu určenou pro vzdělávání dětí zaměstnanců. Dle § 34 odst. 8 může zřizovatel přednostně přijímat děti svých zaměstnanců. Je tedy možné, aby přijímal dle svých kapacit i děti jiných zaměstnavatelů. Firemní školky mohou navštěvovat i děti mladší 3 let, pokud tomu nebrání jejich fyzická a psychická vyspělost a jsou schopné účastnit se vzdělávacího programu. Školka zapsaná v rejstříku škol a školských zařízení zajišťuje garanci úrovně poskytované péče a vzdělávání. Platí pro ně povinnost dodržovat předepsané hygienické normy, zajištění kvalifikovaného personálu, vzdělávání dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání a podléhají kontrole České školní inspekce. Zařízení čerpá dotace ze státního rozpočtu. Soukromý zřizovatel financuje firemní školku dle zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Náklady na zřízení a provoz firemních školek v souladu se školským zákonem jsou považovány za daňově účinné výdaje dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.¹⁴¹

Mám pocit, že možnost čerpání jednoho týdne volna otcovské poporodní péče (dle zákona č. 148/2017 Sb.) byl rovněž správný krok, neboť je v souladu se snahou harmonizace pracovního a rodinného života¹⁴². Dle dostupných statistik byl využíván z více než 60 % již po roce od svého vzniku.¹⁴³

¹⁴¹ MŠMT. Vzdělávání. Předškolní vzdělávání. Firemní školka – informace. [online]

¹⁴² Work-life ballance. Koncepce rodinné politiky v České republice byla vydána v září 2004. Jejím primárním cílem je: „vytvořit všestranně příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat

11. Vývoj pracovněprávní legislativy, včetně úpravy dovolené ve Slovenské republice v letech 1993 - 1. 2. 2021

Ve Slovenské republice platila veškerá pracovněprávní legislativa platná v České republice do 31. prosince 1992. I poté nebyla divergence tak rychlá. Začala se výrazněji lišit (a nutno dodat i rychleji rozvíjet než v ČR) od počátku druhého tisíciletí.

Zákon o zaměstnanosti (č. 1/1991 Z.z.) byl novelizovaný již v roce 1996 zákonem č. 387/1996 Z.z. a v roce 2004 byl nahrazen zákonem č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti, který do současnosti dosáhl velkého počtu novel.

Přijetím nového zákoníku práce (návrh 2. července, platnost od 8. srpna 2001), zákona č. 311/2001 Z.z., s účinností od 1. dubna 2002 Slovenská republika završila druhou etapu reformy pracovního práva.

Slovenský zákoník práce si zachoval strukturu podle zákoníku práce upraveného zákonem č. 65/1965 Sb., úprava dovolené byla i nadále obsažena v ustanoveních od § 100, avšak byla více rozvinuta. Zákoník z roku 1965 úpravu dovolené završoval ustanovením § 110, zákon č. 311/2001 Z.z. až ustanovením § 117. Navazoval na poslední federální novelu zákoníku práce, zákon č. 451/1992 Sb. s rozšiřujícími úpravami.

Dle ustanovení § 100 zaměstnanec vzniká za podmínek stanovených v tomto zákoně nárok na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou
- d) zvláštní dodatkovou dovolenou

Podle ustanovení § 101 měl zaměstnanec nárok na dovolenou za kalendářní rok, jestliže po dobu nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli vykonával u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr

vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů. Respektovat přitom diferencované zájmy a potřeby různých rodinných typů a členů rodin.“ (Národní koncepce rodinné politiky, 2017)

¹⁴³ K tomuto tématu jsem napsal několik článků, institut OPP byl populární a měl trvale rostoucí trend, po nástupu corona-križe jsou statistická data deformována režimem práce home office.

netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný den se považoval den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Části směn odpracované v různých dnech se nesčítaly.

Dle ustanovení § 102 byla poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok.

Dle ustanovení § 103 odst. 1 byla základní výměra dovolené nejméně čtyři týdny. Dle odst. 2 byla dovolená zaměstnance, který do konce příslušného kalendářního roku dovršil nejméně 33 let věku a zaměstnance, který se trvale stará o dítě, v délce pěti týdnů. Dle odst. 3 měl zaměstnanec nárok na osm týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud se jednalo o

- a) pedagogického zaměstnance a odborného zaměstnance podle zvláštního předpisu,
- b) vysokoškolského učitele,
- c) výzkumného pracovníka a uměleckého pracovníka veřejné vysoké školy nebo státní vysoké školy,
- d) zaměstnance s nejméně vysokoškolským vzděláním druhého stupně, který vykonával výzkumně-pedagogickou činnost nebo vědeckou činnost, výzkumnou činnost a vývojovou činnost na výzkumném pracovišti organizace Slovenské akademie věd, veřejné výzkumné instituce nebo státní rozpočtové organizace nebo státní příspěvkové organizace uskutečňující výzkum zřízené ústředním orgánem státní správy.

Pokud čerpal dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, náleželo mu dle ustanovení § 104 tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadlo v celoročním průměru. Pokud čerpal dovolenou zaměstnanec s pružnou pracovní dobou, považoval se dle ustanovení § 104a za den dovolené čas odpovídající průměrné délce pracovní doby připadající na jeden den, který vyplývá ze stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, přičemž se posuzuje, jako by pracoval pět dnů v týdnu.

Podle ustanovení § 105 se vypočítávala dovolená za odpracované dny. Zaměstnanci, kterému nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náležela dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Zaměstnanec, který pracoval po celý kalendářní rok u téhož zaměstnavatele pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok konal práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, měl dle ustanovení § 106 odst. 1 nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracoval-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Dle odst. 2 se za zaměstnance, který pracoval ve ztížených nebo zdraví škodlivých podmínkách, nebo který vykonával práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé, se pro účely dodatkové dovolené podle tohoto zákona považoval zaměstnanec, který

- a) trvale pracoval ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřovali nemoci s nakažlivou formou tuberkulózy a syndromem získané imunodeficience (HIV/AIDS),
- b) byl při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaven přímému nebezpečí nákazy,
- c) byl při práci vystaven ve významné míře nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracoval při přímém ošetřování nebo obsluze duševně nemocných nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) pracoval nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech,
- f) prováděl mimořádně namáhavé práce, při nichž byl vystaven působení škodlivých fyzikálních nebo chemických vlivů v takovém rozsahu, že mohly ve významné míře působit nepříznivě na zdraví zaměstnance,
- g) pracoval s prokázanými chemickými karcinogeny nebo při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity.

Dle ustanovení odst. 3 druhy prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých, pracoviště a oblasti, kde se takové práce prováděly, stanovil obecně závazný právní předpis, který vydalo ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky po dohodě s ministerstvem zdravotnictví České republiky a Ministerstvem zahraničních věcí a evropských záležitostí České republiky.

Dle ustanovení § 107 nebylo možno za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou náhradu mzdy; tato dovolená se musela vyčerpat, a to přednostně.

Dle ustanovení § 108 měl zaměstnanec nárok na čerpání zvláštní dodatkové dovolené, pokud vykonával práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, nebo vykonával-li práce na pracovištích či v oblastech zdraví zvlášť obtížných.

Dle ustanovení § 109 odst. 1 mohl zaměstnanec, který splnil podmínku odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce, za který se dovolená poskytovala, mohl zaměstnavatel krátit dovolenou za prvních 100 zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 22 zameškaných pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu, jestliže v tomto kalendářním roce nepracoval z důvodu

- a) výkonu mimořádné služby v období krizové situace nebo alternativní služby v době války a válečného stavu.
- b) čerpání rodičovské dovolené (podle ustanovení § 166 odst. 2),
- c) dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce a na výkon odborové funkce podle § 136 odst. 2,
- d) důležitých osobních překážek v práci podle § 141 odst. 1 a odst. 3 písm. c).

Dle odst. 2 se dovolená zaměstnanci nekrátila za dobu dočasně pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které zaměstnavatel odpovídal, a za období mateřské dovolené a rodičovské dovolené podle § 166 odst. 1.

Dle odst. 3 mohl zaměstnavatel za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) krátit zaměstnanci dovolenou o jeden až dva dny. Neomluvené zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítaly.

Podle odst. 4 se musela při krácení dovolené dle odst. 1 zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval u téhož zaměstnavatele během celého kalendářního roku, poskytnout dovolená alespoň v délce jednoho týdne, mladistvému zaměstnanci v délce dvou týdnů.

Dle odst. 5 se zaměstnanci, který nepracoval z důvodu výkonu trestu odnětí svobody, krátila dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu za každých 22 takto zameškaných pracovních dnů. Stejně se krátila dovolená pro výkon vazby, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen nebo pokud byl zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání

zastaveno jen proto, že nebyl za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost nebo že trestný čin byl amnestován.

Dle odst. 6 bylo možno krátit dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou pouze z důvodů stanovených v odst. 3.

Dle odst. 7 se dovolená, na kterou vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, mohla krátit pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

Dle ustanovení § 110 odst. 1 se týdnem dovolené rozumělo sedm po sobě následujících dní. Dle odst. 2 se za nepřetržité trvání pracovního poměru považovalo i skončení dosavadního pracovního poměru a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Dle ustanovení § 111 odst. 1 určoval čerpání dovolené zaměstnavatel po projednání se zaměstnancem podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem zástupců zaměstnanců tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při určování dovolené bylo třeba přihlížet k potřebám zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Zaměstnavatel byl povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně měl nárok, a pokud určení čerpání dovolené nebránily překážky v práci na straně zaměstnance.

Dle odst. 2 mohl zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jestliže to bylo nutné z provozních důvodů.

Dle odst. 3 nesmělo být hromadné čerpání dovolené podle odst. 2 určeno na více než dva týdny, pokud tento zákon nestanovil jinak. Pokud šlo o vážné provozní důvody, které se zaměstnancům oznámily nejméně šest měsíců předem, mohlo být hromadné čerpání dovolené určeno na tři týdny.

Dle odst. 4 nemohlo být hromadné čerpání dovolené dle odst. 2 v uměleckých souborech z povolání určeno na více než čtyři týdny. V divadle a v jiné umělecké instituci, jejímž předmětem činnosti bylo interpretování hudebního díla, bylo možno určit čerpání hromadné dovolené v celé výměře.

Dle odst. 5 musela být alespoň jedna část dovolené v délce nejméně dvou týdnů, pokud se dovolená poskytovala v několika částech a pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem jinak. Čerpání dovolené byl zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň čtrnáct dnů předem. Toto období mohlo být výjimečně zkráceno se souhlasem zaměstnance.

Dle ustanovení § 112 odst. 1 byl zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel mu změnil čerpání dovolené nebo ho odvolal z dovolené.

Dle odst. 2 nesměl zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené na dobu, kdy byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz, a na období, během kterého byl zaměstnanec na mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Během ostatních překážek v práci na straně zaměstnance mohl zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Pokud připadl během dovolené zaměstnance svátek na den, který by byl jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítával se mu dle odst. 3 tento den do dovolené.

Pokud zaměstnavatel určil zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do dovolené, byl povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Dle ustanovení § 113 odst. 1 mohl zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, ve kterém dovolenou čerpal nebo do skončení pracovního poměru.

Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, byl zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou do konce tohoto kalendářního roku, čerpání dovolené si mohl určit zaměstnanec. Toto čerpání dovolené byl zaměstnanec povinen oznámit zaměstnavateli písemně, nejméně 30 dní předem; uvedená lhůta mohla být se souhlasem zaměstnavatele zkrácena.

Pokud si zaměstnankyně (zaměstnanec) nemohl vyčerpat dovolenou pro čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené ani do konce následujícího kalendářního roku, nevyčerpanou dovolenou jí (mu) zaměstnavatel poskytne dle odst. 3 po skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené.

Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou, protože byl uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani do konce následujícího kalendářního roku, nevyčerpanou

dovolenou mu zaměstnavatel dle odst. 4 poskytl po skončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou, protože byl dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce nebo odborové funkce, nevyčerpanou dovolenou mu zaměstnavatel poskytl dle odst. 5 po skončení výkonu veřejné funkce nebo odborové funkce.

Dle ustanovení § 114 se zaměstnanci dovolená přerušila v případě, že nastoupil během dovolené službu v ozbrojených silách, jestliže byl uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo ošetřoval nemocného člena rodiny. To neplatilo, pokud zaměstnavatel určil čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny na žádost zaměstnance. Dovolená se přerušila také nástupem mateřské dovolené a rodičovské dovolené (§ 166 odst. 1).

Dle ustanovení § 115 poskytl zaměstnanci dovolenou nebo její část zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce. Pokud zaměstnanec nevyčerpal dovolenou před skončením dočasného přidělení, poskytl mu ji zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Dle ustanovení § 116 odst. 1 náležela zaměstnanci za nevyčerpanou dovolenou náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Dle odst. 2 příslušela zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za část dovolené, která přesahovala čtyři týdny základní výměry dovolené, kterou nemohl zaměstnanec vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku. Dle odst. 3 nemohla být zaměstnanci vyplacena náhrada mzdy za nevyčerpané čtyři týdny základní výměry dovolené, s výjimkou, pokud si tuto dovolenou nemohl vyčerpat z důvodu skončení pracovního poměru.

Dle ustanovení § 117 byl zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil nárok nebo na niž mu nárok nevznikl.

Současně s novým zákoníkem práce byl přijat i zákon č. 313/2001 Z.z., o veřejné službě, později nahrazený zákonem č. 552/2004 Z.z., o výkonu práce ve veřejném zájmu a zákon č. 312/2001 Z.z., o státní službě, který byl v roce 2009 nahrazen zákonem č. 400 o státní službě.

Obě etapy reformy pracovního práva ve Slovenské republice je možno charakterizovat jako proces rozšíření dispozitivnosti pracovního práva a s tím spojené a výrazně rozšířené smluvní autonomie účastníků pracovního poměru.

Vývoj pracovního práva ve Slovenské republice po roce 2001 byl významně motivovaný úsilím o nabytí co největší kompatibility slovenského pracovního práva s právem EU (od roku 1993 EU, předtím EHS). V tom smyslu bylo nutno vytvořit v podstatě novou koncepci zákoníku práce, který by byl v souladu se všemi směrnicemi EU. Novely zákoníku práce se proto týkaly primárně završení procesu harmonizace slovenského pracovního práva s právem EU. Nejpodstatněji a nejdynamičtěji se proto měnila především pracovněprávní úprava zákazu diskriminace, i když problém zákazu diskriminace byl rozvíjen již v zákoníku práce z roku 1965 a pozdějších pracovněprávních předpisech po roce 1975. Problém zákazu diskriminace, včetně pracovněprávních vztahů se stal předmětem úpravy zvláštního zákona č. 365/2004 Z.z., (antidiskriminační zákon).

Dne 20. března 2002 byl předložen zákon Národní rady Slovenské republiky č. 165/2002 Z.z., o změně zákona o veřejné službě (zákon č. 313/2001 Z.z.) ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění zákoníku práce. Zákon vstoupil v platnost 29. března a v účinnost dne 1. dubna 2002. Zákoník práce se měnil a doplnil v ustanovení § 13 odst. 5, v § 41 odst. 2, v § 48 odst. 4, v § 61 odst. 3, v § 64 odst. 3, v § 90 odst. 3 a 4, v § 91 odst. 1 až 3, v § 93 odst. 2 a 3, v § 96 odst. 2, v 97 odst. 9 písm. b).

Změna institutu dovolené se týkala ustanovení § 111 odst. 2, v němž se na konci přidala věta: „V divadle a v jiné umělecké organizaci, jejímž předmětem činnosti je interpretace hudebních děl, je možno určit hromadné čerpání dovolené v celé výměře.“.

Další změna zákoníku práce se týkala § 226, za nějž se vložilo nové ustanovení § 226a. Dále se doplnil § 251 odst. 3, v § 252 se vypustil odst. 2.

Dne 27. června 2002 byl předložen zákon č. 408/2002 Z.z., o změně a doplnění zákona o veřejné službě (č. 313/2001 Z.z.) ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění některých dalších zákonů. Zákon vstoupil v platnost 25. července 2002 a v účinnost dne 1. ledna 2003. Zákoník práce se doplnil v § 93 odst. 3, ustanovení upravující dovolenou zůstala bez změn.

Dne 29. května 2002 byl předložen zákon č. 413/2002 Z.z., o sociálním pojištění. Zákon vstoupil v platnost 26. července 2002 a v účinnost dne 1. ledna 2004, ale v ten samý den byl i zrušen.

Dne 21. května 2003 byl předložen zákon č. 210/2003 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 21. června 2003 a v účinnost dne 1. července 2003. Ačkoli byl zákoník práce účinný 15 měsíců, zaznamenal rozsáhlou úpravu ve stovce novelizačních bodů¹⁴⁴. Ustanovení upravující dovolenou bylo pozměněno vypuštěním písm. d) v § 100 (zrušení zvláštní dodatkové dovolené), v § 106 odst. 2 se vypustilo písm. e). Dosavadní písmena f) až h) se označila jako e) až g). Vypustilo se ustanovení § 108 o čerpání zvláštní dodatkové dovolené, v § 109 odst. 2 se vypustila slova „po domluvě s příslušným odborovým orgánem“. Ustanovení § 109 odst. 5 znělo: „Dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou je možno krátit jen z důvodů uvedených v odstavci 2.“. V § 111 odst. 1 se slova „příslušného odborového orgánu“ nahradily slovy „zástupci zaměstnanců“. V § 111 odst. 2 se slova „s příslušným odborovým orgánem“ nahradila slovy „se zástupci zaměstnanců“. V § 112 se vypustil odstavec 4, dosavadní odstavec 5 se označil jako odstavec 4. Ustanovení § 115 nově znělo: „Jestliže byl zaměstnanec dočasně přidělený na výkon práce pro jiného uživatelského zaměstnavatele, poskytne mu dovolenou nebo její část tento

¹⁴⁴ Zákoník práce se upravil v čl. 2, v čl. 4, v čl. 9, v čl. 10, v § 3, v § 5 odst. 2, v § 7 odst. 3 a 4, za § 11 se vložil nový § 11a, § 12 se vypustil, v § 13 se vložil nový odst. 2, dosavadní odstavce 2 až 6 se označily jako 3 až 7 a odst. 3 se upravil, vložil se za něj nový odst. 4 a dosavadní odstavce 4 až 7 se označily jako 5 až 8. Pozměnilo se znění odst. 5 až 7, pozměnil se § 17 odst. 2, § 23 odst. 1, § 29 odst. 1 a 2, § 36 odst. 1, § 39 odst. 1 a 2, v § 40 se doplnily odst. 6 a 7, pozměnil se § 41 odst. 6 písm. a), vypustilo se písm. e), pozměnil se § 41 odst. 7 a 9, § 42 se doplnil odst. 2, pozměnil se § 43 odst. 1 v písm. a), pozměnil se § 45, § 47 odst. 4, § 48, v § 49 se vypustil odst. 3, dosavadní odstavce 4 až 7 se označily jako 3 až 6 a za odst. 5 se vložily nové odstavce 6 a 7, pozměnil se odst. 8, pozměnil se § 50, § 51 se vypustil, pozměnil se § 52 odst. 1 písm. b), za § 52 se vložil nový § 52a, pozměnil se § 53 odst. 1, § 55 odst. 2 písm. c), § 58 odst. 1 až 4, § 59 odst. 1 písm. d), § 62 odst. 1, § 63 odst. 1 písm. d) a e), § 63 odst. 2 a 4, § 64 odst. 1 písm. a) a c), § 64 odst. 2, § 64 odst. 3 písm. c), § 68 odst. 1 a 3, § 69 odst. 1 se doplnil písmenem c), § 71 se doplnil odstavcem 4, upravily se §§ 72-74, upravil se § 76 odst. 1, vložil se nový odst. 2, pozměnil se § 77, § 78 odst. 1 a 3, § 79 odst. 1 a 2, § 81 písm. a), za písmeno c) se vložilo nové písmeno d), pozměnil se § 83 odst. 1, § 84 odst. 1, v § 85 se za odst. 1 vložily nové odst. 2 až 4, dosavadní odstavce 2 až 6 se označily jako 5 až 9, pozměnily se odst. 6 až 9, pozměnil se § 86 odst. 1, § 87, § 88 odst. 1, § 89 odst. 1, § 90 odst. 1, vložily se nové odstavce 2 a 3, dosavadní odstavce 2 až 10 se označily jako 4 až 12, pozměnily se odst. 4, 6, 8 a 10, odstavec 12 se vypustil, pozměnil se § 91 odst. 2, § 92 odst. 2 a 3, § 94 odst. 2 a 3, § 95, § 97 odst. 5 a 6, odstavec 7 se vypustil, dosavadní odstavce 8 až 12 se označily jako 7 až 11, pozměnily se odst. 8 až 11, § 98 odst. 4, 6 až 8, doplnil se odstavec 9.

zaměstnavatel. Jestliže nevyčerpá zaměstnanec dovolenou před skončením dočasného přidělení, poskytne mu ji zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.“.

Další změny novely neměly vliv na institut dovolené.¹⁴⁵

Z hlediska jednotlivých systematických částí zákoníku práce se pod vlivem směrnic EU měnila pracovněprávní úprava pracovního poměru na dobu určitou, jako i pracovního poměru s kratší týdenní pracovní dobou. V těchto letech se též pod vlivem aktuální judikatury Soudního dvora EU vícekrát měnila existující pracovněprávní úprava hromadného propouštění, zachování nároků zaměstnanců při vlastnickém převodu podniku nebo části podniku. Mnoho legislativních změn zaznamenala i pracovněprávní úprava právních nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v současnosti jsou podle právního stavu de lege lata zčásti předmětem úpravy zákoníku práce a zčásti předmětem úpravy zákona č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů.

Pod vlivem nových směrnic EU, jakož i změnami starších směrnic a bohatou judikaturou Soudního dvora EU zákoník práce měnil svou legislativní podobu i v systematické části pracovní doby a dovolené, jakož i mateřské dovolené.

Dne 30. října 2003 byl předložen zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění. Zákon vstoupil v účinnost 27. listopadu 2003 a v účinnost dne 1. ledna 2004. Ve znění zákoníku práce (zákona č. 311/2001 Z.z.) se zrušila ustanovení §§ 21-26, § 35 odst. 3, § 195 odst. 5, § 198 odst. 1 písm.

¹⁴⁵ Dále se pozměnil § 118, § 119 odst. 2, § 121 odst. 2, § 122 odst. 3 a 5, § 124 odst. 1 a 4, v § 125 se vypustil odstavec 2, dosavadní odstavce 3 až 7 se označily jako 2 až 6, pozměnil se odst. 4 a 5, § 126, § 128, § 130 odst. 1, 3 a 8, § 133 odst. 1 a 3, § 134 odst. 2 a 10, §§ 136-138, pozměnil se § 139 odst. 1, 4, 7 a 11, nadpis § 140, § 140 odst. 1, vypustil se odstavec 2, dosavadní odstavce 3 až 6 se označily jako odstavce 2 až 5 a pozměnil se odstavec 3, vypustil se odstavec 4, dosavadní odstavec 5 se označil jako odstavec 4. Pozměnil se § 141 odst. 1 a 2, za § 141 se vložil nový § 141a, pozměnil se § 142 odst. 4, § 143 odst. 1, 2 a 4, § 144 odst. 7, § 149 odst. 1, vypustil se odstavec 2, dosavadní odstavec 3 se označil jako odst. 2, pozměnil se § 151 odst. 3, § 152 odst. 2 a 5, § 153, § 154 odst. 3, § 155 odst. 1, 4 a 6, § 159 odst. 4, v § 161 se vypustil odst. 1 a dosavadní odstavce 2 a 3 se označily jako odst. 1 a 2, pozměnil se odst. 1, § 163, § 164 odst. 1, vypustil se odst. 3 a dosavadní odst. 4 se označil jako odst. 3, pozměnil se § 164 odst. 3, § 166 odst. 2, § 168 odst. 1 a 2, § 169 odst. 1 a 2, § 171 odst. 1, § 172, § 175 odst. 3, § 191 odst. 4, § 198 odst. 1 a 2, § 201 odst. 2 a 5, § 210 odst. 1, § 211, § 220 odst. 2, § 224 odst. 1 písm. a), § 224 odst. 2 písm. c), vypustilo se písmeno d), vypustilo se ustanovení § 226a, pozměnil se § 229 odst. 1, 2 a 4, doplnily se odstavce 5 až 8, pozměnil se § 230 odst. 3, v § 231 se doplnil odstavec 3, pozměnily se §§ 233-240, § 243 odst. 1 písm. c), § 249, § 252 odst. 2 a 3, za § 252 se vložil nový § 252a.

a) až c), §§ 199-213, § 214 odst. 4, § 217 odst. 3, § 219 odst. 2. Ustanovení upravující dovolenou (§§ 100 - 117) zůstala beze změny.

Třetí nejdůležitější pramen pracovního práva, zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti (se změnou zákoníku práce) a o změně a doplnění některých zákonů. Po četných novelách se stal účinným právním nástrojem úpravy poskytování služeb zaměstnanosti. Zákon byl předložen 4. prosince 2003, vstoupil v platnost 13. ledna 2004 a v účinnost dne 1. února 2004. Zákoník práce se pozměnil v § 5 odst. 3 až 5, v § 58 (o dočasném přidělení zaměstnance) a v § 252 odst. 3. Ustanovení upravující dovolenou zůstala beze změny.

Dne 20. května 2004 byl předložen zákon č. 365/2004 Z.z., o stejném zacházení v některých oblastech a o ochraně před diskriminací a o změně a doplnění některých zákonů (antidiskriminační zákon). Zákon vstoupil v platnost 24. června a v účinnost 1. července 2004. V zákoníku práce se pozměnilo tímto zákonem znění § 13 a § 47 odst. 2.

Dne 9. února 2005 byl předložen zákon č. 82/2005 Z.z., o nelegální práci a nelegálním zaměstnávání a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 9. března a v účinnost dne 1. dubna 2005. Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 130 odst. 5, v § 224 odst. 2, v § 244 odst. 4 a v § 247 odst. 1. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Zákonem č. 131/2005 Z.z. se měnil a doplnil zákon č. 553/2003 Z.z., o odměňování některých zaměstnanců při výkonu práce ve veřejném zájmu a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a o doplnění zákona č. 311/2001 Z.z., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 14. dubna a v účinnost dne 1. července 2005. Zákoník práce se pozměnil v ustanovení upravujícím dovolenou, a to v § 103 odst. 3, v němž se před slovo „osm“ vložilo slovo „nejméně“.

Dne 18. května 2005 byl předložen zákon č. 244/2005 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 280/2002 Z.z., o rodičovském příspěvku ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 14. června a v účinnost dne 1. července 2005.

Zákoník práce se drobně upravil v ustanovení § 130 odst. 5 a v § 169 odst. 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstala beze změny.

Dne 8. listopadu 2005 byl předložen zákon č. 570/2005 Z.z., o branné povinnosti a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 14. prosince 2005 a v účinnost dne 1. ledna 2006. Drobná změna zákoníku práce nastala ve znění ustanovení § 139.

Dne 2. února 2006 byl předložen zákon č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 9. března a v účinnost dne 1. července 2006. Zákoník práce se tímto zákonem drobně upravil v § 11 odst. 4 a 5, v § 39 odst. 2, v § 41 odst. 2, v § 75 odst. 2 a 6, v § 150 se doplnil odstavce 2 a v § 254 se doplnil odstavce 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 15. března 2006 byl předložen zákon č. 231/2006 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 312/2001 Z.z., o státní službě a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 22. dubna a v účinnost dne 1. června 2006. Zákoník práce se tímto zákonem drobně upravil v § 81 písm. a) a v § 152 odst. 1. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 28. června 2007 byl předložen zákon č. 348/2007 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé další zákony. Zákon vstoupil v platnost 27. července a v účinnost dne 1. září 2007.

Jednalo se o větší novelu po zákoně č. 210/2003 Z.z. Zákoník práce se tímto zákonem upravil v čl. 11, v § 1 odst. 1, vložily se nové odst. 2 a 3, původní odst. 2 a 3 se označily jako 4 a 5, doplnil se odst. 6, v § 5 se pozměnil odst. 2, doplnil se odst. 6, v § 7 se vypustil odst. 4, v § 11 se pozměnil odst. 1, 4 a 5, v § 11a se pozměnil odst. 1, za § 20 se vložily nové §§ 21 a 22, pozměnil se § 28 odst. 1, za něj se vložily nové odst. 2 až 4, původní odstavce 2 a 3 se označily jako odst. 5 a 6, odst. 6 se vypustil, za § 29 se vložil nový § 29a, pozměnil se § 31 odst. 4, doplnil se nový odst. 9, pozměnil se § 36 odst. 1, § 39 odst. 2, § 40 odst. 5, doplnily se nové odst. 8 a 9, v § 45 se doplnil odst. 4, § 48, § 49 odst. 5 až 7, pozměnil se § 52, § 53 odst. 5 písm. a), § 55 odst. 2 písm. a), § 58 odst. 5 až 7, vložil se nový § 58a, § 62 se doplnil odstavcem 3, pozměnil se § 63 odst. 1

písm. c), § 63 odst. 2 písm. b), § 64 odst. 1 písm. b) až d), § 65 se vypustil, pozměnil se § 66, § 68 odst. 1 a 2, § 69 odst. 1 písm. b), v § 71 se vypustil odst. 4, pozměnil se § 73 odst. 1, 2 a 9, doplnily se odst. 12 a 13, upravil se § 76 odst. 1 a 2, upravil se § 79 odst.2, § 82 písm. c), pozměnil se § 83 odst. 1, § 85 odst. 6 a 9, vložil se nový § 85a, pozměnil se § 86 odst. 1, § 87 odst. 1 a 2, vypustil se odstavec 5, pozměnil se § 88 odst. 1, vypustily se odst. 3 až 5, upravil se § 90 odst. 2, 8 a 11, § 92 odst. 2, § 93 odst. 2 a 3, § 96, § 97 odst. 8 a 11 a § 99.

Ustanovení upravující dovolenou bylo pozměněno v § 103 odst. 3, za slova „těchto škol a jejich zástupců“ se vložila slova „asistentů učitelů“. V § 105, § 106 odst. 1 a v § 109 odst. 4 se číslovka „22“ nahradila číslovkou „21“ (poměrná část dovolené za odpracované dny). V § 109 odst. 1 se slova „základní služby, náhradní služby nebo civilní služby místo této služby“ nahradila slovy „mimořádné služby v období krizové situace nebo alternativní služby v době války a válečného stavu“, číslovka „22“ se nahradila číslovkou „21“ a ve druhé větě se slovo „kterou“ nahradilo slovem „které“. V § 111 odst. 1 se na konci přidala věta: „Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok, a jestliže určení čerpání dovolené nebrání překážky v práci na straně zaměstnance.“.

V § 112 odst. 2 se vypustila slova „jestliže zaměstnanec vykonává základní službu, náhradní službu zdokonalovací službu, civilní službu nebo civilní službu místo zdokonalovací služby,“ a za slova „pokud je“ se vložilo slovo „zaměstnanec“.

V § 113 odst. 2 nově zněl: „Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatel byl povinný poskytnout ji zaměstnanci tak, aby se skončila nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. Jestliže si zaměstnankyně (zaměstnanec) nemůže dovolenou vyčerpat pro čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené ani do konce následujícího kalendářního roku, nevyčerpanou dovolenou jí (mu) zaměstnavatel poskytne po skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené.“.

V ustanovení § 114 se vypustila slova „nebo civilní službu“. V § 116 odst. 2 nově zněl: „Za část dovolené, která přesahuje čtyři týdny základní výměry dovolené, kterou nemohl zaměstnanec vyčerpat ani do konce následujícího kalendářního roku, patří zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku“. Odst. 3 nově zněl: „Za nevyčerpané čtyři týdny základní výměry dovolené nemůže být zaměstnanci vyplacena náhrada mzdy, s výjimkou, jestliže si tuto dovolenou nemohl vyčerpat z důvodu skončení pracovního poměru.“.

Dále se pozměnil § 118 odst. 2, § 119 odst. 3, v § 119a, pozměnil se § 120, § 121 odst. 1 a 2, § 124, v § 125 se pozměnil odstavce 4, § 126 se vypustil, upravil se § 129 odst. 2 a 3, § 130 odst. 2 a 8, v § 131 se upravily odst. 1 až 3, upravil se § 133 odst. 3, § 134 odst. 5, 7, 9 a 11, upravil se § 137 odst. 1, vložily se nové odst. 2 a 3, původní 2 a 3 se označily jako 4 a 5, v § 137 odst. 4 se za písm. f) vložilo nové písmeno g), upravil se § 138, § 139, § 140 odst. 3 písm. c) a d), v § 141 odst. 2 a 3, doplnily se odstavce 4 až 6. Pozměnil se § 144 odst. 4, § 149 odst. 1 písm. c), vložily se nové odstavce 2 a 3, původní odst. 2 se označil jako odst. 4, pozměnil se § 152, § 155 odst. 5, § 157, § 161 odst. 1, vypustil se § 163, pozměnil se § 168 odst. 1 a 2, pozměnil se § 181 odst. 1, § 186 odst. 2, § 190 se vypustil, pozměnil se § 191 odst. 4, vypustil se § 216, pozměnil se § 223 odst. 1, § 224 odst. 1 a 2, § 225 odst. 1 a 2, § 225 odst. 2, § 226 odst. 1, § 227 odst. 1 a 2, § 228 odst. 2, vložil se nový § 228a, pozměnil se § 229 odst. 7, § 230 odst. 1 a 3, v § 232 se vypustil odst. 2, původní odstavce 3 a 4 a označily jako 2 a 3, pozměnil se § 239 písm. a), v § 240 se vložil nový odst. 3, původní odstavce 3 až 9 se označily jako 4 až 10, pozměnil se § 240 odst. 7 až 10, upravil se § 244 odstavce 3, za § 252a se vložil nový § 252b, za § 254 se vložil nový § 254a a pozměnila se příloha č. 2 (v souvislosti s přijetím evropského pracovního práva).

Dne 15. května 2008 byl předložen zákon č. 200/2008 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 12. června a v účinnost rovněž dne 12. června 2008. Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 86 odst. 3, § 93 se doplnil odstavci 4 a 5 drobná změna nastala v § 232 odst. 3. Za přílohu č. 1 se vložila příloha č. 1a.

Dne 30. října 2008 byl předložen zákon č. 460/2008 Z.z., kterým se měnily a doplnily zákony v působnosti ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky v souvislosti se zavedením měny euro v Slovenské republice. Zákon vstoupil v platnost 25. listopadu a v účinnost dne 1. ledna 2009. Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 1 odst. 4, v § 96 odst. 3 a 5, pozměnilo se znění § 120 odst. 2, 4, 6 a 7, § 123 odst. 1, § 124 odst. 3, § 128, § 130 odst. 1, § 131 odst. 4, 6 a 7, § 134 odst. 4, § 144 odst. 3 písm. c), § 155 odst. 5, § 191 odst. 4 a § 193 odst. 1. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 12. února 2009 byl předložen zákon č. 49/2009 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 27. února a v účinnost dne 1. března 2009.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 142 odst. 4, za § 252b se vložil nový § 252c. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 23. dubna 2009 byl předložen zákon č. 184/2009 Z.z., o odborném vzdělávání a přípravě a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 27. května a v účinnost dne 1. září 2009.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 53 odst. 1, 2 a 4, ustanovení § 214 se vypustilo. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 2. prosince 2009 byl předložen zákon č. 574/2009 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 24. prosince 2009 a v účinnost dne 1. března 2010.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 5 odst. 6, v § 40 odst. 9, pozměnilo se znění § 48 odst. 2, 4, 6 a 7, v § 49 se upravil odst. 5, vypustily se odstavce 6 a 7, původní odst. 8 se označil jako odst. 6, pozměnil se § 58 odst. 5 a 6, vypustily se odstavce 7 a 8, původní odstavce 9 až 13 se označily jako 7 až 11, upravil se § 58 odst. 10, za § 58a se vložil nový § 58b, za § 252c se vložil nový § 252 d. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 2. prosince 2010 byl předložen zákon č. 543/2010 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 30. prosince 2010 a v účinnost dne 1. ledna 2011.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 166 odst. 1 (prodloužení mateřské dovolené na 34 týdny, osamělé ženě na 37 týdnů, v případě porodu dvou a více dětí 43 týdny), v § 167 odst. 2, pozměnilo se znění § 169 odst. 2 (mateřská dovolená v případě adopce se prodloužila na 28 týdnů, v případě osamělé ženy na 31 týdnů), za § 252d se vložil nový § 252e. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 8. února 2011 byl předložen zákon č. 48/2011 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 1. března a v účinnost dne 1. dubna 2011.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení čl. 1 a čl. 6, v § 13 odst. 2, v § 73 odst. 13, pozměnilo se znění § 157, § 161 odst. 1, § 166 odst. 2, doplnil se odst. 3, pozměnil se § 241, vložil se nový § 241a, pozměnila se ustanovení §§ 242 a 243, vložil se nový § 243a, pozměnila se znění §§ 244 a 245, vložil se nový § 245a, vypustil se nadpis nad § 246, pozměnila se ustanovení §§ 246 až 249, vložil se nový § 249a, pozměnilo se ustanovení § 250, vložil se nový § 250a, za § 252e se vložil nový § 252f, pozměnilo se znění § 254a a pozměnila se příloha č. 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 13. července 2011 byl předložen zákon č. 257/2011 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 2. srpna a v účinnost dne 1. září 2011. Zákoník práce se výrazně pozměnil, a to na 153 místech.¹⁴⁶

Ustanovení o dovolené se pozměnilo v ustanovení § 103. Dle odst. 1 byla základní výměra dovolené nejméně čtyři kalendářní týdny. Dle odst. 2 byla dovolená zaměstnanec, který do konce příslušného kalendářního roku dovršil 33 let věku, nejméně pět týdnů. Dle odst. 3 byla „dovolená

¹⁴⁶ Pozměnilo se ustanovení čl. 2, v § 1 se pozměnil odst. 4, v § 3 odst. 1 a 3, pozměnilo se znění § 8 odst. 2, § 9 odst. 1 a 3, § 11 odst. 5, pozměnil se § 13 odst. 4, pozměnil se § 19 odst. 2, doplnil se odst. 3, pozměnila se ustanovení § 29a, § 33 odst. 2, § 36, § 38 odst. 1, 2 a 4, doplnil se odst. 5, pozměnil se § 39 odst. 2, § 41 odst. 6, § 43 odst. 3, § 45 odst. 1, doplnily se odst. 5 a 6, pozměnil se § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, 4 a 6, vložil se nový § 49a, pozměnil se § 52 odst. 1 písm. a) a c), pozměnil se § 53 odst. 1 až 4, § 55 odst. 2 písm. b), c) a f), pozměnil se § 58 odst. 5 a 6, § 58a odst. 2 písm. f), § 61 odst. 3, pozměnil se § 62, § 63 odst. 1 písm. b) a d), v § 63 se za odst. 2 vložil nový odst. 3, původní odstavce 3 až 5 se označily jako odst. 4 až 6, pozměnil se odst. 5, v § 68 se pozměnil odst. 2, pozměnil se § 72 odst. 1, § 73 odst. 1, vypustil se odstavec 7, původní odst. 8 až 13 se označily jako odst. 7 až 12, pozměnil se odst. 7, 9 a 10, § 74 se vypustil, pozměnil se § 75 odst. 1 a 2, pozměnil se § 76, vložil se nový § 76a, pozměnil se § 79 odst. 2, § 81 se doplnil o písm. g), pozměnil se § 83, vložil se nový § 83a, pozměnil se § 85 odst. 6, § 85a odst. 1, doplnil se odst. 4, vložil se nový § 87a, pozměnily se §§ 88-89, § 90 odst. 2 a 8, § 92 odst. 2, v § 93 se doplnil odst. 5, pozměnil se § 95, § 96 odst. 3 a 5, doplnil se odst. 8, vložil se nový § 96a, pozměnil se § 97 odst. 3 a 10, doplnily se odst. 12 a 13, pozměnil se § 98 odst. 1 až 3, doplnil se odst. 10.

ředitele školy, ředitele školního výchovně-vzdělávacího zařízení, ředitele speciálního výchovného zařízení a jejich zástupců, učitele, pedagogického asistenta, mistra odborné výchovy a vychovatele nejméně osm týdnů v kalendářním roce.“

Za § 104 se vložil § 104a, upravoval dovolenou v režimu pružné pracovní doby: „Jestliže čerpá dovolenou zaměstnanec v režimu pružné pracovní doby, považuje se za den dovolené doba odpovídající průměrné délce pracovní doby připadající na jeden den, která vyplývá z ustanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, přičemž se zaměstnanec posuzuje, jako by pracoval pět dnů v týdnu.“

V ustanovení § 109 odst. 1 zní: „Zaměstnanci, který splnil podmínku odpracování alespoň 60 dní v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, může zaměstnavatel krátit dovolenou za prvních 100 zameškaných pracovních dní o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných pracovních dní také o jednu dvanáctinu, pokud v tomto kalendářním roce nepracoval z důvodu

- a) výkonu mimořádné služby v období krizové situace nebo alternativní služby v době války a válečného stavu,
- b) čerpání rodičovské dovolené podle § 166 odst. 2,
- c) dlouhodobého uvolnění pro výkon veřejné funkce a pro výkon odborové funkce podle § 136 odst. 2,
- d) důležitých osobních překážek v práci podle § 141 odst. 1 a odst. 3 písm. c).“.

V § 109 se za odst. 1 vložil nový odst. 2, který zněl: „Dovolená se zaměstnanci nekrátí za období dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za které odpovídá zaměstnavatel, a za období mateřské dovolené a rodičovské dovolené podle § 166 odst. 1.“. Původní odstavce 2 až 6 se označily jako 3 až 7.

V § 109 odst. 6 se slova „odstavce 2“ nahradila slovy „odstavce 3“.

V ustanovení § 111 odst. 2 zněl: „Zaměstnavatel může po dohodě se zástupci zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, pokud je to nevyhnutné z provozních důvodů.“. Za odst. 2 se vložily nové odstavce 3 a 4, které zněly: „(3) Hromadné čerpání dovolené podle odst. 2 nesmí být určené na více než dva týdny; pokud tento zákon neupravuje jinak. Pokud se jedná o vážné provozní důvody, které se zaměstnancům oznámí nejméně šest měsíců předem, může být hromadné čerpání dovolené určené na tři týdny. (4) Hromadné čerpání dovolené podle odst. 2

v uměleckých souborech z povolání nesmí být určeno na více než čtyři týdny. V divadle a v jiném uměleckém uskupení, jehož předmětem činnosti je interpretace hudebního díla, je možno určit hromadné čerpání dovolené v celé výměře.“. Původní odst. 3 se označil jako odst. 5. V § 112 odst. 2 a v § 114 se za slova „uznaný za“ vložilo slovo „dočasně“. Ustanovení § 113 zní: „(1) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, pokud je možno předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, ve kterém dovolenou čerpá, nebo do skončení pracovního poměru. (2) Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v kalendářním roce proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci na straně zaměstnance, zaměstnavatel byl povinen poskytnout zaměstnanci dovolenou tak, aby se skončila nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. (3) Jestliže si zaměstnankyně (zaměstnanec) nemůže vyčerpat dovolenou pro čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené ani do konce následujícího kalendářního roku, nevyčerpanou dovolenou jí (mu) zaměstnavatel poskytne po skončení mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. (4) Jestliže si zaměstnanec nemůže vyčerpat dovolenou, protože byl uznán za dočasně práce neschopného pro nemoc nebo úraz, ani do konce následujícího kalendářního roku, nevyčerpanou dovolenou mu zaměstnavatel poskytne po skončení dočasné pracovní neschopnosti. (5) Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou, protože byl dlouhodobě uvolněný pro výkon veřejné funkce nebo odborové funkce, nevyčerpanou dovolenou mu zaměstnavatel poskytne po skončení výkonu veřejné funkce nebo odborové funkce.“.

Další změny nastaly v ustanovení § 118 odst. 2, v § 121, v § 123 odst. 1, v § 124 odst. 3, v § 125 odst. 3, 5 a 6, v § 130 odst. 5, v § 131 odst. 2 písm. d) a h), pozměněn byl § 132, § 133 odst. 3, § 134 odst. 11, v § 140 se vložil nový odst. 4, dosavadní odst. 4 se označil jako odst. 5, pozměněn byl § 141 odst. 1 až 4, vložily se nové odst. 5 a 6, dosavadní odst. 5 a 6 se označily jako odst. 7 a 8, pozměnil se § 141a, vložil se nový § 142a, v § 143 se pozměnily odst. 3 a 4, pozměnil se § 144, vložil se nový § 144a, v § 149 se vložil nový odst. 4, dosavadní odst. 4 se označil jako odst. 5, pozměnil se § 150 odst. 2 a 3, vložil se nový odst. 5, dosavadní odst. 5 až 7 se označily jako odst. 6 až 8, pozměnil se § 152 odst. 7, § 155 odst. 4 až 6, § 156, § 164 odst. 2, v § 166 se vložil nový odst. 4, v § 169 se doplnil odst. 3, pozměnil se § 176, v § 185 se doplnil odst. 3, v § 191 se pozměnil odst. 4, v § 193 se pozměnil odst. 2, v § 220 se pozměnil odst. 1, v § 223 se pozměnil odst. 1, v § 224 se v odst. 1 doplnilo písm. e), v § 224 se pozměnil odst. 3,

v § 226 se pozměnil odst. 1 a 2, dále v § 228 odst. 2, v § 229 odst. 7, v § 230 se doplnil nový odst. 3, dosavadní odst. 3 se označil jako odst. 4, pozměnil se § 231, dále se pozměnil v § 233 odst. 3, vložil se nový § 233a, pozměnil se § 234 odst. 4, v § 235 se vypustil odst. 2, dosavadní odst. 3 se označil jako odst. 2, v § 235 se pozměnil odst. 2, v § 236 odst. 1, v § 237 odst. 2, pozměnil se § 239, § 240 odst. 3 a 7, za § 252f se vložil nový § 252g. Ustanovení § 252c se rušilo od 1. září 2011.

Dne 21. října 2011 byl předložen zákon č. 406/2011 Z.z., o dobrovolnictví a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 22. listopadu a v účinnost dne 1. prosince 2011.

Zákoník práce se drobně pozměnil vložением nového § 138a (překážka v práci z důvodu dobrovolnictví). Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 14. prosince 2011 byl předložen zákon č. 512/2011 Z.z., kterým se doplnil zákon č. 578/2004 Z.z., o poskytovatelích zdravotní péče, zdravotnicích, stavovských organizací ve zdravotnictví a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 23. prosince a v účinnost dne 30. prosince 2011.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 3 odst. 2, v § 140 se doplnily odst. 6 až 8, pozměnil se § 150 odst. 2 a § 155 odst. 6. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 31. července 2012 byl předložen zákon č. 251/2012 Z.z., o energetice a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 31. srpna a v účinnost dne 1. září 2012.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 3 odst. 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 10. srpna 2012 byl předložen zákon č. 252/2012 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost i v účinnost dne 1. září 2012.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 227 (dohoda o brigádnické práci studentů), dále v § 228 odst. 2, za § 252g se vložil nový § 252h. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 18. října 2012 byl předložen zákon č. 345/2012 Z.z., o některých opatřeních v místní státní správě a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 16. listopadu 2012 a v účinnost dne 1. ledna 2013.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 139 odst. 1 a 8. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 25. října 2012 byl předložen zákon č. 361/2012 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 27. listopadu a v účinnost dne 1. ledna 2013.

Zákoník práce se výrazně pozměnil, a to na 153 místech. Pozměnilo se ustanovení čl. 11, v § 1 se pozměnil odst. 2 a 3, v § 10 odst. 1 a 2, za § 11a se vložil nový § 12, v § 13 se vložil nový odst. 4, původní odst. 4 a 5 se označily jako 5 a 6, pozměnil se odst. 5, doplnil se odst. 7, pozměnil se § 17 odst. 2, dále § 29a, § 36, § 41 odst. 6 písm. d), § 43 odst. 1 písm. b), v § 45 se vypustily odst. 5 a 6, pozměnil se § 47 odst. 2, dále § 48 odst. 2, 4 a 6, § 49a odst. 3 a 6, § 53 odst. 3, vložil se nový odst. 4, původní odstavce 4 a 5 se označily jako odst. 5 a 6, pozměnil se § 58 odst. 1, § 60 odst. 2, dále se pozměnil § 62 odst. 2 až 6, odst. 8, vypustil se odst. 9, pozměnil se § 63 odst. 1 písm. a) a d), § 63 odst. 3, § 73 odst. 1 písm. b) a c), odst. 3, 4, 6 a 7, doplnil se odstavec 13, vložil se nový § 74, pozměnil se § 76 odst. 1 a 2, vypustil se odstavec 3, dosavadní odstavce 4 až 8 se označily jako odst. 3 až 7, pozměnil se odst. 7, pozměnil se § 76a, § 79 odst. 2, § 83, § 85 odst. 6 a 8, pozměnil se § 85a odst. 1 a 4, pozměnil se § 86 odst. 2, § 87 odst. 2, pozměnil se § 87a, pozměnil se § 88 odst. 1, § 91 odst. 5 a 6, pozměnil se § 92 odst. 2, § 93 odst. 5, za § 96a se vložil nový § 96b, pozměnil se § 97 odst. 5, 7 a 10, vypustil se odstavec 12, dosavadní odstavec 13 se označil jako odst. 12 a pozměnil se § 98 odst. 1.

Ustanovení dovolené se pozměnilo v ustanovení § 103. V odst. 2 se za slovo „dovrší“ vložilo slovo „nejméně“, v § 106 odst. 3 se na konci připojila slova: „a ministerstvem zahraničních věcí a evropských záležitostí Slovenské republiky“. V § 107 se za slovo „za“ vložilo slovo „nevyčerpanou“. V § 113 odst. 2 se na konci připojily tyto věty: “Pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou do konce tohoto kalendářního roku, může si čerpání dovolené určit zaměstnanec. Toto čerpání dovolené je zaměstnanec povinen oznámit zaměstnavateli

písemně, nejméně 30 dní předem; uvedená lhůta může být se souhlasem zaměstnavatele zkrácená.“.

Další změny nastaly v ustanovení § 120 odst. 6, v § 121 odst. 2, 4 a 5, v § 122 odst. 2, v § 130 odst. 5, v § 131 odst. 2, v § 133 odst. 3, v § 134 odst. 1, dále byl pozměněn § 141 odst. 5, § 141a, § 142 se doplnil odstavcem 5, § 142a se vypustil, pozměněn byl § 144a odst. 1 písm. c) a d), odst. 2 písm. b) a c), pozměnil se § 150 odst. 2, § 185 odst. 3, § 223 odst. 1, vložil se nový odst. 2, dosavadní odstavce 2 až 4 se označily jako odst. 3 až 5, pozměnil se § 224 odst. 2, § 229 odst. 7, v § 230 se vypustil odstavec 3 a dosavadní odstavec 4 se označil jako odst. 3, zároveň se odst. 3 pozměnil, v § 231 se vypustily odst. 2 a 3, dosavadní odstavce 4 až 7 se označily jako 2 až 5, ustanovení § 233a se vypustilo, pozměnil se § 234 odst. 4, dále § 235 odst. 1 písm. c), § 236 odst. 1 písm. c) a odst. 2 písm. c), pozměnil se § 239, § 240 odst. 3, vložil se nový odst. 4, dosavadní odstavce 4 až 10 se označily jako 5 až 11, zároveň se pozměnil odst. 10 a 11, za § 252h se vložil nový § 252i. Ustanovení § 252g odst. 4 se rušilo od 1. ledna 2013.

Změna zákoníku práce dle Nálezů Ústavního soudu SR č. 233/2013 Z.z. K 1. květnu 2013 došlo k rozsáhlé novelizaci zákona o službách zaměstnanosti, který podstatným způsobem změnil právní povahu velké části aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti tak, že jim místo obligatorní povahy přiznal jen fakultativní charakter.

Dne 4. února 2014 byl předložen zákon č. 58/2014 Z.z., o výbušninách, výbušných předmětech a municích a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 14. března 2014 a v účinnost dne 1. června 2014.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 3 doplněním odstavce 4. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 25. března 2014 byl předložen zákon č. 103/2014 Z.z., o divadelní činnosti a hudební činnosti a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 23. dubna 2014 a v účinnost dne 1. července 2014.

Zákoník práce se drobně pozměnil v ustanovení § 3 odst. 2, v němž se za slovo „povolání“ vložila slova „zaměstnanců, kteří jsou divadelními nebo hudebními umělci“. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 5. června 2014 byl předložen zákon č. 183/2014 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 43/2004 Z.z., o starobním důchodovém spoření a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 28. června 2014 a v účinnost dne 1. července 2014.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 223 odst. 2, v § 226 odst. 1, v § 227 odst. 2, v § 228 odst. 2, doplnil se odstavce 3, pozměnil se § 228a odst. 2 a 3, doplnil se odstavce 4 a za § 252i se vložil nový § 252j. Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 16. října 2014 byl předložen zákon č. 307/2014 Z.z., o některých opatřeních souvisejících s oznamováním protispolečenské činnosti a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 14. listopadu 2014 a v účinnost dne 1. ledna 2015.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 13 odst. 2 a 3, v § 47 odst. 2, v § 79 se za odst. 2 vložil nový odst. 3, dosavadní odstavce 3 a 4 se označily jako odst. 4 a 5, v § 79 se pozměnil odst. 5 a v § 81 se pozměnilo písm. f). Ustanovení upravující dovolenou zůstalo beze změny.

Dne 28. ledna 2015 byl předložen zákon č. 14/2015 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 12. února a v účinnost dne 1. března 2015.

Zákoník práce se pozměnil v 21 novelizačních bodech. Pozměnilo se ustanovení v § 1 odst. 2, pozměnil se § 3 odst. 2, v § 40 se doplnil odst. 10, pozměnil se § 42 odst. 1, v § 57 se vložil nový odst. 2, pozměnil se § 58 odst. 1, vložily se nové odst. 6 a 7, dosavadní odstavce 6 až 13 se označily jako odst. 8 až 15, pozměnil se § 58 odst. 9, vložil se nový odstavce 10 a dosavadní odstavce 10 až 15 se označily jako odst. 11 až 16, za odstavce 15 se vložil nový odst. 16 a stávající odst. 16 se označil jako odst. 17, pozměnil se § 58a odst. 1, doplnil se odst. 4, § 59 se doplnil odstavcem 5, pozměnil se § 63 odst. 1 písm. b), odst. 2 a pozměnil se § 99.

Ustanovení o dovolené se pozměnilo v § 103 odst. 3, v němž se za slovy „odborné výchovy“ slovo „a“ nahradilo čárkou a za slovo „vychovatele“ se vložila slova „a dovolená odborného zaměstnance podle zvláštního předpisu“.

Další změny nastaly v ustanovení § 152 odst. 1, za § 252j se vložily nové § 252k a § 252l.

Dne 12. března 2015 byl předložen zákon č. 61/2015 Z.z., o odborném vzdělávání a přípravě a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 31. března 2015 a v účinnost dne 1. dubna 2015.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 53 odst. 1 až 5 a v § 75 odst. 2 písm. e). Ustanovení upravující dovolenou se pozměnilo v § 103 odst. 3, v němž se za slova „mistra odborné výchovy“ vložila čárka a nová slova „trenéra sportovní školy, trenéra sportovní třídy, korepetitora, zahraničního lektora“.

Dne 11. prosince 2015 byl předložen zákon č. 351/2015 Z.z., o přeshraniční spolupráci při vysílání zaměstnanců na výkon prací při poskytování služeb a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 5. prosince 2015 a v účinnost dne 18. června 2016.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 5 odst. 2, vložily se nové odstavce 4 a 5, dosavadní odstavce 4 až 6 se označily jako odst. 6 až 8, dále se pozměnil odst. 6, za odst. 7 se vložily nové odstavce 8 až 10, původní odst. 8 se označil jako odst. 11, zároveň se odst. 11 pozměnil a vložily se nové odst. 12 a 13. Příloha č. 2 se doplnila 24. bodem (v souvislosti s přijetím unijního pracovního práva). Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 12. listopadu 2015 byl předložen zákon č. 378/2015 Z.z., o dobrovolné vojenské přípravě a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 15. prosince a v účinnost dne 2. ledna 2016. Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 64 odst. 1 vložení nového písm. c), dosavadní písmena c) až e) se označily jako písm. d) až f), za § 138a se vložil nový § 138b, pozměnil se § 139 a § 157 odst. 3. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 26. listopadu 2015 byl předložen zákon č. 440/2015 Z.z., o sportu a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon vstoupil v platnost 29. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2016. Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 2 doplněním odst. 3, v § 3 odst. 2 se za slovem „republiky“ čárka nahradila slovem „a“ a vypustila se slova „a profesionálních sportovců“. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 30. listopadu 2017 byl předložen zákon č. 335/2017 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 440/2015 Z.z., o sportu a o změně a doplnění některých zákonů ve znění zákona č. 354/2016

Z.z. a kterým se mění a doplňují některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 23. prosince 2017 a v účinnost dne 30. prosince 2017.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 2 odst. 3, v němž se za slova „vykonávání sportu“ vložila slova „a na právní vztahy sportovních odborníků při výkonu činnosti na základě smlouvy o výkonu sportovního odborníka“. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 14. února 2018 byl předložen zákon č. 63/2018 Z.z., který měnil a doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 8. března 2018 a v účinnost dne 1. května 2018.

Zákoník práce se pozměnil v ustanovení § 5 doplněním odst. 15, § 41 se doplnil odst. 10, pozměnil se § 52 odst. 1 písm. c), v § 75 odst. 2 se vypustilo písm. d), dosavadní písmena e) a f) se označila jako d) a e), zároveň se obě písmena pozměnila, pozměnil se § 95, dále § 96 odst. 1, § 118 se doplnil odst. 4, pozměnil se § 120 odst. 2, § 121 odst. 4 a 5, § 122 odst. 1 a 2, za § 122 se vložily nové § 122a a § 122b, pozměnil se § 123 odst. 1, vložil se nový odst. 2 a dosavadní odst. 2 se označil jako odst. 3, pozměnil se § 130 odst. 2, § 133 odst. 1, doplnil se odst. 4, pozměnil se § 134 odst. 1 a 3, dále § 152 odst. 3, § 223 odst. 2, doplnil se odst. 6, za § 252l se vložil nový § 252m. Ustanovení upravující dovolenou zůstala beze změny.

Dne 27. listopadu 2018 byl předložen zákon č. 347/2018 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 91/2010 Z.z., o podpoře cestovního ruchu ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 10. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2019.

Zákoník práce se drobně pozměnil vložением nového § 152a za § 152. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 7. prosince 2018 byl předložen zákon č. 376/2018 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 22. prosince a v účinnost dne 1. ledna 2019.

Zákoník práce se pozměnil vložением nového odst. 5 v § 13, dosavadní odst. 5 až 7 se označily jako odst. 6 až 8, pozměnil se odst. 6 a 8, § 43 odst. 4 a § 223 odst. 2. Ustanovení upravující dovolenou zůstala beze změny.

Dne 12. září 2019 byl předložen zákon č. 307/2019 Z.z., kterým se doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 14. října 2019 a v účinnost dne 30. července 2020.

Zákoník práce se drobně pozměnil v několika ustanoveních, především o vysílání slovenských odborníků do členských zemí EU. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 18. září 2019 byl předložen zákon č. 319/2019 Z.z., kterým se doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 16. října 2019 a v účinnost dne 1. ledna 2020.

Zákoník práce se drobně pozměnil vložím nového § 152b za § 152a. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 16. října 2019 byl předložen zákon č. 375/2019 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 663/2007 Z.z., o minimální mzdě ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 18. listopadu 2019 a v účinnost dne 1. ledna 2020.

Zákoník práce se drobně pozměnil v § 119 odst. 1, v němž se slova „stanovená zvláštním předpisem“ nahradila slovy „podle zvláštního předpisu“. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 18. října 2019 byl předložen zákon č. 380/2019 Z.z., kterým se měnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 19. listopadu 2019 a v účinnost rovněž dne 19. listopadu 2019.

Zákoník práce se drobně pozměnil v § 103 odst. 2, v němž se za slovo „věku“ vložila slova „a zaměstnanec, který se trvale stará o dítě,“. Upraveno bylo rovněž nové znění § 103 odst. 3: „(3) Dovolena je nejméně osm týdnů v kalendářním roce, pokud se jedná o

- a) pedagogického zaměstnance a odborného zaměstnance podle zvláštního předpisu,
- b) vysokoškolského učitele,
- c) výzkumného pracovníka a uměleckého pracovníka veřejné vysoké školy nebo státní vysoké školy,

- d) zaměstnance s nejméně vysokoškolským vzděláním druhého stupně, který vykonává výzkumně-pedagogickou činnost nebo vědeckou činnost, výzkumnou činnost a vývojovou činnost na výzkumném pracovišti organizace Slovenské akademie věd, veřejné výzkumné instituce nebo státní rozpočtové organizace nebo státní příspěvkové organizace uskutečňující výzkum zřízené ústředním orgánem státní správy.“.

Ostatní ustanovení zákoníku práce, včetně těch upravujících dovolenou, zůstala zachována.

Dne 25. března 2020 byl předložen zákon č. 63/2020 Z.z., kterým se měnil a doplnil zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů a kterým se měnily a doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 27. března 2020 a v účinnost rovněž dne 27. března 2020.

Zákoník práce se drobně pozměnil v § 141 odst. 1, v § 144a odst. 3 písm. d), písmeno e) se vypustilo. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 2. dubna 2020 byl předložen zákon č. 66/2020 Z.z., který se doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se doplnily některé zákony. Zákon vstoupil v platnost 4. dubna 2020 a v účinnost rovněž ihned dne 4. dubna 2020.

Zákoník práce se pozměnil v souvislosti s pandemií SARS-CoV-19 vložением nové jedenácté (krizové) části, to přineslo nové znění § 252b. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 9. června 2020 byl předložen zákon č. 157/2020 Z.z., který se doplnil zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů a kterým se doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost 17. června 2020 a v účinnost rovněž ihned dne 17. června 2020.

Zákoník práce se pozměnil v souvislosti s pandemií SARS-CoV-19 vložением nového § 252o, který se vložil za původní § 252n. Ustanovení upravující dovolenou zůstala zachována.

Dne 28. října 2020 byl přijat zákon č. 294/2020 Z.z., kterým se zvýšila minimální mzda na 623 euro za měsíc. Zákon doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v platnost dne 31. října 2020 a v účinnost od 1. 1. 2021.

Dne 20. listopadu 2020 začal platit zákon č. 326/2020 Z.z., o významných dnech a svátcích, kterým se opět zavedl den 28. října jako den státního svátku. Slovensko tak získalo 16 placených svátků a významných dnů. Zákon doplnil zákon č. 311/2001 Z.z., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Zákon vstoupil v účinnost dne 1. ledna 2021.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

V roce 1993 se stát rozpadl na ČR a SR. Nový zákoník práce byl na Slovensku přijat již v roce 2001. Ponechal si konstrukci federálního zákoníku z roku 1965. Zavedl nejméně 4 týdny placené dovolené pro všechny zaměstnance (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb.), avšak umožnil čerpání 5 týdnů dovolené pro zaměstnance, kteří dosáhli věku 33 let. Zákon č. 380/2019 Z.z. rozšířil adresáty nároku na dovolenou v délce 5 týdnů i na ty, kteří se starají o dítě, nebo jsou vědecko-výzkumnými pracovníky. Tento bonus nerozlišuje, zda se jedná o zaměstnance v platové nebo mzdové sféře. V této úpravě je podle mého názoru slovenská úprava lepší než česká. Česká úprava sice odstranila diskriminaci zaměstnanců dle věku a odpracovaných let, zavedla však diskriminaci zaměstnanců dle sektoru výkonu jejich práce. Zatímco věk 33 let dosáhne většina z nich prostým plynutím času, výběr sektoru výkonu zaměstnání závisí na více faktorech. Tuto nevýhodu česká právní úprava podle mého názoru částečně vyrovnala přijetím zákona č. 262/2006 Sb., kdy nárok na 5 týdnů dovolené získali zaměstnanci v platové sféře (dle § 109 odst. 3). Pro ně a pro akademické a pedagogické pracovníky byl zákon kogentní, zatímco ve mzdové sféře bylo možno dovolenou prodloužit smlouvou individuální, kolektivní nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele – viz též kapitola Závěr této práce, str. 266 - 269. Délka dovolené akademických a pedagogických pracovníků zůstala v české verzi kogentní, ve slovenské verzi je dispozitivní nad minimálně určenou délkou. Pro vznik nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok bylo nutno, aby zaměstnanec odpracoval alespoň 60 směn, pro výpočet dovolené za odpracované dny a dodatkové dovolené byl nutný počet odpracovaných dnů 22. V těchto pasážích byly obě úpravy shodné. Snížení tohoto počtu dní (z 22 na 21) nastalo v české úpravě nepatrně dříve (zákonem č. 262/2006 Sb.) než na Slovensku (v zákoně č. 348/2007 Z.z.). Podmínky pro krácení dovolené zůstaly shodné (možnost krácení dovolené o 1/12 v případě absence 100 omluvených směn na pracovišti).

Slovensko přijalo o 5 let dříve (zákonem č. 5/2004 Z.z.) antidiskriminační zákon, v ČR byl přijat až zákonem č. 198/2009 Sb. Větší novelou z roku 2003 (zákonem č. 210) byla zrušena zvláštní dodatková dovolená (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb.). Zákonem č. 257/2011 Z.z. byla zavedena pružná pracovní doba, která byla zavedena v ČR již zákonem č. 262/2006 Sb.). Další zákonné úpravy zákoníku práce byly spíše kosmetického charakteru, jejich výčet je proveden jen z důvodu kompletního přehledu vývoje této legislativy, který nevyžadoval hlubší komentář. Domnívám se, že i na Slovensku lze proto očekávat moderní novelu zákoníku práce v podobném duchu jako je zákon č. 285/2020 Sb. účinný v České republice.

12. Novela zákoníku práce č. 285/2020

Dne 10. června 2020 byl předložen zákon č. 285/2020 Sb., kterým se změnil zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dlouho očekávaná novela zákoníku práce byla vyhlášena ve Sbírce zákonů v částce 108. Původně plánovaná účinnost 1. července 2020 byla zákonodárci posunuta na 30. července 2020. Změny se týkají pracovní doby, odměňování, cestovních náhrad, náhrad za ztrátu výdělku, agenturního zaměstnávání ve vztahu k vyslání k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, změn v povinnosti vydat potvrzení o zaměstnání, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a v neposlední řadě doručování písemností.

Nejdůležitější změny ve sledované problematice této práce přinesl podle mého názoru především v nové koncepci dovolené za kalendářní rok.

S účinností od 1. 1. 2021 se za dobu trvání pracovního poměru poskytuje jen jeden typ dovolené, pro nějž je rozhodující, kolikrát zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce svoji sjednanou týdenní pracovní dobu (pracovní úvazek), k níž se smluvně zavázal. Nedochozí již k výměře dovolené za odpracované dny¹⁴⁷.

Nová právní úprava připouští nadále dispozitivní zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, která byla zavedena do pracovněprávní legislativy zákoníkem práce s účinností od 1. 1. 2007 (zákonem č. 262/2006 Sb.). Zaměstnavatelé mohou stanovovat další práva zaměstnanců nad rámec zákoníku práce, nikdy však nesmí ukládat zaměstnancům další povinnosti nebo zkracovat jejich práva stanovená zákoníkem práce. To provádějí ve svém vlastním „legislativním“ opatření – ve vnitřním předpise, který je upraven v § 305 zákoníku práce. Tímto způsobem může zaměstnavatel se zaměstnanci smluvně sjednat podmínky práva na poskytování dalšího typu dovolené (delší dovolené), v kolektivní smlouvě nebo v individuální smlouvě se zaměstnancem.

V ujednání by měly být stanoveny podmínky poskytování takové dovolené, které musí vyplývat pouze z povahy práce zaměstnance, nikoliv z osobního nebo sociálního stavu zaměstnance, kde hrozí porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Lze tak připustit existenci zvláštní dovolené vázané např. na výkon určité náročné práce, práce konané ve směnných, nepřetržitých provozech, v kontu pracovní doby, v úvahu

¹⁴⁷ Hůrka, P., Vysokajová, M., Randlová, N. a kolektiv. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9, str. 431.

přichází rovněž dovolená za dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatele („věrnostní dovolená“).

Výměra dovolené dle ustanovení § 212 zůstala nezměněná, tedy činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce (dispozitivní vymezení), zaměstnanců zaměstnavatelů (neprovozujících podnikatelskou činnost) uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce a pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce (v obou případech je vymezení kogentní, tuto výměru dovolené již nelze prodlužovat). V tomto momentu novela kopíruje starší právní úpravu¹⁴⁸.

Zcela nové je pojetí odst. 4 § 212, podle něhož dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

Délka dovolené je určena v týdnech, pro její výpočet a poskytnutí zaměstnanci je však třeba počet týdnů přepočítat na dny a při poskytování náhrady mzdy za ni dokonce na samotné hodiny. Přikláním se k názoru, že tato skutečnost činila u původní metodiky výpočtu dovolené značné problémy, proto nová koncepce používá k určení délky dovolené celý násobek pracovního úvazku zaměstnance¹⁴⁹, který stejně jako samotné čerpání dovolené poměřuje v hodinách.

Týdnem dovolené zaměstnance je tedy jeho sjednaná pracovní doba v pracovním poměru, tedy doba, k níž se smluvně zavázal v pracovní smlouvě (pracovní úvazek). Výměra dovolené za kalendářní rok se tak určí jako součin pracovního úvazku zaměstnance a počtu týdnů dovolené, které zaměstnavatel v kalendářním roce poskytuje.

Příklad 2:

Vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok je podmíněn nepřetržitým trváním pracovního poměru k témuž zaměstnavateli a je vypočten jako násobek „týdenní pracovní doby“ a počtu týdnů dovolené, který zaměstnavatel poskytuje. Při nároku na 5 týdnů dovolené/rok to je:

¹⁴⁸ Politicky se nepovedlo na podzim 2020 prosadit prodloužení základní výměry dovolené za kalendářní rok pro zaměstnance ve mzdové sféře na 5 kalendářních týdnů, viz též kapitola „Závěr“ této práce (str. 254 - 284).

¹⁴⁹ Za každý odpracovaný pracovní úvazek vzniká zaměstnanci právo na poměrnou část dovolené v délce 1/52 dovolené za kalendářní rok. Dovolená za kalendářní rok se zjistí jako součin pracovního úvazku zaměstnance a výměry dovolené, na kterou má zaměstnanec nárok.

- Při 40 hodinách/týden to je 200 hodin/rok
- Při 37,5 hodinách/týden to je 187.5 hodiny/rok
- Při 32,5 hodinách/týden to je 162,5 hodiny/rok
- Při 30 hodinách/týden to je 150 hodin/rok
- Pokud má zaměstnanec sjednán „kratší týdenní úvazek“, pak se vynásobí tento sjednaný týdenní úvazek pěti.

Zůstatek nevyčerpané dovolené za rok 2020 je čerpán v roce 2021 dle dřívější platné úpravy (zákona č. 262/2006 Sb.) ve dnech.

Délka dovolené se tedy nemění, pokud zaměstnanec pracuje v délce celého kalendářního roku ve stejném pracovním režimu. Pokud se však v průběhu roku změní (jiná délka úvazku, tedy stanovené, sjednané týdenní doby zaměstnance), nebo zaměstnanec v průběhu roku změní typ provozu nebo se mu změní druh práce, přičemž je tento druh práce spojen se změnou délky týdenní pracovní doby, řeší tuto situaci odstavec čtvrtý.

Dovolená zaměstnanci přísluší v poměru, který odpovídá délce jednotlivých odpracovaných období v příslušném pracovním úvazku. Je nutno stanovit průměrnou délku pracovního úvazku zaměstnance v příslušném kalendářním roce, a to použitím váženého průměru.

Příklad 3:

Zaměstnanec pracoval v I. období od 1. 1. do 28. 2. v jednosměnném provozu (se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin, od 1. 3. do 30. 4. pracoval ve dvousměnném provozu (II. období), od 1. 5. do 31. 8. pracoval ve třisměnném provozu (III. období) a od 1. 9. do konce roku pracoval na kratší pracovní dobu 20 hodin týdně (IV. období). V kalendářním roce odpracoval 1 678 hodin a dovolená u zaměstnavatele činí 4 týdny.

Délku jednotlivých odpracovaných období je nejjednodušší vyjádřit v počtu dnů, ty násobit příslušnou délkou pracovního úvazku.

$$\text{I. období: } 59 \times 40,00 = 2\,360,00$$

$$\text{II. období: } 61 \times 38,75 = 2\,363,75$$

$$\text{III. období: } 123 \times 37,50 = 4\,612,50$$

$$\text{IV. období: } 122 \times 20,00 = 2\,440,00$$

Průměrná délka pracovního úvazku je $2\,360 + 2\,363,75 + 4\,612,5 + 2\,440 = 11\,776,25/365 = 32,26$ hodin, $1\,678 : 32,26 = 52,015$. Zaměstnanec odpracoval celých 52 násobků svého průměrného úvazku a délka dovolené bude $32,26 \times 4 = 129,04$ zaokrouhleno na celé hodiny nahoru 130 hodin.

Nově je definována i dovolená za kalendářní rok. Dle ustanovení § 213 odst. 1 přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

Pokud zaměstnanec konal za podmínek uvedených v odst. 1 práci po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dle odst. 2 dovolená odpovídající této kratší pracovní době (opět vynásobené příslušnou výměrou dovolené – pozn. autora).

Pokud zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odst. 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší mu dle odst. 3 poměrná část dovolené.

Tato poměrná část dovolené činí dle odst. 4 za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce nárok.

Pokud zaměstnanec odpracoval v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené dle odst. 5 vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Na rozdíl od dosavadního výpočtu již není pro tyto účely rozhodná doba trvání pracovního poměru v kalendářním roce ani zápočet celých kalendářních měsíců jeho trvání, nýbrž

odpracovaný počet hodin a délka úvazku zaměstnance (nebo vážený průměr délek různých úvazků) v kalendářním roce.

K tomu je třeba podle mého názoru podotknout, že úmyslem zákonodárce bylo pouze (spravedlivější – poznámka autora) vymezení pravidel vzniku práva na dovolenou, a to tak, aby byly náležitě akcentovány klíčové (pracovně-výkonové – poznámka autora) indikátory výkonu práce zaměstnance v kalendářním roce. Rozhodně však není účelem obecně závazného soukromoprávního předpisu stanovit závazný algoritmus výpočtu. Bude tak na zaměstnavateli, aby nastavil výpočtový vzorec způsobem, který odpovídá požadavkům této právní úpravy. To se týká zejména individuálních situací při změně délky pracovní doby, stejně jako rozvržení směn¹⁵⁰.

Z důvodu, že dovolená je nejčastější nejdelší úsek doby odpočinku zaměstnance, její délka by měla poskytnout přiměřený čas k přerušení pracovní aktivity. Podle mého názoru by rovněž nárok na dovolenou měl být rychleji dostupný. Proto nová právní úprava umožňuje vznik práva na ni již po odpracování alespoň čtyřnásobku pracovního úvazku. V tom případě vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok v poměru 4/52, tedy 1/13. Pokud zaměstnanec v kalendářním roce neodpracuje alespoň čtyřnásobek svého pracovního úvazku, právo na dovolenou za tento kalendářní rok mu nevznikne¹⁵¹.

Podmínkou vzniku práva na dovolenou v kalendářním roce je doba trvání pracovního poměru alespoň 4 týdny (po odpracování maximálně 20 směn v jednosměnném provozu) a zároveň odpracování alespoň čtyřnásobku pracovního úvazku zaměstnance v tomto kalendářním roce. Podmínkou pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok musí pracovní poměr trvat alespoň 52 týdny v kalendářním roce a odpracování alespoň dvaapadesátinásobku pracovního úvazku.

¹⁵⁰ Hůrka, P., Vysokajová, M., Randlová, N. a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9, str. 436.

¹⁵¹ Podle předchozí právní úpravy musel zaměstnanec odpracovat alespoň 60 směn za rok u téhož zaměstnavatele, aby mu vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, případně její poměrnou část, pokud pracovní poměr k témuž zaměstnavateli netrval celý kalendářní rok. Za odpracování 21 směn vznikl nárok na 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Příklad 4:

Zaměstnanec má sjednanou pracovní dobu 37,5 hodiny týdně, přičemž zaměstnavatel poskytuje dovolenou v kalendářním roce ve výměře 6 týdnů. Za 6 týdnů zaměstnanec odpracuje 225 hodin. Pro vznik práva na dovolenou musí zaměstnanec v kalendářním roce odpracovat alespoň čtyřnásobek svého úvazku ($4 \times 37,5 = 150$ hodin), přičemž mu vznikne právo na $4/52$ dovolené za kalendářní rok, což činí $4/52 \times 225$, zaměstnanec bude mít nárok na 18 hodin dovolené (zaokrouhluje se na celé hodiny nahoru – pozn. autora).

Pokud vlivem rozvrhování pracovní doby odpracuje zaměstnanec v kalendářním roce více násobků svého úvazku než činí počet týdnů v kalendářním roce (více než 52) poskytne se mu dovolená v rozsahu přesahujícím $52/52$.

Příklad 5:

Pracovní úvazek zaměstnance činí 37,5 hodiny týdně, zaměstnavatel poskytuje 6 týdnů dovolené za kalendářní rok (tedy 225 hodin), přičemž rozvrhuje pracovní dobu nerovnoměrně na celé období 52 týdnů. Zaměstnanec, který v kalendářním roce odpracuje 1987,5 hodiny ($53 \times 37,5$) vznikne právo na $53/52$ dovolené, tedy na $225 \times 53/52 = 230$ hodin dovolené (zaokrouhleno nahoru). V následujícím kalendářním roce lze s ohledem na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu v celém období 52 týdnů očekávat menší počet odpracovaných násobků pracovního úvazku zaměstnance, a tedy i tomu adekvátně nižší délku dovolené. Např. při odpracování 1912,5 hodiny ($51 \times 37,5$) vznikne nárok na $51/52$ dovolené za kalendářní rok, tedy ve výši $51/52 \times 225 = 221$ hodin dovolené (opět zaokrouhleno nahoru).

Odpracuje-li však zaměstnanec menší počet hodin v kalendářním roce než odpovídá součinu počtu týdnů trvání pracovního poměru a pracovního úvazku zaměstnance, protože mu zaměstnavatel nerozvrhl pracovní dobu na takový počet hodin odpovídající jeho pracovnímu úvazku, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a tyto hodiny se počítají jako výkon práce pro dovolenou. Zaměstnanec tak nebude v délce své dovolené za kalendářní rok poškozen.

Úpravu zaznamenalo rovněž ustanovení § 215 o dodatkové dovolené. Jedná se o zvláštní typ První dva odstavce reflektují novou metodiku výpočtu dovolené, tedy včetně dodatkové dovolené, podle odpracované týdenní pracovní doby (u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok či část kalendářního roku). Dodatková dovolená se poskytuje v délce stanovené týdenní

pracovní doby (popř. v délce kratší týdenní pracovní doby, odst. 1. Odst. 2 upravuje nově délku dodatkové dovolené, pokud zaměstnanec pracoval za podmínek uvedených v odst. 1 jen část kalendářního roku. Nově mu přísluší za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu (nebo kratší týdenní pracovní dobu) v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší týdenní pracovní doby)¹⁵².

Odstavec třetí ve shodě se starší právní úpravou umožňuje souběh práva na dodatkovou dovolenou z obou důvodů uvedených v odstavci prvním, tedy z důvodu jak práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, tak z důvodu výkonu práce zvláště obtížné.

Taxativní výčet zaměstnanců, kteří konají práce zvláště obtížné dle odst. 4 se rozšířil o dvě kategorie, a sice pod písm. i) zdravotničtí pracovníci vykonávající činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby a pod písm. j) zaměstnanci, kteří pracují při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby¹⁵³.

Dle odst. 7 se při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije opět § 212 odst. 4 obdobně (vážený průměr pracovního úvazku v kalendářním roce, za který se dodatková dovolená poskytuje). V duchu dosavadní právní úpravy je smyslem zákonodárce poskytnout zaměstnancům konajícím předmětné práce, tedy práce v náročném prostředí taxativně uvedené (§ 215 odst. 4), jeden týden dovolené navíc, pokud takto pracují po celý kalendářní rok. Tento týden dovolené odpovídá počtu hodin, které činí pracovní úvazek zaměstnance. Pokud konají práci (pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo zvláště obtížnou) pouze po část kalendářního roku, přísluší jim dodatková dovolená v délce 1/52 za každý takto odpracovaný pracovní úvazek.

¹⁵² Podle dřívější právní úpravy náležela v tomto případě dodatková dovolená v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých odpracovaných 21 směn v kalendářním roce. Tato úprava zůstala zachována v zákoně č. 285/2020 Sb. pouze v případě § 215 odst. 4 písm. f).

¹⁵³ Smyslem tohoto doplnění bylo předejít výkladovým problémům ohledně práva na dodatkovou dovolenou u zaměstnanců čistíren odpadních vod, kdy bylo dosud rozhodující jednoznačně identifikovat biologický činitel dle přílohy č. 7 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Ve shodě s původní právní úpravou musí být dodatková dovolená vyčerpána přednostně a náhrada za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není přípustná.

Naopak nové je ustanovení podle odst. 8, podle kterého vzniká právo na dodatkovou dovolenou pouze na základě skutečného výkonu práce, popřípadě dovolené, nikoliv překážek v práci¹⁵⁴. Výjimkou je pouze nepřetržitý výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, neboť zde není vazba pouze na pracoviště, nýbrž geografickou oblast, v níž zaměstnanec setrvává rovněž mimo pracovní dobu nebo v rámci překážky v práci.

Důležité změny přinesla novela v ustanovení § 216 (skutečnosti rozhodné pro výpočet dovolené). Smysl předchozí i nové právní úpravy je stejný. Těžiště změn je podle mého názoru v průlomovém ustanovení odst. 2, podle něhož se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby z důvodů taxativně uvedených:

- a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu,¹⁵⁵
- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou odst. 2.¹⁵⁶

Dále dle odst. 3 je podmínkou zápočtu překážek v práci dle odst. 2 do doby výkonu práce pro účely dovolené, že zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby. Nová právní úprava s výjimkou neomluvené absence opouští koncept krácení dovolené. U některých překážek v práci narůstá nově nárok na dovolenou pouze po dobu nejvýše dvacetinásobku týdenní pracovní doby zaměstnance, poté již nikoliv.

¹⁵⁴ Pro výpočet dodatkové dovolené se tedy nezapočítávají některé překážky v práci, které se započítávají pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok (např. dle § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1).

¹⁵⁵ Podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁶ Dle odst. 1 patří mezi zápočtové doby např. čerpání indispozičního volna (sick-day), volno k péči o dítě starší 3 let nebo pracovní volno poskytované nad rámec zákoníku práce pro individuální záležitosti zaměstnance. Dle § 199 odst. 2 náleží legislativní iniciativa stanovení okruhu překážek v práci na straně zaměstnance vládě, poslední takový katalog překážek v práci byl přílohou vládního nařízení č. 590/2006 Sb.

Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

Ustanovení § 217 (čerpání dovolené) je shodné se starší právní úpravou. Důležitá změna je v ustanovení § 218 (postup při čerpání dovolené). Pro zaměstnance výrazné zlepšení pracovních podmínek je posílení dispozitivnosti odstavce 2: s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti¹⁵⁷ část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, převést do následujícího kalendářního roku. Konkrétně v případě zaměstnanců s nárokem čerpání pěti týdnů dovolené za kalendářní rok mohou takto převést jeden týden (rozsah dovolené nad 4 týdny)¹⁵⁸, pedagogičtí a akademičtí pracovníci mohou převést dva týdny (rozsah dovolené nad 6 týdnů).

Důležitá novinka spočívá rovněž ve skutečnosti, že nárok na nevyčerpanou dovolenou nezaniká a přechází do dalšího kalendářního roku. Náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou je možno shodně se starší právní úpravou poskytnout jen při skončení pracovního poměru.

Příklad 6:

Zaměstnavatel poskytuje 6 týdnů dovolené v kalendářním roce. Zaměstnanec koná práci po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Z dovolené z roku 2021 převedl do roku 2022 dovolenou v délce 80 hodin. Zaměstnavatel je povinen v kalendářním roce 2022 poskytnout zaměstnanci nejméně 160 hodin dovolené (4 týdny x 40 hod/týden). Ty zaměstnanec vyčerpá a na základě jeho písemné žádosti lze 160 hodin převést do roku 2023. Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci 160 hodin dovolené převedené z roku 2022 nejpozději do 30. 6. 2023, (stačí pouze určit k čerpání kdykoliv v roce 2023), může si od 1. 7. 2023 tuto převedenou dovolenou určit rovněž zaměstnanec. Pokud k tomuto převodu dohodou nedojde, veškerá nevyčerpaná

¹⁵⁷ A individuálního projevu vůle zaměstnance, na základě něhož lze usuzovat na jeho oprávněný zájem čerpat část dovolené až v roce následujícím.

¹⁵⁸ Určitý problém může vzniknout v případě zaměstnanců pracujících v oblasti sociálních služeb v třisměsíčním pracovní režimu, kteří mají nárok na 6 týdnů placené dovolené za kalendářní rok. V případě zákonných důvodů (dlouhodobé překážky na straně zaměstnance, jako je pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená zaměstnance) zaměstnavatel musí zaměstnanci vyhovět, v případě jiných důvodů zaměstnance a v situaci obecného nedostatku zaměstnanců v tomto sektoru práce patrně převýší oprávněný zájem zaměstnavatele určit zaměstnanci dovolenou tak, aby ji celou vyčerpal v příslušném kalendářním roce, ve kterém na tuto dovolenou vznikl právní nárok.

dovolená v rozsahu 160 hodin (v adekvátní době čtyř týdenních stanovených dob) se ze zákona stejně převede do roku 2023. V roce 2023 by zaměstnanec teoreticky vyčerpal opět nárok na dovolenou v minimální délce 160 hodin a na základě své písemné žádosti by převedl 240 hodin do roku 2024 atd. Je zřejmé, že převáděná část dovolené by každým rokem teoreticky narůstala o 80 hodin. Zaměstnavatel musí prokázat existenci naléhavých provozních důvodů nebo překážek v práci, pro které nebylo možno dovolenou v jednotlivých letech zaměstnancem vyčerpat. V opačném případě se vystavuje nebezpečí zahájení řízení a sankce ze strany inspektorátu práce.

Nové je rovněž pojetí odst. 6 § 218, které řeší nejmenší délku poskytované dovolené. Dovolená by měla být poskytována pokud možno v delších časových úsecích k naplnění jejímu účelu, kterým je primárně odpočinek zaměstnance. Pokud zaměstnanec potřebuje operativně čerpat výjimečně dovolenou kratší než je délka konkrétní směny, může mu ji zaměstnavatel poskytnout, nejméně se však musí jednat o délku poloviny této směny.¹⁵⁹ Je-li naopak zbývající část dovolené v kalendářním roce kratší než polovina směny, lze poskytnout zaměstnanci buď čerpání i této dovolené kratší než polovina směny, nebo je možno převést tuto zbývající část do následujícího kalendářního roku, kdy lze předpokládat její čerpání v rámci delšího časového úseku.

Novela zákoníku práce přinesla také drobnou změnu v ustanovení § 219 odst. 2 (překážky čerpání dovolené). Obecně platí, že svátek má přednost před dovolenou. Případně-li svátek na pracovní den zaměstnance, zaměstnanec tento den práci nekoná a přísluší mu náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku dle § 115, v případě platu se mu plat nekrátí (dle § 135). Dle ustanovení § 91 odst. 3 a 4 může ve specifických situacích zaměstnavatel zaměstnanci práci ve svátek nařídit nebo se lze na práci ve svátek se zaměstnancem dohodnout. V případě, že by byla práce nařízena a zaměstnanec by se jejímu výkonu chtěl vyhnout, může si požádat na tento den o dovolenou a zaměstnavateli to nově umožňuje zákoník práce s účinností od 1. 1. 2021. Pak by se v tomto případě nejednalo o pracovní volno z důvodu svátku.

Ustanovení § 220 (hromadné čerpání dovolené) je ve shodě se starší právní úpravou, ustanovení § 221 (dovolená při změně zaměstnání) přineslo v novele (zákon č. 285/2020 Sb.) jen

¹⁵⁹ Dřívější právní úprava zaokrouhlovala minimální délku dovolené na půldny dle ustanovení § 216 odst. 5.

drobnou úpravu. Byl odstraněn odst. 2, není již vyžadováno, aby pracovní poměry na sebe bezprostředně navazovaly. Jistá návaznost, alespoň v rámci kalendářních roků, by však měla být zachována. Nezbytným předpokladem je však vzájemná dohoda zaměstnance a obou zaměstnavatelů.¹⁶⁰

Ustanovení § 222 (náhrada mzdy za dovolenou) přineslo jen drobnou úpravu ve znění novely. Dle nové koncepce přísluší zaměstnanci dovolená v takovém počtu hodin, které měl odpracovat dle rozvržení pracovní doby v době, kdy čerpal dovolenou. Náhrada mzdy se nově poskytuje za daný počet hodin, které zaměstnanec z důvodu dovolené neodpracoval. Toto pojetí je velmi praktické, neboť není rozhodné, v jakém rozvržení pracovní doby zaměstnanec pracuje.

Nově byl zařazen § 222a (náhrada mzdy za dovolenou při vyslání). Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb¹⁶¹ do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán. Zaměstnavatelé jsou povinni platit částku odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do tzv. dovolenkové pokladny v dané (mateřské) zemi.

Příklad 7:

Zaměstnanec – expert z ČR je vyslán k dlouhodobějšímu pracovnímu výkonu do SRN. Zde pobírá německou mzdu a z ní plynoucí náhradu mzdy v době čerpání své dovolené. Český zaměstnavatel má povinnost platit částku odpovídající náhradě mzdy za dovolenou do dovolenkové pokladny, z této pokladny se vyplácí náhrada mzdy při čerpání dovolené přímo vyslanému zaměstnanci. Vedle této povinnosti je zaměstnavatel povinen dle národní právní úpravy poskytovat náhradu mzdy za čerpání dovolené přímo zaměstnanci. Novela odstraňuje tuto duplicitu – zaměstnanec pobírá tu náhradu mzdy v době čerpání své dovolené, která je z obou zemí vyšší.

Ustanovení § 223 (krácení dovolené) doznalo dle novely rovněž drobnou úpravu. Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet

¹⁶⁰ Což je z praktického hlediska spíše akademický případ, neboť mezi zaměstnancem a dřívějším zaměstnavatelem nebývají takové vztahy, které by podobný postup umožnily.

¹⁶¹ Dle čl. 56 SFEU (Smlouvy o fungování EU).

neomluveně zameškaných hodin. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Dovolená se krátí jen z důvodů, které vznikly ve stejném roce, ve kterém vznikl na dovolenou nárok. V platnosti zůstává zásada, podle které při krácení dovolené zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, musí být poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Stručné shrnutí a zhodnocení:

Podle mého názoru přinesla novela zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.) převratné změny, a to i z hlediska institutu dovolené, ta se nově vypočítává v hodinách. Na výpočet dovolené dle nové metodiky není většina zaměstnavatelů podle mého osobního šetření připravena¹⁶², na druhou stranu je tato skutečnost průvodním jevem téměř každé novinky u nás. Nově je možno ve smyslu ustanovení § 213 odst. 3) poskytnout zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, avšak konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší pracovní doby) připadající na toto období, poměrnou část dovolené (1/13 dovolené za kalendářní rok). Dle odst. 4) činí poměrná část dovolené za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu (nebo kratší pracovní dobu) v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby (nebo kratší týdenní pracovní doby) vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má v příslušném roce zaměstnanec právo.

Dále zákon přinesl podle mého názoru žádanou možnost odložení (převedení) čerpání dovolené za kalendářní rok do dalšího (následujícího) kalendářního roku (zaměstnanec o to musí zaměstnavatele požádat). Tím došlo ke sjednocení rozsahu čerpané dovolené v hodinách, což byl „problém“ zejména u funkcí a profesí, které mají značně rozdílnou délku rozvrhovaných směn. Zároveň došlo ke zrušení dovolené za odpracované dny (dle § 214).

¹⁶² např. Podrazil, P.: Nová právní úprava dovolené – strašák, či žádoucí změna? Bulletin advokacie, č. 9/2020, str. 22 - 28.

Pokud bude u zaměstnance zůstatek nároku na dovolenou za kalendářní rok 2021 kratší, než délka jedné směny a dovolená se bude čerpat na základě požadavku zaměstnance, pak může nastat několik možností:

- Zaměstnanec nastoupí ihned na „zbytek směny“ po vyčerpání zbytku dovolené
 - „Zbytek směny“ bude vykázán po dohodě zaměstnance s vedoucím zaměstnancem jako neplacené pracovní volno
 - Délka „zbytku směny“ bude na žádost zaměstnance po dohodě s vedoucím zaměstnancem napracována
 - Pokud bude u zaměstnance zůstatek nároku na dovolenou v kalendářním roce 2021 kratší, než délka jedné směny a dovolenou by nařizoval zaměstnavatel bez dohody se zaměstnancem, pak by se jednalo o rozpor se ZP.
 - Nedojde-li k čerpání dovolené v délce kratší, než „zbytek směny“, bude převeden její nárok do roku následujícího
- Nově bude možno krátit nárok na dovolenou v případě neomluveného zameškání práce pouze v rozsahu hodin, v jakém byla práce neomluveně zameškána

I nadále platí, že dovolenou nařizuje zaměstnavatel podle rozvrhů čerpání dovolených vydaných s předchozím souhlasem odborových organizací, měl by jí zaměstnanci nařídít souvisle v plném rozsahu nároku za kalendářní rok a pokud to nelze z provozních důvodů, pak musí mít zaměstnanec možnost čerpat jí alespoň souvisle v rozsahu 2 týdny, nedohodne-li se se zaměstnavatelem jinak.

Závěr

Cílem mé disertační práce bylo uceleně analyzovat vývoj pracovněprávních vztahů a úpravy dovolené v českých zemích a na území dnešního Slovenska, postupem historického vývoje pak v samostatné České a Slovenské republice od roku 1993 k dnešku. Pokusil jsem se tyto pracovněprávní podmínky a úpravy dovolené porovnat, pozoruhodná nejnovější novela české právní úpravy zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.) si vyžádala samostatnou kapitolu.

Má práce tuto problematiku analyzuje ve dvanácti tematických kapitolách. Svým založením patrně nezapřu své encyklopedické sklony, podepřené vedle studia práv také studiem historie, filosofie, ekonomie a techniky. Jednotlivé obory tu a tam „zaznějí v tónech“ textu této matérie, kterou, alespoň podle mého skromného názoru, obohacují o dobový kontext a přispívají k plastičnosti dobových reálií. Ostatně každé historické období je nutno posuzovat optikou jeho možností a specifík. Za určitou encyklopedickou rozsáhlost své práce se každému případnému čtenáři předem omlouvám. Nicméně se domnívám, že se jedná o celkem zdařilý hutný přehled dané problematiky, která má svým zaměřením velmi blízko k právní historii s přesahy přes současnost k budoucnosti.

Přehled pracovněprávní legislativy, způsobu a organizace práce, především však úpravy dovolené na území historických Čech, Moravy a Slezska a území dnešního Slovenska jsem zmapoval od velmi kusých zpráv o jejich nerozvinutých úpravách od poloviny 13. století přes stále propracovanější a hojnější úpravu až k dnešním dnům.

Nutnost dlouhodobější přestávky v práci z důvodu odpočinku, regenerace, prevence před pracovními úrazy, škodami na zdraví i zachování schopnosti dlouhodobého konání práce si začali uvědomovat panovníci v souvislosti u svých poddaných, kteří pro ně dolovali nerosty a přinášeli jim bohatství. A u vojáků, kteří jim je ochránili, popř. pomohli rychle získat nové, především cizí. Rolníci měli smůlu, neboť zemědělství vykazovalo v průměru obstojně stabilní výsledky a mocní nikdy netrpěli hladem.

Vlivem křesťanské tradice byly od nejdávnějších dob dnem pracovního klidu neděle a církevní svátky, kdy se prováděly jen nejnútnejší práce kolem dobytka.

Pracovněprávní úprava byla vlivem rozdílného historického i právního vývoje na území Čech a Moravy (součást bývalého Předlitavska) a území Slovenska (Zalitavska) značně roztržštěná. Zatímco na území Čech a Moravy bylo o něco málo dříve zrušeno nevolnictví než na území dnešního Slovenska (o čtyři roky), nástup průmyslové revoluce byl v západní části říše uspíšen již přibližně o půl století. Tento nepoměr výrobně společenských vztahů měl přirozený odraz i v legislativní úpravě.

Historické území Čech, Moravy a Slezska a dnešního Slovenska byla většinu sledovaného období v moci různých silnějších mocenských struktur, teprve od roku 1526 formálně v rámci Habsburské říše pod jedním panovníkem. Horní Uhry, tvořené z velké části územím dnešního Slovenska, však vojensky nadále kontrolovali Turci a jejich moc zde byla zlomena až v samém konci 17. století. Jak bylo uvedeno, v Čechách proběhla průmyslová revoluce zhruba o půl století dříve než na Slovensku, avšak rozdíly v hospodářském vývoji i v kvalitě pracovněprávních vztahů směrem k lepšímu postavení zaměstnance se stále vyrovnávaly. Bylo to dáno snahou centrální moci pro rovnoměrný vývoj (a sociální klid) v celé říši, jednak vlivem mezinárodní organizace práce. Nicméně na území dnešního Slovenska platily obyčejové právní normy, rakouský občanský zákoník (ABGB) zde platil jen v letech 1852 - 1861. Výsledkem práce judexkuriální konference na jaře 1861 byl návrat k uherskému právu. To byl podle mého názoru omyl, podporovaný především absencí státní uvědomělosti, sebevědomí a suverenity, setrvačností dějinného stavu a určité provinciální nevyzrálosti ke Středoevropanství Slováků.

V Čechách a na Moravě platil od 1. 1. 1812 rakouský občanský zákoník, který byl zároveň první obecnější úpravou pracovněprávních vztahů. V XXVI. hlavě (§§ 1151 - 1174) bylo pojednáno o smlouvě služební, třetí dílčí novela osamostatnila smlouvu služební a smlouvu o dílo (1916).

Pracovní podmínky zaměstnanců mnoha typů zaměstnání byly upraveny živnostenským řádem, tradičním dnem pracovního klidu bývala i nadále neděle a svátky.

Od poloviny 19. století rychle rostl počet továrního dělnictva a vznikla objektivní nutnost mezinárodní úpravy pracovních podmínek a řízení práce. Rovněž sílily snahy po formulaci požadavků na řešení a mezinárodní úpravu pracovního zákonodárství a ochranu práce. Začaly vznikat odborové organizace, dělnické spolky a politické strany, dokonce i mezinárodní organizace. V boji o politickou moc se začala objevovat pracovní a sociální témata. Stále více docházelo k regulaci a omezení dětské práce a objevila se první ochranná opatření k práci žen.

Institut dovolené je velmi mladý, z hlediska právní historie je to v podstatě novinka. Objevil se v 19. století, zatím pouze pro vojenské důstojníky (od majora výše) a státní úředníky. Před I. světovou válkou se začala objevovat stále častěji v pracovních smlouvách zaměstnanců dalších pracovních skupin. V roce 1910 měli nárok na dovolenou i obchodní pomocníci a od roku 1914 i statkoví úředníci. Ještě před vypuknutím I. světové války byl přijat pro země Předlitavské podle mého názoru zdařilý zákon č. 15/1914 ř. z. („služební pragmatika“). Domnívám se, že jednoznačně a celkem spravedlivě (transparentně) upravoval pracovněprávní poměry státních úředníků a státních sluhů (zřízenců). Rozdělil je do různých hierarchických stupňů dle dosaženého vzdělání a odsloužených let. Jasně stanovená pravidla určovala pracovní postavení každého zaměstnance s jeho nároky na délku dovolené, výši platu a nároku na povýšení. Myslím si, že podobně jasná pravidla nám i dnes, po více než století, citelně chybějí. Platové třídy a stupně se praktikují dodnes (např. nařízením vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců), nárok na pravidelný kariérní růst dle odsloužených let a dosažené vzdělání však legislativně dnes není zakotveno.

Konec celého tohoto dlouhého období od rozvinutého středověku končí v kapitole druhé (str. 22 – 39) zcela přirozeně rokem 1918, tedy ustanovením samostatného státu dne 28. října. Dne 30. října 1918 se přičlenilo Slovensko a 10. září 1919 Podkarpatská Rus. Definitivní potvrzení hranic státu proběhlo na Mezinárodní mírové konferenci v Trianonu 4. června 1920¹⁶³.

I moderní státy světa znaly institut dovolené pouze v souvislosti s dočasným odpočinkem mimo službu pro vyšší vojenské důstojníky, vyšší státní úředníky a učitele. Teprve od 20. let 20. století získali zaměstnanci několik dnů dovolené (6 až 8), na druhou stranu bylo více svátků než dnes. Čekací doba, tedy nutná doba výkonu práce před vznikem nároku na dovolenou byla jeden rok, to znamená, že v prvním roce zaměstnání nemohli zaměstnanci dovolenou čerpat.

V českých zemích a na Slovensku byl přijat zákon o osmihodinové pracovní době, úroveň Slovenska se připojením k české republice podle mého názoru jednoznačně pozvedla, i když do roku 1934 zde platilo pro některé zaměstnance ještě právo zvykové a uherské z let 1872 až 1911.

¹⁶³ Především s Polskem (nejdelší hranice) se hraniční spory vedly až do 13. června 1958, další korekce proběhly v roce 1976. Polský požadavek na 3,68 km² z roku 2011 zůstal nevyřešen.

Období mladé republiky (1918 – 1934) jsem analyzoval ve 3. kapitole (str. 40-67). Přijetí průlomového zákona č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době (spolu s tehdejšími Ruskem) vnímám s nadšením, náš mladý stát měl podle mého názoru na svou dobu rovněž obstojně propracovaný systém sociální podpory. Mám za to, že orientace nové republiky se ubírala správným směrem. Pochopitelné problémy se podle mého názoru řešily v rámci možností šetrně, svědomitě a odpovědně, i když se nepodařila např. v úvodu zmiňovaná plánovaná kodifikace právních odvětví.

V Čechách (i na Moravě a ve Slezsku) a na Slovensku byla dovolená upravená zákonem č. 262/1921 Sb. z. a n. pro horníky v délce 6 až 8 dnů, v Čechách (na Moravě i ve Slezsku) získali od 1. května 1925 (zákonem č. 67/1925 Sb. z. a n.) dovolenou všichni zaměstnanci, kteří vykonávali práci u téhož zaměstnavatele alespoň jeden rok v délce 6 dnů, pokud pracovali pro téhož zaměstnavatele více než deset let, měli nárok na 7 dnů dovolené a pokud pracovali pro téhož zaměstnavatele více než patnáct let, měli nárok čerpat dovolenou v délce 8 dnů. Tyto pracovní podmínky vnímám jako velmi těžké a z dnešního pohledu za naprosto nepřijatelné.

Přes velké nesnáze se dařilo postupem času pomalu sjednocovat právní pořádek na celém území republiky. V tomto směru spatřuji velký úspěch v přijetí zákona č. 103/1926 Sb. z. a n. pro státní zaměstnance (dle dosažené třídy, závislé na vzdělání, výsledcích práce a délce zaměstnaneckého poměru) se délka dovolené prodloužila na dva až šest týdnů v kalendářním roce. A zákon o dovolené č. 154/1934 Sb. z. a n. je podle mého názoru natolik moderní a zdařilý, že se dle mého mínění stal důležitým mezníkem pro všechny zaměstnance. Proto jsem použil rok jeho přijetí k ohraničení celé kapitoly. Do určité míry sjednotil velmi roztržitou legislativní úpravu dovolené, dovolená byla podstatně prodloužena a nárok na ni získal větší počet zaměstnanců (mimo obchodní zástupce a pracovníky podle živnostenského zákona). Zákon umožnil čerpat dovolenou v délce dvou kalendářních týdnů všem zaměstnancům, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele do pěti let, tří týdnů při zaměstnání u stejného zaměstnavatele do deseti let a čtyř týdnů při délce zaměstnání nad patnáct let u stejného zaměstnavatele. Tyto podmínky byly téměř stejné jako podle zákoníku práce o tři dekády pozdějším (zákon č. 65/1965 Sb.). Čekací lhůta však byla dlouhá, i když se zkrátila na šest měsíců. Příjemnou novinku spatřuji v možnosti zaměstnance, který si hledal nové zaměstnání, získat nárok na uvolnění z práce na dva půldny v týdnu (neplacené).

Na území Slovenska a Podkarpatské Rusi byl od 24. srpna 1922 účinný zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., který částečně rušil předchozí právo zvykové a uherské z let 1876 - 1900. Odvolával se na pracovníprávní ustanovení ABGB (§§ 1151 - 1174) o nájemní smlouvě a o smlouvě o dílo, dále se odkazoval na český zákon č. 155/1921 Sb. z. a n. V pozdějších letech platil i zde zákon č. 103/1926 Sb. z. a n. (o platových poměrech státních zaměstnanců) a zákon č. 154/1934 Sb. z. a n. Oba poslední zákony byly v účinnosti několik desítek let. V některých ustanoveních bylo podle mého názoru pracovní právo na Slovensku zákonem č. 244 více propracované než české. Spatřuji to např. za okolnosti absence smluvené výše mzdy v pracovní smlouvě - výše mzdy se v takovém případě uvažovala dle její obvyklé výše dle povahy vykonávané práce. Rovněž okolnosti řešení skončení pracovního poměru či povinnost zaměstnavatele vydat na požádání zaměstnance pracovní posudek, který by mu nebránil být opět přijmut do nového pracovního poměru (s kladným hodnocením) atd. vnímám jako velmi nadčasové.

Z hlediska pracovního práva nepřineslo krátké období 1935 - 1939 podle výsledků mého bádání žádné změny v oblasti dovolené. Přesto 4. kapitola práce (str. 68 - 70) konstatuje skutečnost, že se pracovní právo rozvíjelo ve prospěch zaměstnanců (např. zákonem o platových poměrech státních zaměstnanců (1936) nebo zákonem č. 141/1937 Sb. z. a n., o kolektivních smlouvách). Do roku 1937 ekonomika státu rostla. Po dvaceti letech své existence byla Československá republika anektována Německem (15. března 1939), I. republika skončila a byl vytvořen Protektorát. Toto období mapuje 5. kapitola (str. 71 - 81). Pro zaměstnance to nebylo nic moc, ostatně začala válka a mělo být ještě hůře. V Protektorátu Čechy a Morava byl využíván zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., placená dovolená byla rozšířena i pro učně. Ještě v roce 1940 byla zrušena osmihodinová pracovní doba, která mohla být překročena až o dvě hodiny denně. V závěru roku byl novelizován zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., o placené dovolené pro horníky. Osoby do šestnácti let věku měly po šesti měsících nepřetržitého zaměstnání v hornictví nárok na čtrnáct dnů dovolené v kalendářním roce, osoby od šestnácti do osmnácti let na dvanáct dní dovolené. Pro výměru dovolené byl rozhodný věk zaměstnance k 1. lednu toho kalendářního roku, v němž se dovolená poskytovala.

Dle vládního nařízení č. 33/1942 Sb. z. a n. ustanovení § 2 činila délka dovolené u dělníků v hornictví na vyhrazené nerosty, kteří byli nepřetržitě v tomto oboru od šesti měsíců do pěti let šest dnů, od pěti do deseti let sedm dnů, od deseti do patnácti let deset dnů a v případě

zaměstnání nad patnáct let dvanáct dnů. Ostatní zaměstnanci, pokud pracovali nepřetržitě v témž podniku u téhož zaměstnavatele alespoň šest měsíců do deseti let, měli nárok na šest dnů dovolené, při délce zaměstnání od deseti do patnácti let na sedm dnů a v případě zaměstnání nad patnáct let měli nárok na osm dnů dovolené. Neděle a svátky se započítávaly do délky dovolené a platilo se za ně.

Pracovněprávní legislativa měla represivní povahu s diskriminačními prvky, nařízením ministra hospodářství č. 182/1944 Sb. z. a n. bylo dokonce čerpání dovolené prozatímně zastaveno pro zaměstnance v soukromém sektoru (s výjimkou pro muže, kteří dovršili alespoň 65 let věku a ženy 50 let věku do 31. prosince 1944.

Šestá kapitola mapuje pracovněprávní problematiku na Slovensku v období slovenského státu (str. 82 - 89). Slovensko se odtrhlo od Československé republiky a vytvořilo samostatný stát (14. března 1939), Podkarpatská Rus byla ztracena, napřed od 14. do 18. března 1939 byla vyhlášena krátká samostatnost, pak byla anektována Maďarským královstvím, poté od 29. června 1945 připadla ve prospěch Ukrajiny (SSSR).

Pracovněprávní podmínky na Slovensku v období Slovenského státu byly podle mého názoru jen nepatrně lepší než v Čechách a na Moravě. Pro účely dovolené byl aplikován zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., nicméně v pozdějších letech byl hospodářsky neudržitelný a zákon č. 87/1944 Sl. z. reflektoval přizpůsobení pracovních podmínek válečnému hospodářství. Dle jeho ustanovení § 5 odst. 1 byla délka dovolené za každý kalendářní rok určena dle délky zaměstnání zaměstnance. Do pěti let délky zaměstnání byla délka dovolené 7 dní, od pěti do deseti let 8 dní, od deseti do patnácti let deset dní, od patnácti do dvaceti let dvanáct dní a nad dvacet let zaměstnání byla délka dovolené čtrnáct dnů. Byly to pro zaměstnance o trochu lepší podmínky, které nabízely zákony č. 262/1921 Sb. z. a n. a č. 67/1925 Sb. z. a n., ale nedosahovaly výhod dle zákona č. 154/1934 Sb. z. a n.

Po druhé světové válce došlo k podle mého mínění významnému rozvoji institutu dovolené v souvislosti s rozvojem politických, hospodářských a pracovních práv v Evropě a v některých ostatních rozvinutých státech světa. Součástí základních lidských práv se úprava dovolené stala v roce 1948. Slovensko se opět přičlenilo k České republice v roce 1945 a do roku 1992 s ní

tvořilo soustátí se stejnou legislativou. Pracovněprávní úprava v Čechách a na Slovensku se po válce opět sjednotila, je popsána v kapitole sedmé pro léta 1945 – 1965 (str. 90 - 150) a v kapitole osmé pro léta 1966 – 1992 (str. 151 - 175). Mezníkem je vydání prvního samostatného zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. 1. 1966. Soustátí (federace) se koncem roku 1992 opět rozpadlo.

V roce 1945 došlo podle mého názoru ke značnému zlepšení pracovněprávních podmínek, neboť 3 týdny dovolené mohli čerpat zaměstnanci, kteří odpracovali u stejného zaměstnavatele, nebo ve stejném druhu nebo odvětví práce více než 5 let. V roce 1947 vznikl stejný nárok na délku dovolené i zaměstnancům mladším než 18 let a starším 50 let při zachování ostatních podmínek. Nárok na dovolenou v délce 4 týdnů měli ti zaměstnanci, kteří po dosažení 18 let věku byli v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání déle než 15 let. V roce 1948 vyhráli volby komunisté, po upevnění své moci rozvíjeli sociální politiku státu dle jeho ekonomických možností.

Další zákony, které upravovaly institut dovolené, měly podobnou konstrukci jako zákon č. 82/1947 Sb. Lišily se v drobných úpravách. Jednalo se o zákony č. 220/1947 Sb., č. 31/1948 Sb., č. 91/1949 Sb. (zkrácení čekací doby na 5 měsíců pro zaměstnance do 26 let, kteří úspěšně dokončili studium, započítávání předchozích pracovních poměrů do nároku na dovolenou, zavedení dodatkové dovolené). V roce 1949 měl zaměstnanec nárok na 4 týdny dovolené, pokud dosáhl věku nad 18 let, odpracoval dohromady více než 15 let ve všech zaměstnáních, byl celý kalendářní rok v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele a odpracoval pro něho v kalendářním roce alespoň 75 směn. To byly podle mého názoru velké pozitivní změny pro zaměstnance.

Dále zákon č. 32/1950 Sb. (prodloužení čekací doby z 9 na 11 měsíců), č. 33/1950 Sb., č. 143/1950 Sb., (čekací doba 5 měsíců i pro ženy, které vstoupily do prvního pracovního poměru), č. 198/1950 Sb., č. 11/1952 Sb. a č. 12/1952 Sb. Velmi důležitá a podle mého mínění zdařilá byla prováděcí vyhláška Státního úřadu plánovacího č. 122/1952 Sb., podle které se pro účely dovolené započítávala délka všech předchozích pracovních poměrů dohromady. Dalšími zákony upravující dovolenou byly zákony č. 4/1953 Sb. a zákon č. 3/1954 Sb. Zákon č. 3/1954 Sb. byl podle mého mínění odvážnější, neboť byl od konce druhé světové války prvním v řadě,

jehož účinnost byla delší než jeden rok, konkrétně od 1. ledna 1954 do 31. prosince 1957. Do čekací doby se dle jeho úpravy nově započítávala absolventům učilišť státních pracovních záloh (ve smyslu ustanovení §4 odst. 3 zákona č. 110/1951 Sb.) učební doba, rozhodný stav se posunul z 1. května na 1. srpna a zkrátila se čekací doba pro dodatkovou dovolenou z 9 na 6 měsíců práce pod zemí. I přes nepříznivé pozadí politických soudních procesů 50. let byla podle mého mínění legislativní snaha pracovněprávní podmínky v daných možnostech doby pro zaměstnance zpříjemnit.

Další zákony upravující institut dovolené byly zákony č. 9/1955 Sb. a č. 11/1956 Sb. Podle mého názoru nepřinesly nic podstatného, avšak další úprava byla v podstatě revoluční. Dle zákona č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby došlo s účinností od 1. října 1956 ke zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně, u zaměstnanců do 16 let věku na maximálně 36 hodin týdně.¹⁶⁴

Ilustrační foto:



Zimní dovolená ve Vysokých Tatrách patřila v 50. letech k velmi oblíbeným. České aerolinie dokonce do Tater zřídily speciální linku a „zpřístupnily tak nejrychlejší dopravu všem pracujícím, aby svého volného času mohli co nejvíce využít k zotavení a odpočinku.“ Mezi oblíbené kratochvíle patřil i výlet na saních taženými koňmi.

Foto: (ČTK): Štrbské pleso, 28. ledna 1956

¹⁶⁴ Dle současné české právní úpravy (ustanovení §79a) nesmí být délka směny u zaměstnance do 18 let věku delší než 8 hodin denně a více než 40 hodin za týden, podle slovenské právní úpravy (§85 odst. 7) je pracovní doba zaměstnance do 16 let věku maximálně 30 hodin týdně (i v případě výkonu práce pro více zaměstnavatelů), mladistvého zaměstnance 37,5 hodiny (i v případě výkonu jeho práce pro více zaměstnavatelů).

Dalšími zákony upravující dovolenou v letech 1957 - 1959 byly zákony č. 140/1956 Sb. a č. 69/1957 Sb. Opět nepřinesly nic podstatného. Důležitá byla podle mého názoru legislativní úprava dle zákona č. 70/1958 Sb. spolu s jeho prováděcí vyhláškou, vládním nařízením č. 92/1958 Sb., která rušila administrativní přidělování absolventů potencionálním zaměstnavatelům, a naopak dávalo absolventům přehledy o volných pracovních pozicích.

Podle mého názoru velmi zdařilý zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené, zavedl placenou dovolenou v zásadě pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, včetně státních zaměstnanců. Právní úprava před přijetím tohoto zákona byla nejednotná a platila pro zaměstnance v různých povoláních. Zákon dále rozšířil možnosti (okruh zaměstnanců) pro poskytování dodatkové dovolené, kterou tento zákon poprvé takto označil. Na druhou stranu poněkud nešetrně umožnil tzv. ztrátu odpracovaných let rozhodujících pro délku dovolené při změně zaměstnání do jiného, méně důležitého zaměstnání nebo při změně zaměstnání bez vážných důvodů. Ustanovení o čekací době pro ženu, která pečovala alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupila poprvé do zaměstnání (od zákona č. 143/1950 Sb.) bylo nyní upraveno i pro ženu, která nevstupovala po péči o příslušníka domácnosti do pracovního poměru poprvé. Zkrácená čekací doba pěti měsíců nyní příslušela i ženě, pokud přerušení jejího pracovního poměru trvalo alespoň dva roky, pokud neprokázala, že dřívější pracovní poměr rozvázala z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů (dle ustanovení § 1 odst. 2).

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení nároku na dovolenou započítávala také doba vojenské činné služby, doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (nebo umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud tyto doby spadaly do období po 18. roce věku zaměstnance (dle ustanovení § 3).

Pracovní zákoník z roku 1965 zkrátil a sjednotil čekací dobu na pět měsíců délky pracovního poměru, ostatní podmínky, tedy odpracování alespoň 75 pracovních dnů (směn) či nárok na 3 týdny dovolené v kalendářním roce vedle zachování ostatních podmínek zůstal zachován z dřívější legislativní úpravy.

Dne 15. května 1968 byla přijata vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Soboty se staly dnem pracovního odpočinku,

v organizacích, které si pro to vytvořily ekonomické předpoklady, mohla být zkrácena pracovní doba na 40 hodin týdně. To byl podle mého názoru největší milník v pracovním právu za celou existenci státu, neboť zaměstnanci získali dvaapadesát placených dnů volna za rok.

Zákonem č. 84/1968 Sb. byla dne 26. června zrušena cenzura a vítězila myšlenka liberální reformy společnosti, která byla násilně o necelé dva měsíce později potlačena a politický systém na dalších dvacet let zakonzervován. Nicméně naše ekonomika a sociální systém byl stále „v horní polovině tabulky“ ve srovnání s dalšími cca 220 státy (a zeměmi) světa. Je zcela zřejmé, že mnohé křivdy mají dlouhodobé řešení, mnohé řeší už několikátá generace právních nástupců původních účastníků sporu. Např.: v souvislosti se ztrátou území Podkarpatské Rusi v roce 1945 není majetkové vypořádání občanů ani dnes po téměř osmdesáti letech uzavřené. V nedávné době bylo přijato několik zákonů (např. č. 212/2009 Sb., č. 121/2012 Sb. nebo 364/2017 Sb.), ani ony nepřinesly definitivní tečku.

Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 20/1975 Sb., došlo podle mého názoru k žádoucímu posílení role odborové organizace proti dosud praktikované možnosti (zneužívané) zaměstnavatele jednostranně rozvázat pracovní poměr s nepohodlným (politicky) pracovníkem.

Domnívám se, že dobrou cestou kupředu byla novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 72/1982 Sb. Rozšířila se možnost poskytnout širšímu spektru zaměstnanců dodatkovou a zvláštní dodatkovou dovolenou.

V roce 1984 došlo zdařilou novelou zákoníku práce (zákonem č. 111/1984 Sb.) ke zvýšení základní délky dovolené za kalendářní rok pro všechny zaměstnance v délce 3 kalendářních týdnů. To byla dobrá cesta vpřed.

Novelou zákoníku práce zákonem č. 188/1988 Sb. došlo podle mého mínění k dalšímu výraznému zlepšení, a sice ke snížení počtu odpracovaných dnů za rok ze 75 na 60 pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok při dodržení dalších podmínek. V ustanovení § 104 se zlepšila podmínka pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny: místo nutnosti odpracování 25 dnů nyní stačilo odpracovat 22 dnů pro vznik nároku na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Novelou zákoníku práce zákonem č. 167/1991 Sb. se rozšířilo ustanovení § 103 o písm. j), podle kterého se do délky pracovního poměru nově započítávala i doba, po kterou byl pracovník případně samostatně výdělečně činný.

Těžiště porovnání pracovněprávních podmínek v Čechách, na Moravě a ve Slezsku s pracovněprávními podmínkami na Slovensku je v období samostatnosti obou států, tedy v letech 1993 - 2021. Podmínky v České republice jsou ještě rozděleny na období let 1993 – 2006 (do vydání nového zákoníku práce), tuto problematiku mapuje kapitola č. 9 (str. 176 - 195).

Novelou zákoníku práce zákonem č. 126/1994 Sb. se změnila terminologie, která více odpovídala realitám doby: termín „pracovník“ byl nahrazen slovem „zaměstnanec“, „organizace“ nahrazena termínem „zaměstnavatel“ atd. Jednalo se podle mého názoru spíše o kosmetickou úpravu.

Domnívám se, že velkým pokrokem a zlepšením pracovněprávních podmínek bylo přijetí důležitého zákona č. 155/2000 Sb. („harmonizační novela“ zákoníku práce). Základní délka dovolené se prodloužila na 4 týdny, avšak zrušila se zvláštní dodatková dovolená. Za velké znevýhodnění velkého segmentu zaměstnanců považuji ustanovení § 103. Do doby trvání pracovního poměru po 18. roce věku zaměstnance již nebylo možno započítat dobu trvalé péče o dítě ve věku do tří let, dobu úspěšně ukončeného studia, dobu, po kterou byl zaměstnanec veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání atd. Ekonomická situace v zemi byla do jisté míry ovlivněna podnikateli, kteří se učili fungovat na trhu, včetně zacházení se zaměstnanci¹⁶⁵. Tíha části jejich selhání tak byla podle mého názoru přenesena na zaměstnance. Mám na mysli např. druhotnou platební neschopnost, ale především přecenění schopností majitelů i managementu, přecenění svého produktu a služeb atd., i vstup do podnikatelského prostředí s programovým (úmyslným) úpadkem. Na druhou stranu vnímám jako pokrok možnost čerpání rodičovské dovolené otcem dítěte. Ženy získaly větší možnosti osobního a pracovního rozvoje, mnohé podnikatelky vybudovaly úspěšné společnosti fungující dodnes. Méně ekonomicky úspěšní

¹⁶⁵ Např. Blatný R.: Paradoxy výběru nových zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů v letech 2000 - 2020. Advokátní deník, č. 9, 2019, str. 1 - 10.

partneři získali možnost pomoci úspěšným ženám překlenout náročné období mateřství péčí o dítě. Na druhou stranu se podle mého názoru oslabila role mužů v rodině i ve společnosti, což má podle mého mínění sociologické dopady na mnoho dalších desetiletí. Diskuse k tomuto tématu překračuje rámec této práce, výsledky tohoto procesu vnímám osobně spíše negativně.

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., podle mého názoru zcela změnil svou koncepci a uspořádání. Obsahoval nově 396 paragrafů, institut dovolené byl upraven §§ 211 - 223. Zaměstnancům podle § 109 odst. 3, tedy těm, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba nebo regionální rada regionu soudržnosti, upravil základní délku dovolené na 5 kalendářních týdnů v roce. To vnímám jako další velký přínos.

Zákoník odstranil diskriminaci zaměstnanců z hlediska jejich věku k dosažení nároku na dovolenou v délce 5 týdnů (podle zákona č. 65/1965 Sb.), pět týdnů dovolené mohli čerpat jen zaměstnanci v platové sféře. Z tohoto pohledu vnímám slovenskou právní úpravu za vhodnější, neboť pravděpodobnost, že se zaměstnanci dožijí věku 33 let je jistě větší než v případě, že budou všichni pracovat v platové sféře. Na druhou stranu však zákoník umožnil dispozitivní úpravu dovolené zaměstnanců ve mzdové sféře, viz dále str. 266 a následující.

Nárok na dovolenou za odpracované dny nově vznikl po odpracování již 21 dnů (předtím 22), velmi se rozšířil katalog prací a pracovišť pro nárok na čerpání dodatkové dovolené.

Důležité bylo rovněž nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanovil okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Období let 2007 – 2020 přibližuje kapitola č. 10 (str. 196 – 212). Rozsáhlá novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. se 323 novelizačními body zpřísnila kromě jiného v ustanovení § 218 povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku (předtím do 31. října).

Tento problém mě zaujal a rozhodl jsem se ho analyzovat blíže. Dle statistických dat¹⁶⁶ laskavě poskytnutých společností TREXIMA, spol. s r. o.¹⁶⁷, vyplynulo, že počet zaměstnanců

¹⁶⁶ Šetření ISPV bohužel přímo nesleduje, jaký nárok má zaměstnanec na dovolenou, ale kolik dovolené zaměstnanec čerpal. Výsledné tabulky vychází z analýzy takových firem z ISPV, u kterých šlo odvodit, jakou

v podnikatelské sféře čerpajících více než základní minimální zákonnou délku roční dovolené stoupl od roku 2007 (kdy byla tato dispozitivní možnost legislativně umožněna) do konce roku 2019 absolutně o 14,86 % - viz. tab. č. 1. V roce 2019 ji čerpalo více než 1,84 milionu zaměstnanců této sféry. Za toto období byl přírůstek počtu obyvatel o 10,33 %¹⁶⁸. Údaje v tabulce zahrnují i zaměstnance, jejichž minimální zákonný nárok na roční dovolenou je 8 týdnů. Po očištění vstupních dat o tyto zaměstnance vychází jejich poměrný nárůst o 14,12 %. Pokud bych připustil hypotézu, podle které se procentuální nárůst počtu obyvatel proporcionálně promítne i do vzrůstu počtu pracovníků v podnikatelské sféře, pak index pracovníků v podnikatelské sféře čerpajících dovolenou nad zákonem stanovenou minimální délku (očištěný o dynamiku růstu počtu obyvatel) je přibližně 3,78 % ve srovnání roku 2019 k roku 2007.

V platové sféře (viz. tab. č. 2) je na první pohled patrná rigidita v čerpání roční dovolené v délce dané kogentně zákonem. V obou tabulkách jsou zahrnuti i učitelé a akademičtí pracovníci. Tempo růstu počtu zaměstnanců čerpajících více než 5 týdnů dovolené ročně je pouze 5,93 % v indexu let 2019 a 2007. Po očištění dat o ty zaměstnance, kteří mají ze zákona nárok na 8 týdnů placené dovolené ročně je toto tempo růstu 3,28 %. Za předpokladu platnosti stejné úvahy o rovnoměrné dynamice růstu počtu obyvatel i zaměstnanců platové sféry by byl

dovolenou daná firma zaměstnancům přiděluje a přes pravděpodobnostní váhy byl vypočten odhad počtu zaměstnanců. Bylo by potřeba rozlišit zaměstnance, kteří mají ze zákona delší dovolenou než 4 týdny – např. pedagogičtí pracovníci, či pracovníci v sociálních službách. To by znamenalo, že v jedné firmě může být vícero typů zaměstnanců dle délky dovolené. Analýza by nebyla úplně triviální. Výsledky, které se podařilo získat, jsou založeny na předpokladu jedné délky dovolené v rámci jednoho zaměstnavatele. U zaměstnanců, jejichž délku dovolené se dle předchozího předpokladu nepodařilo určit, se předpokládá základní výměra, tj. 4 týdny u mzdové a 5 týdnů u platové sféry. Odhad počtu čerpaných týdnů mohl být proveden pouze na základě zaměstnanců, kteří pracovali u sledovaného typu zaměstnavatele celý rok, protože vzhledem k sezónnosti dovolené nelze automaticky poměrově propočítat („natáhnout“) dovolenou u zaměstnanců, kteří u sledovaného zaměstnavatele po celý rok nepracovali. Dále nejsou zahrnuty podniky s méně než 10 zaměstnanci, jejichž data jsou sbírána jedenkrát za 4 roky a dále zahrnutá v datech za mezilehlé roky pouze modelově, tzn., že u nich společnost TREXIMA, spol. s r. o. není schopna vysledovat vývoj nároku na dovolenou. U těchto mikrosubjektů se jedná o cca. 500 tis. zaměstnanců. Jsou zde také OSVČ, o kterých nemá ISPV informace a kde o dovolené nelze úplně hovořit, protože OSVČ si práci přiděluje sám a evidenci docházky si vést nemusí. Těchto subjektů bylo na českém trhu práce k 30. 6. 2020 asi 1,05 mil., z toho cca. 612 tisíc v hlavní činnosti, cca. 438 tisíc ve vedlejší činnosti. (<https://www.podnikatel.cz/clanky/pocet-osvc-je-navzdory-koronaviru-rekordni-jak-s-cisly-zamava-obnoveni-zaloh/>).

¹⁶⁷ Se sídlem třída Tomáše Bati 299, 763 02 Zlín – Louky, zpracovávající zaměstnanecké statistické údaje pro potřeby ČSÚ a MPSV.

¹⁶⁸ Zdroj: Databáze Českého statistického úřadu (ČSÚ).

však relativní nárůst těchto zaměstnanců o -7,05 %. Jinými slovy: rychlost průměrného přírůstu počtu obyvatel v letech 2007 až 2019 je vyšší přibližně o 7 % než přírůstek zaměstnanců v platové sféře, kteří čerpali dovolenou za kalendářní rok v délce nad 5 týdnů (bez učitelů a akademických pracovníků).

Situace je podle mého názoru komplikovanější o skutečnost, že v platové sféře bývá vyšší průměrná dotace volných dnů placeného volna poskytovaného zaměstnavatelem jako zaměstnanecký benefit, tzv. „sick days“.

Tabulka č. 1: Počty zaměstnanců* ve mzdové sféře dle počtu týdnů čerpané roční placené dovolené

Rok	Počet týdnů dovolené									více než 4
	4	4,2	4,4	4,6	5	6	7	8	9 a více	
2007	972,5	95,5	68,2	73,2	1213,8	119,6	15,0	16,2	3,7	1605,2
2008	888,8	83,5	84,8	76,7	1279,2	137,3	9,1	27,4	2,8	1700,8
2009	838,8	101,8	66,0	52,2	1145,6	132,7	14,2	28,1	3,2	1543,8
2010	878,2	58,8	54,6	54,2	1146,6	135,4	10,5	15,8	0,0	1475,9
2011	894,4	71,5	57,0	53,2	1155,8	104,4	6,1	22,5	1,6	1472,1
2012	831,0	71,0	68,0	70,5	1145,8	134,1	11,8	17,0	3,2	1521,4
2013	799,6	99,6	77,4	72,8	1153,6	120,5	13,0	11,1	2,3	1550,3
2014	807,1	95,4	78,5	59,5	1205,7	112,7	7,5	26,6	3,6	1589,5
2015	802,4	95,0	76,3	67,7	1246,7	113,0	9,0	17,5	3,0	1628,2
2016	863,9	77,6	67,9	66,3	1268,8	102,6	7,7	29,3	2,3	1622,5
2017	865,8	61,8	67,0	79,3	1268,4	110,1	14,2	23,0	4,3	1628,1
2018	772,2	63,6	71,3	66,8	1415,0	119,3	10,3	27,7	3,0	1777,0
2019	719,7	60,3	73,5	71,2	1456,6	135,6	11,8	30,5	4,3	1843,8

)* v tisících

Těchto dnů bývá nejčastěji 3 až 5 ročně. V podnikatelské sféře bývá těchto dnů poskytováno nejčastěji do 3 ročně, dále je stále vyšší tlak zaměstnavatelů na neplacenou práci přesčas¹⁶⁹.

V tabulce č. 3 je uveden počet zaměstnavatelů (v tisících) mzdové sféry podle poskytované délky dovolené za rok od roku 2007 do roku 2019.

¹⁶⁹ Např. Blatný R.: Paradoxy výběru nových zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů v letech 2000 - 2020. Advokátní deník, č. 9, 2019, str. 1 - 10.

Tabulka č. 2: Počty zaměstnanců* v platové sféře dle počtu týdnů čerpané roční placené dovolené

Rok	Počet týdnů dovolené						9 a více	více než 5
	5	6	7	8	9 a více			
2007	352,0	94,2	20,4	156,6	10,3		281,5	
2008	345,7	97,1	8,9	165,8	14,7		286,5	
2009	349,5	102,9	23,0	157,4	8,1		291,4	
2010	355,3	100,3	24,9	155,8	7,8		288,8	
2011	353,1	86,5	27,1	148,5	8,9		271,0	
2012	325,1	107,4	21,6	151,8	11,3		292,1	
2013	334,9	100,1	14,2	156,2	12,8		283,3	
2014	333,1	100,8	8,6	157,3	11,6		278,2	
2015	339,3	101,1	18,1	153,8	8,5		281,5	
2016	340,2	104,1	22,5	150,8	7,9		285,3	
2017	347,3	101,7	19,5	157,1	7,6		285,9	
2018	349,1	103,3	17,9	160,0	10,1		291,3	
2019	348,7	105,7	11,2	169,2	12,1		298,2	

)* v tisících

Tabulka č. 3: Počet zaměstnavatelů mzdové sféry poskytujících dovolenou za kalendářní rok nad 4 týdny ročně v letech 2007-2019

Rok	Počet týdnů dovolené									více než 4
	4	4,2	4,4	4,6	5	6	7	8	9 a více	
2007	23,1	3,2	2,0	2,2	13,0	2,3	0,8	0,2	0,2	23,9
2008	20,1	2,7	3,1	2,7	12,9	2,2	0,6	0,5	0,2	24,9
2009	20,5	3,0	1,9	1,8	11,3	2,2	0,6	0,3	0,2	21,3
2010	21,7	1,5	1,7	1,6	11,6	2,1	0,5	0,4	0,0	19,4
2011	21,7	2,4	1,9	1,6	10,6	1,5	0,4	0,4	0,1	18,9
2012	19,3	1,9	1,8	1,7	10,8	1,7	0,6	0,4	0,2	19,1
2013	17,4	2,9	1,7	2,1	10,8	1,9	0,7	0,3	0,1	20,5
2014	18,6	3,0	2,2	1,7	11,7	2,3	0,5	0,3	0,3	22,0
2015	17,9	2,5	2,2	1,8	13,0	2,4	0,4	0,3	0,2	22,8
2016	20,7	2,3	1,9	1,8	12,3	1,4	0,4	0,3	0,1	20,5
2017	20,3	2,3	1,4	1,8	11,3	1,8	0,8	0,3	0,3	20,0
2018	18,8	2,2	2,2	1,8	13,8	1,6	0,6	0,6	0,2	23,0
2019	17,6	1,8	2,1	2,0	14,0	2,5	0,6	0,4	0,3	23,7

Poměr zaměstnavatelů ve mzdové sféře, kteří poskytovali roční dovolenou v délce vyšší než 4 týdny a více se v roce 2019 proti roku 2007 snížil o 0,84 %. Všechny údaje v tabulce v průběhu sledovaných let jen mírně kolísaly kolem svých průměrných hodnot bez ohledu na růst počtu obyvatel. Z toho plyne závěr, že počet zaměstnavatelů v této sféře je přibližně konstantní.

Tabulka č. 4 ukazuje počet zaměstnavatelů v platové sféře (v tisících), kteří poskytli roční dovolenou v délce 5 týdnů a více v kalendářním roce. Ve státním sektoru byl poměr všech zaměstnavatelů, kteří poskytli více než 5 týdnů dovolené v kalendářním roce v roce 2019 k roku 2007 ve výši 89,2 %, tedy pokles o 10,8 %. Zároveň je zřetelná redukce zaměstnavatelů platové sféry, a to ve sledovaném období o cca 1,6 tisíce (pokles 9,76 %).

Tabulka č. 4: Počet zaměstnavatelů platové sféry (v tis.), kteří poskytli roční dovolenou v délce 5 týdnů a více v kalendářním roce

Rok	Počet týdnů dovolené					9 a více	více než 5
	5	6	7	8	8		
2007	6,2	0,9	1,5	6,5	1,3	10,2	
2008	6,8	1,1	1,1	6,9	1,8	10,9	
2009	7,4	1,1	1,5	6,8	1,1	10,5	
2010	7,3	1,1	1,6	6,8	1,0	10,5	
2011	6,9	1,0	1,8	6,4	1,0	10,2	
2012	5,9	1,3	1,7	6,3	1,2	10,5	
2013	5,9	1,2	1,2	6,2	1,5	10,1	
2014	5,6	1,0	0,8	6,0	1,4	9,2	
2015	5,5	1,1	1,2	6,0	1,1	9,4	
2016	5,7	1,0	1,4	5,8	0,9	9,1	
2017	6,2	0,8	1,3	5,8	0,9	8,8	
2018	5,9	1,0	1,1	5,8	1,1	9,0	
2019	5,7	1,0	0,9	5,9	1,3	9,1	

Podle mého názoru byl jedním z nejdůležitějších zákonů pracovněprávní legislativy relativně dlouhého období 2007-2020 byl zákon o otcovské poporodní péči. Zákonem č. 148/2017 Sb. byl dle mého mínění uveden v život důležitý nástroj k upevnění rodinných a rodičovských vazeb (silně narušených předchozím společenským vývojem z let minulých. Na téma institutu otcovské

poporodní péče jsem napsal několik článků. Další novely neměly na institut dovolené výraznější vliv.

V ruku v ruce se s trendem zlepšujících se pracovněprávních vztahů a sociálních podmínek prodlužovala i mateřská dovolená. Z původních 4 týdnů (v roce 1884) na 12 týdnů v roce 1924, poté na 18 týdnů v roce 1948, přičemž od roku 1957 musely být již 4 týdny čerpány před porodem a 14 týdnů po porodu, v roce 1964 se mateřská dovolená prodloužila na 22 týdnů a v roce 1968 na 26 týdnů. V roce 1987 se ještě prodloužila na 28 týdnů (v případě narození dvou a více dětí až na 37 týdnů).

Z tohoto stručného výčtu je zcela zřejmá velká dynamika zaměstnanecky příznivých opatření do roku 2007. V posledních bezmála 15 letech nezaznamenalo naše pracovní právo podstatnější zlepšení pro zaměstnance. Přesto se domnívám, že v mnoha směrech je česká (i slovenská právní úprava) co do délky placené dovolené za rok, resp. v počtu dnů placeného volna za rok srovnatelná s mnoha státy světa, v některých případech je situace českých (i slovenských) zaměstnanců i lepší.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Ve státech Evropské unie s několika dalšími rozvinutými státy mimo EU je nejrozvinutější sociální systém. Často souvisí délka dovolené s počtem odpracovaných let, například v Polsku nebo na Slovensku. Tam se dovolená prodlužuje ze čtyř na pět týdnů u těch, kteří mají odpracováno nad 15 let. Ve Skandinávii mívají zaměstnanci běžně šest týdnů placeného volna. Podle dat OECD je týdenní pracovní doba 30 hodin běžná např. v Německu, Nizozemsku či Švédsku, 32 hodin na Novém Zélandu. Podle průzkumů a zkušeností se motivace zaměstnanců zvýšila a jejich pracovní výkon nebyl negativně ovlivněn. Zájem o toto opatření se objevil v Japonsku, Kanadě, Spojeném Království, Francii a Švýcarsku. Naopak nejhůře na tom jsou zaměstnanci asijských zemí či Spojených států. V Asii, která je pověstná pracovitostí svých obyvatel, bývá dovolená velice krátká. Např. Japonsko zavedlo 22-denní zákonnou dovolenou až po četných sebevraždách a rozšíření nemoci z důvodu přepracování, vyhoření a frustrací. Mnozí obyvatelé asijských zemí nechtějí dovolenou čerpat, i když na ni mají zákonný nárok. Důvodem je údajně jejich hluboce zakořeněná odpovědnost vůči celku. To je velice pozoruhodný psychologický aspekt v myšlení obyvatel těchto států s vysokou hustotou i počtem obyvatel. Patrně prosazení individuálního zájmu (individuální kariéry) je téměř vyloučeno, proto převažuje sledování kolektivního (skupinového) zájmu.

Dalším paradoxem je situace USA, zemi, ve které vznikla tradice oslav 1. máje (události z Chicaga 1886), pásové tovární výroby (1913), odborového hnutí (1920) a dalších. Je zde nejmenší regulace trhu práce a povinná dovolená neexistuje. Výhradně záleží na domluvě zaměstnance a zaměstnavatele. Také zde existuje málo placených svátků. Asi 40% obyvatel má méně než 11 dní dovolené za rok, pouze něco málo přes 10% obyvatel čerpá 25 dnů dovolené (dle interních materiálů personálně-poradenské společnosti McROY).

Naopak v americké internetové televizi Netflix mohou zaměstnanci čerpat tolik volna, kolik chtějí. Měří se jim pouze výsledky, ne čas strávený v zaměstnání. Britský miliardář a vlastník Virgin Group Richard Branson vyzval svých 170 zaměstnanců pracujících v jeho hlavní kanceláři, aby si vzali volno, kdykoli to uznají za vhodné. Na svém webu uvádí: „Flexibilní pracovní doba změnila to, jak, kde a kdy pracujeme. Když tedy neplatí, že pracujeme od devíti do sedmnácti, tak proč bychom se měli držet tradiční dovolené?“ Novátorské, populární, ale s temným pozadím: dle pravidel společnosti nesmí absence pracovníka poškodit chod společnosti. Jinými slovy,

svou absencí může zaměstnanec vyjádřit, že je unavený, vyčerpaný a postradatelný a tedy nahraditelný. Ani toto řešení není tedy zaměstnanecky optimální.

Z praktického hlediska se domnívám, že pracovní podmínky, včetně úpravy dovolené, definování doby, která se považuje za výkon práce, překážky v práci, placených přestávek v práci a další musí být jednoznačně legislativně vymezeny.

Velmi častý a letitý je problém kuřáckých přestávek v pracovní době. Např. španělská energetická společnost Galp začala velmi přesně evidovat přítomnost svých zaměstnanců na pracovišti a odmítla hradit zaměstnancům jejich pauzy na cigaretu, snidani nebo i na kávu. Odboroví zástupci předložili případ k soudu, ten ale v říjnu 2019 rozhodl ve prospěch společnosti. Verdikt byl zdůvodněn argumentem, že zaměstnanci nemají na tyto placené přestávky nárok.

Podle českého zákoníku práce musí zaměstnavatel po 6 hodinách práce poskytnout svému zaměstnanci neplacenou pauzu na jídlo a oddech v délce 30 minut. Na jiné pauzy zaměstnanec nárok nemá (jen na hygienické a technologické), tedy ani kuřák nemá zákonem zajištěno právo na svůj oddechový čas s cigaretou.

Pokud se zaměstnanci stravují mimo pracoviště zaměstnavatele, často nelze ani technicky předepsaný časový limit splnit. Zpravidla se v praxi začíná kontrolovat u zaměstnance, který je šikanován, nebo jehož se chce zaměstnavatel zbavit.

Počet volných dní v kalendářním roce navyšují také placené svátky. V ČR jich je 13, avšak část z nich připadne na víkendy. V letech 2000-2021 činil průměrný počet svátků v roce 9,18 (202:22) dne. Pokud bychom je připočetli k minimální délce dovolené, mají zaměstnanci celkem 29 dnů placeného volna za rok. Po přičtení až pěti dnů zdravotního volna (nenárokovatelné) vzroste tato doba na 34 dny, pro pracovníky ve státním sektoru na 39 dnů v roce.

Nejvíce placených svátků má Kambodža (27) a Srí Lanka (20), v Evropě připadá na každou zemi průměrně 10 dní placených svátků za rok, nejvíce jich je na Slovensku (15).

Délku minimální zaručené dovolené ve vybraných státech světa sumarizuje níže uvedený přehled s komentářem. V celosvětovém průměru mají zaměstnanci nárok na 17,5 dne dovolené za kalendářní rok, v Evropě je to v průměru 22 dny za rok.

Minimální délku dovolené ve vybraných státech světa je v níže uvedeném přehledu podle zdrojů MPSV a EK EU (Evropäische Kommission: "Gegenseitiges Informationssystem zur sozialen Sicherheit, soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union", „List of statutory minimum employment leave by country“).

Kuvajt, Saudská Arábie, Francie (ve Francii existují dny dovolené navíc, pokud je dovolená čerpána mimo letní období. Pracovní doba je 35 hod/týdně, zaměstnanec, který pracuje více hodin týdně, má nárok na dovolenou delší až o 4 týdny), Německo, Maďarsko (od 45 let) 30 dnů

Velká Británie, Itálie, Estonsko (v Estonsku má každý zaměstnanec také nárok na 11 placených svátků ročně), Litva (v Litvě mají zaměstnanci, jejichž práce zahrnuje nervový, emoční nebo intelektuální stres, nárok na dovolenou v délce až 58 dnů v kalendářním roce) 28 dnů

Polsko (nad 10 odpracovaných let) 26 dní

Rakousko (v Rakousku mají zaměstnanci nárok na dovolenou v rozsahu 25-30 pracovních dnů, po odpracování 25 let se rozsah zákonné dovolené zvyšuje na 36 pracovních dnů), Dánsko, ČR (státní sektor), Lucembursko, Malta, Norsko (v Norsku jsou soboty započítávány jako pracovní dny, a to i v případě, že zaměstnanec v sobotu běžně nepracuje. Zaměstnanci nad 60 let mají nárok na jeden týden dovolené navíc), Švédsko, Finsko (minimální dovolená ve Finsku je 25 dní, k dispozici je rovněž 11 placených svátků. Po odpracování 20 let se dovolená zvýší na 30 až 38 dní, říká se jí „dlouhá dovolená“. Nejmladší premiérka Finska, Mgr. Sanna Mirella Marin (34), za Finskou sociálně demokratickou stranu, zvolená 10. prosince 2019, přišla v lednu 2020 s odvážnou myšlenkou čtyřdenního pracovního týdne se šestihodinovou pracovní dobou. Diskuse o tomto návrhu stále trvají), Slovensko (pracovníci nad 33 let věku nebo s péčí o dítě) 25 dnů

Island 24 dny

Portugalsko, Japonsko, Španělsko (ve Španělsku je 14 placených státních svátků) 22 dny

Vývoj pracovněprávní legislativy ve Slovenské republice v období 1993 – 1. 2. 2021 mapuje 11. kapitola (str. 213 - 240). Protože jsou obě země komparovány z hlediska vývoje a délky institutu dovolené, jsou blíže analyzována i důležitá makroekonomická data, mající na vývoj pracovněprávních vztahů vliv. Dne 1. ledna 1993 vznikla samostatná Slovenská republika. Došlo k recipaci zákonů z dob společného státu, po určitou dobu platila i společná měna. Postupem času se oba státy začaly více a více odlišovat vlastním vývojem, zvláště legislativou i měnou.

Nadále platila měnová parita, 1 Kč (koruna česká) = 1 Sk (slovenská koruna), avšak vlivem hospodářské odlišnosti byl tento kurz neudržitelný, dne 7. února 1993 došlo k měnové odluce¹⁷¹, dne 10. července 1993 slovenská koruna i vlivem devizové nedostatečnosti devalvovala o 10 %.

Oba státy společně vstoupily do EU (k 1. květnu 2004), Slovensko usilovalo i o rychlý vstup do eurozóny. Dne 25. listopadu 2005 vstoupilo do systému ERM II.¹⁷² Dne 8. července 2008 byl stanoven fixní a nezměnitelný kurz 30,126 Sk za 1 euro, Slovensko vstoupilo do eurozóny ke dni

Polsko, ČR (podnikatelský sektor), Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Nizozemsko, Rumunsko, Slovinsko, Maďarsko (do 25 let), Řecko (v Řecku se zvyšuje nárok na placenou dovolenou v délce 5 týdnů při délce odpracované doby více než 10 let), Švýcarsko (ve Švýcarsku mají zaměstnanci do 20 let věku 5 týdnů dovolené, nad 20 let věku 4 týdky dovolené za rok)	20 dnů
Argentina (v Argentině se zvyšuje nárok na placenou dovolenou v délce 24 dnů po odpracování 10 let)	12 dnů
Kanada (v Kanadě je délka dovolené od 10 do 15 dní dle jednotlivých provincií)	10 dnů
Mexiko	6 dnů
Čína (v Číně je nárok na placenou dovolenou až ve druhém roce zaměstnaneckého poměru, a sice v délce 5 dnů. Po odpracování více než 10 let je nárok na 10 dnů dovolené a po 20 letech pouze 15 dnů dovolené)	0 dnů
USA (Délku dovolené určuje zaměstnavatel Podle amerického Úřadu pro statistiku práce poskytuje svým zaměstnancům placenou dovolenou 77% soukromých zaměstnavatelů. Průměrný počet placených dnů dovolené je 10 po roce zaměstnání, 14 dní po 5 letech, 17 dní po 10 letech a 20 dnů po 20 letech délky zaměstnaneckého poměru. Přibližně 70 % amerických zaměstnanců čerpá dovolenou do 15 dnů za kalendářní rok.)	0 dnů

¹⁷¹ Je pozoruhodné, že došlo k měnové odluce tak podobných ekonomik, zatímco přijetí dlouhodobě problematických ekonomik Řecka, Itálie a Španělska do eurozóny nevedlo.

¹⁷² Exchange Rate Mechanism II. Stát, který chce přijmout euro, musí být minimálně dva roky účasten tohoto mechanismu, po tuto dobu musí udržovat kurz své domácí měny pomocí devizových intervencí vůči euru ve flukuačním pásmu +/- 15 % okolo vyhlášené střední hodnoty.

1. ledna 2009 v duálním režimu, do 16. ledna 2009 se platilo slovenskými korunami i eurem, nazpět si vydávalo pouze euro, od 16. ledna 2009 se platilo již pouze eurem.

Po uplynutí více než dekády se domnívám, že vstup do eurozóny byl poněkud předčasný a uspěchaný za nepříznivého kurzu. V současné době koronavirové krize, ve které jsou malé ekonomiky více postižené než ty velké, se pohybuje kurz české koruny k euru přibližně ve výši 26,67 Kč/euro, po zmíněné devalvaci na paritu kupní síly k bývalé slovenské koruně by tento kurz byl ve výši

$$26,665 / 0,9 = 29,628 \text{ Sk/euro},$$

tedy $(30,126 / 29,628) \times 100 - 100 = 1,68 \%$. Tedy o 1,68 % nevýhodnější kurz k paritě kupní síly. Jako vystudovaný ekonom se domnívám, že přijetí eura pomohlo spíše jen velkým společnostem a exportérům, nikoli občanům Slovenska. Ve své novodobé samostatnosti zde byla nejnižší úroveň nezaměstnanosti v květnu 2019 ve výši 4,88 %. V lednu 2020 dosáhla nezaměstnanost 4,98 % a v únoru 5,05 %.

Slovenský zákoník práce byl upraven zákonem č. 311/2001 Z.z. Ponechal si strukturu zákoníku práce z roku 1965, institut dovolené je upraven v §§ 100 - 117. Základní výměra dovolené byla v délce 4 kalendářních týdnů (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb.), zaměstnanec, který dovršil 33 let věku měl nárok na 5 kalendářních týdnů dovolené.

Zákonem č. 210/2003 Z.z. byla zrušena zvláštní dodatková dovolená (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb.), Nárok na dovolenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny vznikl po odpracování již 21 dnů (v ČR až v roce 2006). Pružná pracovní doba byla na Slovensku zavedena zákonem č. 257/2011 Z.z., zatímco v ČR již zákonem č. 262/2006 Sb.

Novela zákoníku práce zákonem č. 361/2012 Z.z. stanovila podmínku pro zaměstnavatele, pokud neurčil zaměstnanci čerpání dovolené nejpozději do 30. 6. (v ČR již od 1. ledna 2012) následujícího kalendářního roku, mohl si čerpání dovolené určit zaměstnanec. Další legislativa nepřinesla podstatné změny v institutu dovolené.

Slovensko s pěti miliony obyvatel má kolem 2,35 mil. zaměstnanců, z nich kolem 70 tisíc pobírá minimální mzdu (cca 3 %).¹⁷³ Daň z příjmů pro fyzické i právnické osoby je jednotná ve výši 19 %. Zaměstnanci odvádějí 13,4 % ze svých příjmů na zdravotní a sociální pojištění (4 % na zdravotní pojištění, 4 % na důchodové pojištění, 1,4 % na nemocenské pojištění, 3 % na invalidní pojištění a 1 % na pojištění v nezaměstnanosti).

Standardní pracovní doba na Slovensku činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec, který má pracovní čas rozvržený tak, že vykonává práci střídavě v obou směnách ve dvousměnném provozu, má pracovní čas nejvýše 38,75 hodiny. Zaměstnanec pracující ve všech směnách v trojsměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu má pracovní čas nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanec mladší 16 let má pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně, i pokud pracuje pro více zaměstnavatelů.

Dovolená činí minimálně 20 dní pro každého zaměstnance (minimálně 25 dní pro zaměstnance, který v daném roce dovršil 33 let věku). Státní zaměstnanec má nárok na 25 dní dovolené (30 dní, pokud dovršil v daném kalendářním roce 33 let věku). Na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec nárok, pokud jeho pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli trval celý rok a odpracoval u něho minimálně 60 dní.

Státní svátky a dny pracovního klidu jsou od 1. 1. 2021 (celkem 16 dnů) na Slovensku tyto: 1. 1., 6. 1., Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. 5., 8. 5., 5. 7., 29. 8., 1. 9., 15. 9., 28. 10., 1. 11., 17. 11., 24. 12., 25. 12. a 26. 12.

Státní zaměstnanec (který není učitelem, výzkumným pracovníkem či výkonným umělcem) nad 33 let věku (s nejméně patnáctiletou dobou uznanou za výkon práce) má tedy minimální nárok na 30 pracovních dnů dovolené ročně, ze 16 státních svátků a významných dnů bývá statisticky dalších 10 - 11 dnů volna navíc (ty, které nepřipadnou na víkendy), celkem tedy minimálně 40 dnů volna.

Na Slovensku byl v roce 2017 HDP (hrubý domácí produkt) na obyvatele k průměru celé EU ve výši 77 %. Cenová hladina byla na 69 % průměru evropské osmadvacítky.

¹⁷³ Podle zdroje MPSV. V ČR pobírá minimální mzdu cca 2,8 % zaměstnanců.

Domácnosti na Slovensku vydávaly za potraviny přes 18 % ze svých příjmů, za bydlení 23,9 %, chudoba a sociální vyloučení ohrožovaly 16 % obyvatel Slovenska.¹⁷⁴

Za posledních dvanáct let se počet Slováků v České republice zdvojnásobil asi na 200 tisíc, z toho asi 20 tisíc Slováků získalo české občanství.

Dne 1. 1. 2021 je minimální mzda na Slovensku ve výši 623 euro brutto (cca 16 200 Kč), 608,3 euro netto. Minimální mzda v ČR od 1. 1. 2021 je 15 200 Kč. S ohledem na trvale silnější českou ekonomiku se domnívám, že je možno všem českým zaměstnancům bez rozdílu poskytnout nárok na čerpání 5 týdnů dovolené za rok. K tomuto kroku se však dosud nenašla politická vůle.

Závěrem lze konstatovat, že legislativní vývoj v ČR byl až na výjimky vždy „o krok“ napřed před podobnou nebo stejnou legislativní úpravou na Slovensku přibližně do roku 2007. Nicméně z hlediska délky dovolené a počtu placených svátků za rok je situace na Slovensku pro zaměstnance příznivější. Je to podle mého názoru z toho důvodu, že nárok na 5 týdnů (25 dnů) dovolené za kalendářní rok mají všichni zaměstnanci, kteří v daném roce dosáhli věku alespoň 33 let, nebo pečují o dítě. V českém právním prostředí mají zaměstnanci ve mzdové sféře minimální nárok na 4 týdny dovolené. Podle výše uvedených statistik čerpal v ČR v roce 2019 zaměstnanec mzdové sféry ve váženém průměru 24 dny dovolené za kalendářní rok. To znamená, že starší právní úprava (zákon č. 65/1965 Sb.) by byla pro ně v tomto ohledu příznivější. Z tohoto pohledu je snad i slovenská legislativa kvalitnější, neboť za téměř 19 let byl slovenský zákoník práce novelizován 56x, zatímco český zákoník práce za 14 let své existence 71x. Ačkoli je česká ekonomika o něco silnější než slovenská, zaměstnanecké výhody jsou v tomto směru vyšší. V tom spatřuji velkou rezervu pro české právní prostředí.

Dvanáctá kapitola samostatně analyzuje legislativní úpravu dovolené s několika názornými příklady dle novely zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.) s účinností od 1. 1. 2021 (str. 241 až 253). Závěrem mohu konstatovat, že nová právní úprava dovolené přináší podle mého názoru spravedlivější výpočet její délky a v některých aspektech zjednodušení jejích paragrafických formulací. Konkrétní výměra je určována podle zaměstnancem skutečně odvedené práce při zohlednění případných pracovních výpadků v podobě započítávání náhradních dob. Zákodárce

¹⁷⁴ Zdroj <https://www.lidovky.cz/domov/v-cesku-pribyva-lidi-ze-slovenska-za12-let-se-jejich-pocet-zdvojnasil>

zvolil poměrně rozumné nastavení právní úpravy, která bere v úvahu různorodost pracovněprávních situací, s nimiž se lze při výkonu závislé práce setkat. Na druhou stranu lze připustit úvahu, že nová právní úprava je pro zaměstnance mnohem tvrdší v tom smyslu, že dle dřívější právní úpravy vznikal nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval celý kalendářní rok a zaměstnanec v něm odpracoval alespoň 75 směn. Takové případy mohly prakticky nejčastěji vznikat překážkami na straně zaměstnance z důvodu jeho dlouhodobé dočasné pracovní neschopnosti, nebo uvolněním pro výkon veřejné funkce nebo čerpáním mateřské, případně navazující rodičovské dovolené, případně dočasné ztráty osobní svobody. Mohu konstatovat, že se vždy jedná o případy specifické povahy, jejichž dopady jsou pro konkrétního zaměstnance kompenzovány jiným druhem činnosti, které se počítají do odpracované doby. Z pohledu všech zaměstnanců jako celku se jedná jistě o spravedlivé řešení, neboť délka dovolené za kalendářní rok je napříště založena na výkonovém principu konkrétního zaměstnance. Tedy novela podle mého soudu zavádí vhodnou formou individuální princip do legislativy, jejímž adresátem je většina populace.

Pro zaměstnavatele bude nicméně tato změna znamenat zvýšenou administrativní zátěž. Zvláště po dobu, co se budou střetávat nároky zaměstnanců plynoucí ze starší a nové právní úpravy. Podle přechodného ustanovení totiž platí, že právo na dovolenou, které vzniklo před dnem 1. ledna 2021, a čerpání této dovolené, i když k němu dojde po 31. prosinci 2020, se řídí dřívějším zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném před dnem 1. ledna 2021.

V České republice žije kolem 10,5 mil. obyvatel, z nich je asi 5,2 mil. pracujících. Daň z příjmu pro fyzické osoby je 15 % ze superhrubé mzdy, zaměstnancem placené odvody na sociální pojištění je ve výši 6,5 % (dalších 25 % hradí zaměstnavatel), na zdravotní pojištění 4,5 % (dalších 9 % hradí zaměstnavatel). Daň z práce je v ČR 7. nejvyšší ze zemí OECD.

Míra zaměstnanosti 15 – 64letých (podíl zaměstnaných k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů dosáhla v březnu 74,5 % a oproti březnu 2019 se snížila o 0,7procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů po sezónním očištění činila 81,3 %, míra zaměstnanosti žen 67,4 %. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15 – 29 let očištěná od sezónních vlivů činila 46,5 %, ve věku 30 – 49 let 88,6 % a ve skupině osob 50 – 64letých 76,2 %.

Obecná míra nezaměstnanosti 15 – 64letých (podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) očištěná od sezónních vlivů je v ČR nejnižší v celé EU, v lednu 2020 byla ve výši 3,1 %, v únoru 2020 ve výši 3 % a v březnu 2020 dosáhla 2,0 % a meziročně se snížila o 0,1procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů očištěná od sezónních vlivů dosáhla 1,8 %, míra nezaměstnanosti žen 2,2 %.

Míra ekonomické aktivity 15 – 64letých (podíl ekonomicky aktivních k populaci v této věkové skupině) očištěná od sezónních vlivů dosáhla 76,0 % a proti březnu 2019 se snížila o 0,8procentního bodu. Po sezónním očištění míra ekonomické aktivity mužů (82,8 %) převyšovala míru ekonomické aktivity žen o 13,9procentního bodu.

V roce 2017 HDP na obyvatele v kupní síle odpovídalo 89 % průměru EU. Cenová hladina byla na 6 9% průměru osmadvacítky. Domácnosti v ČR vydávaly za potraviny 16,2 % ze svých příjmů, za bydlení 25,4 %. Chudoba a sociální vyloučení ohrožovaly asi 12 % obyvatel.

Standardní pracovní doba v ČR činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec, který má pracovní čas rozvržený ve dvousměnném provozu, má pracovní čas nejvýše 38,75 hodiny. Zaměstnanec pracující v trojsměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu má pracovní čas nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanec mladší 18 let má pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně, i pokud pracuje pro více zaměstnavatelů (dle ustanovení § 79a).

Dovolená činí minimálně 20 dní pro každého zaměstnance. Státní zaměstnanec (dle ustanovení §109 odst. 3) má nárok na 25 dní dovolené. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce. Na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec nárok, pokud jeho pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli trval celý rok a odpracoval u něho minimálně 60 dní.

Státní svátky a dny pracovního klidu (celkem 13 dnů) v ČR jsou tyto: 1. 1., 8. 5., 5. 7., 6. 7., 28. 9., 28. 10. a 17. 11., ostatními svátky jsou 1. 1., Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. 5., 24. 12., 25. 12. a 26. 12.

Zákon č. 245/2000 Sb., zrušil ode dne vyhlášení dosavadní tzv. svátkový zákon č. 93/1951 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Státní zaměstnanec (který není pedagogickým nebo akademickým pracovníkem) má tedy minimální nárok na 25 pracovních dnů dovolené ročně, ze 13 státních svátků a dnů pracovního

klidu bývá statisticky dalších 9 dnů volna navíc (ty, které nepřípadnou na víkendy), celkem tedy minimálně 34 dny volna. I přes poněkud horší ekonomickou situaci je délka dovolené včetně reálného počtu čerpaných placených svátků v současnosti příznivější pro zaměstnance na Slovensku. Počet dnů zdravotního volna (sick days) je v obou státech stejný, nejčastěji bývá 5 dnů. Počet dnů dovolené a počet reálně čerpaných placených svátků shrnuje tabulka č. 5:

Tabulka č. 5

	ZC do 33 let	ZC nad 33 let	St ZC do 33 let	St ZC nad 33 let
SR	20 + 10	25 + 10	25 + 10	30 + 10
ČR	ZC 20 + 9		St ZC 25 + 9	

ZC.... zaměstnanec, St ZC státní zaměstnanec

Výhledy do budoucna

Na podzim 2019 se objevily ve světě první příznaky choroby, která počátkem jara 2020 přerostla v pandemii způsobenou koronavirem s označením SARS COVID-19. Většina států světa jí čelila vyhlášením nouzových opatření (v ČR od 16. 3. 2020), která se často zintenzivnila do krizových scénářů. Počet obětí přesáhl dvou milionů. Na mnoho měsíců se omezil hospodářský a společenský život, hranice se uzavřely a ulice se vylidnily. Miliardy obyvatel byly podrobeny přísnému domácímu režimu, většina zaměstnanců pracovala z domova (home office). Ekonomiky všech regionů světa doznaly citelný pokles, národní hospodářství většiny zemí spadlo do debetu. Nejistoty kolem dalšího vývoje pandemie přetrvávají, neurčitě se hovoří o dalších vlnách v následujících letech. Ruku v ruce s tímto vývojem došlo ke zvýšení cen zboží, především potravin, energií, bydlení a PHM. Stále zřetelněji se hovoří o omezování výroby a zavírání provozů, rodinné rozpočty klesají. Vládní výdaje nelze z čeho čerpat, spotřeba domácností bude stagnovat, nezaměstnanost poroste. Zdá se, že hospodářský ekonomický cyklus byl přepólován – z náběhu do maxima jde do recese, přičemž záporná amplituda se nebývale zvýšila spolu s délkou (dobou trvání krize). Makroekonomické fundamenty nasvědčují tomu, že krizové schéma již má pevné kontury. V této situaci vyhraněných nejistot je velmi složité dělat závěry do budoucna.

Zkušeností s prací v home office v širším měřítku prošla v posledních jedenácti „koronavirových“ měsících i Česká republika. Zaměstnavatelé vyhodnocují data a není vyloučeno, že tato metoda práce bude stále více aplikována i v budoucnu, pracovní doba se bude zkracovat a dovolená prodlužovat, a to vše při zachování výše mzdy¹⁷⁵. Což jsou vesměs pozitivní zprávy pro zaměstnance. Avšak plošné zkrácení pracovní doby není možné ve všech odvětvích. Retailový sektor, výrobní či zpracovatelský průmysl je však založen na trvalé přítomnosti zaměstnance na pracovišti, navíc ne každý zaměstnanec paradoxně zkrácení pracovní doby vítá. Přišel by tak o sociální pouta, která starším či osaměle žijícím pracovníkům může chybět. Ukazuje se, že čtyřdenní pracovní týden není modelem, který by mohl být státem zaveden plošně. Je udržitelný většinou jen v případě, že iniciativa přichází od samotného zaměstnavatele. Firmy, které v tomto kroku vidí potenciál, by k němu tedy ideálně měly dospět samy.

Jak dlouhá by dovolená měla být? Tuto otázku si možná kladlo více čtenářů v nedávné době úpravy výkonu práce pomocí home-office. Podle francouzského deníku Le Figaro, který nedávno citoval několik průzkumů, byly 2/3 Francouzů přesvědčeny, že blahodárný účinek dovolené v délce čerpání dvou týdnů velmi rychle vymizí. Snad je to dáno našimi příliš velkými očekáváním, neboť dovolená má znamenat radost a odpočinek, nikoli změnu způsobu života. Podle profesora psychiatrie Michela Lejoueux je to dáno stále rostoucími požadavky na zaměstnance, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany státní správy i ze strany komplikovanějších mezilidských vztahů.

Podle psychologa Sébastiena Hofa mají prvořadou roli v procesu „únavy ze zaměstnání a stresu“ konkrétní pracovní podmínky, organizace práce a mezilidské vztahy na pracovišti. Zaměstnavatelé šetří náklady, v době pracovní nepřítomnosti se práce nahromadí, a tak již před návratem z dovolené zaměstnance stresuje nutné zuřivé tempo ke zvládnutí restů. Práce v našem životě zaujímá stále důležitější místo a existují již skupiny lidí, kteří kariéře obětovali vše: své zásady, morálku i rodinu. To všechno se negativně promítá do kvality trávení volného času o dovolené, neboť stres paradoxně vzniká i z pocitu „nicedělání“ a z možného rizika pletich konkurentů na pracovišti v době naší nepřítomnosti. Když toto vše opadne na snesitelnou míru

¹⁷⁵ seznamzpravy.cz/clanek/nova-realita-pristi-rok-uz-nebudete-muset-chodit-do-prace-denne-[cit. 27. 12. 2020]

a začínáme si zvykat vstávat o dvě hodiny později, je čas k návratu. Doba dovolené bývá rovněž naplněna intenzivním vyřizováním osobních záležitostí, takže vlastně přestává být dobou odpočinku.

Domnívám se, že stále komplikovanější státní správa udržuje občany po celý rok v napětí a ve střehu, neboť je nutno dodržovat rozmanité termíny pro daňová přiznání¹⁷⁶, pro revize kotlů, nejrůznějších přípojek, komínů, splátek a poplatků, servisních prohlídek, nákupů dálničních známek, kupónů do MHD, schůzí různých shromáždění (SVJ, garáží, zájmových sdružení), rodičovských schůzek ve školských zařízeních, občas se něco neplánovitě rozbije či porouchá a občas bychom měli zajít do servisu i my (preventivní prohlídky, masáž, fitness, kadeřník atd.). Domnívám se, že život se stává stále komplikovanější, na rodinu, přemýšlení a osobní rozvoj zbývá stále méně času. To všechno jsou podle mého názoru skutečnosti, které musí v budoucnu v celosvětovém měřítku být argumentem pro úpravu pracovního režimu i dovolené.

Vedle toho máme společenské, rodinné a kulturní potřeby, tedy musíme fungovat jako rodič, udržovat chod domácnosti, musíme se věnovat milostným a přátelským vztahům, navštěvovat užitečné akce a být profesionálně úspěšní. A všichni spěcháme, protože toho chceme (a často i musíme) stihnout co nejvíce v nejkratším možném čase.

Všechny tyto úkoly nelze stihnout, proto vznikají deprese, neurózy, stres a deprivanti. Podle odhadu prof. Koukolíka¹⁷⁷ je v populaci kolem 2/3 deprivantů a v řadách managementu kolem 40 % vyložených psychopatů. Patrně je zná většina z nás ze svých zaměstnání, či je rozpozná při jízdě automobilem či v MHD.

Zákoník práce doporučuje čerpání dovolené v zásadě vcelku, ale s ohledem na výše popsané potřeby doby umožňuje (ač nerad) čerpání i po částech. V tom případě si vyhrazuje v ustanovení § 217 odst. 1 možnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání jedné části dovolené alespoň

¹⁷⁶ To se týká minimálně 1,05 mil. občanů ČR, pracujících jako OSVČ (viz též v textu). Vedle přiznání k dani z příjmů podávají přiznání k DPH. A všichni občané podávají přiznání k dani z nemovitých věcí, případně daň z motorových vozidel, případně z vedlejších příjmů z pronájmu atd.

¹⁷⁷ MUDr. František Koukolík, DrSc., (1941), autor titulů jako *Mozek a jeho duše* (1995), *Život s deprivanty* (2001), *Sociální mozek* (2006), *Mocenská posedlost* (2010), *Všechno dopadne jinak* (2011), *O lidech a životě* (2018) atd.

v délce dvou kalendářních týdnů (pokud se se zaměstnancem nedomluví jinak). Jedná se tedy pouze o dispozitivní právní úpravu.

Minimální výměru dovolené zakotvuje i článek č. 31 Charty základních práv EU, jako i Evropská sociální charta a Revidovaná evropská sociální charta. Soudní dvůr EU ve své dosavadní rozsáhlé judikatuře přiznal nárok zaměstnance na placenou dovolenou za mimořádně významnou zásadu práva EU (např. případy Bectu, Merino Gomez a další rozhodnutí).

Internacionalizace práva je již dnes naprosto samozřejmá a postupem času se stírají rozdíly v právu i různých kulturních okruhů. Porovnáním pracovního práva českého a slovenského lze i po téměř třiceti letech samostatného vývoje konstatovat jejich značnou podobnost, z hlediska porovnání délky dovolené mezi evropskými státy a některými dalšími rozvinutými státy lze vystopovat značnou podobnost úpravy. Lze proto vyslovit tezi, že klasické dělení práva na právo soukromé a veřejné může být do budoucna jistým anachronismem. Je možné, že mu zůstane právně-teoretický či didaktický význam než význam prakticko-aplikační. Evropské právo se řídí jinými principy, např. principem priority, neboli přednosti před vnitrostátním právem (např. případ Costa Enel, 1964), principem subsidiarity, tedy úpravou toho, co není ve vnitrostátních předpisech obsaženo, či principem proporcionality (efektivnosti, tedy v případě, je-li vnitrostátní úprava účinnější než nová evropská, ponechá se v platnosti úprava vnitrostátní).

Na podzim 2019 byl předložen poslaneckým klubem KSČM (konkrétně Ing. Hanou Aulickou Jírovcovou (38)) návrh na novelu zákoníku práce o prodloužení základní délky dovolené pro všechny zaměstnance v délce pěti kalendářních týdnů. Rozproudila se živá diskuze, návrh nenašel pochopení u ČSSD ani ANO. Toto opatření by se týkalo asi 1/3 všech zaměstnanců, proti byla ODS. Hospodářská komora odhadla, že uzákonění pětítýdenní dovolené by přišlo zaměstnavatele na 35 mld. Kč ročně. Politická podpora pro toto opatření se hledá těžce, politici rádi dávají na odiv své vražedné pracovní tempo, často spojené se členstvím v mnoha dozorčích radách. Podle šéfa ČMKOS Josefa Středuly odpracuje český zaměstnanec za svou kariéru o 11 let více než ten německý. Podle Středuly měla Česká republika v roce 2019 stejnou délku roční pracovní doby, jaká byla obvyklá ve vyspělých evropských zemích v 70. letech minulého století. Zkracování pracovní doby je trend podporovaný automatizací a robotizací. V Evropě v zásadě platí, že čím je ekonomika vyspělejší, tím kratší dobu tráví lidé v zaměstnání. Legislativa EU

stanoví horní limit pracovního týdne na 48 hodin, v praxi se využívá jen v případě nerovnoměrně rozvržené týdenní pracovní doby.

Dle údajů OECD čeští zaměstnanci odpracovali v průměru v roce 2018 celkem 1792 hodin, Němci jen 1363 (76,1 %), Rakušané 1511 hodin (84,3 %), Francouzi 1520 (84,8 %), Slováci 1698 (94,8 %). Přitom na Slovensku je nejvíce placených státních svátků ze zemí EU (15 dnů), v ČR jich je 13. Celkově kratší pracovní dobu měli i ve Spojených státech amerických, ze zemí EU ji měli delší jen Řekové, v Polsku je srovnatelná.

Existují však i opačné trendy: od 1. ledna 2020 dostali zaměstnanci České spořitelny k dosavadním 25 dnům dovolené a dalším 5 dnům tzv. sick days možnost využít jeden den volna navíc v každém kalendářním měsíci. Dohromady tak mají nárok na 42 dnů volna¹⁷⁸. Banka tuto novinku oznámila na kariérní sociální síti LinkedIn: „Aby naši bankéři mohli poradenství, které je čím dál náročnější, realizovat správně a dobře, musejí být sami v rovnováze a pohodě. Proto chceme dát kolegům a kolegyním prostor pro rozvoj, učení se novým věcem, ale třeba i jen více času stráveného s blízkými nebo u vlastních koníčků. Zkrátka na věci, které řada z nás odsouvá na dobu, až na ně bude čas. Toto volno navíc jsme pojmenovali Můj den“, uvádí se ve zprávě. Účastníci diskuze na sociální síti LinkedIn opatření banky chválí, ale mnozí se zamýšlejí, zda mají zaměstnanci čas si takovou dovolenou vybírat, často si totiž nestačí vybrat ani standardní volno. Existuje názor, že při dobrém plánování práce zvládnou lidé práci místo v pěti dnech ve čtyřech. Toto opatření by mohlo lákat i mladé pracovníky. Je nutno podotknout, že ne každý je takového operativního plánování schopen a neobejde-li se při řešení problému bez absentujícího kolegy, musí úkol odložit. Navíc může vzniknout chaos, neboť zaměstnanci mohou více nahodile fluktuovat v zaměstnání.

Komerční banka se nechystá zvyšovat počty volných dnů, dává přednost větší flexibilitě práce, částečným úvazkům a práci z domova. Podobný přístup má i ČSOB, která k 25 dnům dovolené

¹⁷⁸ <https://www.e15.cz/byznys/finance-a-bankovnictvi/ceska-sporitelna-nabizi-42-dnu-volna-financi-poradenstvi-je-pry-cim-dal-narocnejsi-1365739> [cit. 31. 1. 2021]

přidala 5 dnů zdravotního volna (sick days). Pro zaměstnance starší 55 let nabízí navíc dva dny wellness volna¹⁷⁹.

V pátek 29. května 2020 schválili poslanci ve třetím čtení novelu zákoníku práce, v rámci níž se změní výpočet dovolené podle odpracovaných hodin, nikoliv podle odpracovaných dnů. Materiál předložila ministryně práce a sociálních věcí Dipl.-pol. Jana Maláčová, M.Sc. Dle její argumentace by přijetím tohoto zákona byl zaveden spravedlivější nárok na dovolenou.

Dovolená by se tak spojovala s týdenní pracovní dobou a odrazily by se v ní snížené úvazky, například v rámci sdíleného pracovního místa. Tato změna se týká všech zaměstnanců, ale ovlivní především ty, kteří pracují v různých dnech různě dlouhou dobu (tzv. krátký a dlouhý týden) nebo během roku změní délku úvazku.

V rámci novely zákona došlo i k zavedení tzv. sdíleného pracovního místa. To spočívá v tom, že se o jednu pozici dělí více pracovníků s kratším úvazkem. Podle ministryně Maláčové mohou flexibilní formy práce pomoci rodičům s malými dětmi v návratu do práce po rodičovské dovolené nebo k udržení kontaktu se zaměstnavatelem během ní. Umožní zůstat v pracovním procesu i seniorům, kteří chtějí pracovat, ale již ne na plný úvazek nebo osobám, které pečují o své blízké. Tato varianta je vhodná i pro studenty nebo absolventy, kteří díky ní mohou tolik potřebnou praxi nebo své první zaměstnání, píše se v prohlášení resortu práce a sociálních věcí.

Toto opatření může podle ministryně Maláčové pomoci i zaměstnavatelům. Ti si mohou určit, že se o jednu pracovní pozici podělí více zaměstnanců s kratší pracovní dobou, ale stejnou pracovní náplní. Tito zaměstnanci si pak dle její představy budou moci sami rozvrhnout pracovní dobu podle toho, jak jim bude nejvíce vyhovovat.

Osobně se domnívám, že pro pracovníky s nerovnoměrně rozloženou týdenní pracovní dobou se jedná o efektivní legislativní nástroj pro spravedlivý výpočet jejich nároku na dovolenou za kalendářní rok. Ale i v tomto momentu se mohou objevit nové konflikty na pracovišti. Zaměstnanci s malými dětmi jsou limitováni kapacitami a otevíracími dobami školek a školských zařízení, lze předpokládat, že většina zaměstnanců bude preferovat práci v intervalu klasické pracovní doby (7:00 - 15:30 hod). Lze očekávat, že mezi pracovníky na sdíleném

¹⁷⁹ <https://www.csobpoj.cz/kariera/vyhody-prace-v-csob-pojistovne> [cit. 31. 1. 2021]

pracovním místě může vzniknout nepřátelská soutěživost a řevnivost, kterou většinou řídicí pracovníci zneužijí¹⁸⁰.

Dále dojde ke změně ve vazbě na odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se (§ 73 a § 73a ZP), změny v oblasti pracovní doby, v odměňování (plat za práci přesčas a příplatek za rozdělenou směnu (§ 127 a § 130 ZP), k výpočtu průměrného výdělku ve vazbě na nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 357 ZP), k navýšení finanční náhrady pro pozůstalé po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Návrh zákona byl ve středu 10. června schválen senátem bez pozměňovacích návrhů a 17. června ho prezident republiky podepsal. Některá ustanovení nabydou účinnosti 30. července 2020, změny týkající se zavedení sdíleného pracovního místa (nový § 317a ZP), příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů (§ 320a ZP), pracovní volno související s akcí pro děti a mládež (§ 203 a § 203a ZP), nová úprava výpočtu dovolené, včetně souvisejícího přechodného ustanovení a navazující změny v zákoně o inspekci práce (vymezení přestupku na úseku dovolené), a náhrada škody (§ 269, § 271b, § 271f, § 271g, § 271i a § 271 ZP), včetně přechodných ustanovení a újmy na zdraví nabydou účinnost od 1. ledna 2021.

Díky novele by se od roku 2021 měla uvolnit i možnost převodu nevyčerpané dovolené do následujícího roku. Současná legislativa ukládá v zásadě zaměstnanci čerpání celé dovolené (i té, kterou eventuálně zaměstnavatel přidal nad rámec čtyřtýdenního minima stanoveného zákonem) do konce kalendářního roku, v němž mu na ni vznikl nárok. Nově tato povinnost bude platit jen pro zákonem určené minimum, tedy v zásadě čtyři týdny. To, co eventuálně zaměstnavatel poskytne navíc (typicky pátý týden dovolené), bude si moci po požádání zaměstnavatele zaměstnanec převést do následujícího kalendářního roku.

¹⁸⁰ Blatný, R. Paradox výběru nových zkušených zaměstnanců a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů. Advokátní deník. Praha, č. 9, 2019, str. 1 - 10.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Vyd. 3. Bratislava: SOŠ Polygrafická, 2016, 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy právnické učebnice. 475 s., ISBN 80-7179-853-3.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. 599 s., ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Velké komentáře. 1640 s., ISBN 978-80-7400-290-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckovy právnické učebnice. 612 s., ISBN 978-80-7400-186-4.

BIANCHI, Lubor a kol. *Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945*. 1. část. Bratislava: SAV, 1971, 292 s.

BLATNÝ, Richard. *Napoleonská encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Aquarius, 1995, 346 s. ISBN 80-902062-0-4

BLATNÝ, Richard. *Otcovská poporodní péče – první zkušenosti*. UNES, 2018, č. 4

BLATNÝ, Richard. *Nový institut otcovské poporodní péče*. Bulletin advokacie, 2018, č. 10.

BLATNÝ, Richard. *Otcovská poporodní péče – první zkušenosti*. Bulletin advokacie, odborný právnický portál [online]. Vydáno 14.09.2018 [cit. 03.06.2020]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/otcovska-poporodni-pece>

BLATNÝ, Richard. *Otcovská poporodní péče, statistická data po roce*. DAUČ, odborný portál pro daňové specialisty a účetní, [online]. Copyright © 2020 Wolters Kluwer ČR, a. s. Vydáno 04.04.2019 [cit. 03.06.2020]. Dostupné z: <https://www.dauc.cz/dokument/?modul=li&cislo=260314>

BLATNÝ, Richard. *Paradox výběru zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů*. Advokátní deník - Novinky ze světa advokacie [online]. Vydáno 25.09.2019 [cit. 03.06.2020] Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/09/25/paradox-vyberu-zkusenych-pracovniku-a-jednani-s-nimi-ze-strany-nekterych-zamestnavatelu/>

BLATNÝ, Richard. *Otcovská poporodní péče, statistická data po roce*. UNES, 2019, č. 4

BLATNÝ, Richard. *Osoby ZTP na současném trhu práce I*. UNES, 2020, č. 2

BLATNÝ, Richard. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Advokátní deník, 2020, č. 2.

BLATNÝ, Richard. *Osoby ZTP na současném trhu práce II*. UNES, 2020, č. 3

BRAUNEDER, Wilhelm. *Österreichs Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch. Eine europäische Privatrechtskodifikation*. Berlin: Duncker & Humbbot, GmbH, 2014, str. 308. ISBN 978-3-428-13301-7

BRŮCHA, David. *Praktické problémy dodatkové dovolené*. Práce a mzda, 2009, č. 4, str. 18.

DOBROVODSKÝ, Jaroslav. *Jednoznačná identifikace fyzických osob na našem území: historický vývoj, omyly a nepřesnosti*. Právní rádce, 2011, roč. 19, č. 1, str. 25 - 38

FALTUS, Jan, PRŮCHA, Václav. *Prehľad hospodárskeho vývoja na Slovensku v rokoch 1918-1945*. Bratislava, 1960, str. 277

FETTER, Richard W. *Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci*. Právní rádce, 2008, č. 7, str. 29.

FETTER, Richard W. *Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené*. Právní rádce, 2008, č. 6, str. 28.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Doplněk. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 672 s., ISBN 80-7239-173-9.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s., ISBN 978-80-210-5852-1.

GRÜNBERG, Konrad. *Die Bauernbefreiung und die Auflösung des gutsherrlich-bäurlichen Verhältnisses in Böhmen, Mähren und Schlesien*. Leipzig 1894, str. 404.

HROUZKOVÁ, Věra. *Dovolená nebo neplacené volno*. Personální a sociálně právní kartotéka, 2007, č. 7, str. 1.

HOCHMAN, Josef. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. 927 s., ISBN 978-80-7201-724-9.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). 559 s., ISBN 978-80-7380-316-2.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 143 s., ISBN 978-80-7357-846-6.

HŮRKA, Petr. *Aby byla dovolená spravedlivá, tak...* Právní rádce, 2012, č. 8.

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Pracovní právo*. ÚZ č. 1307, Praha: Sagit, 2019, 144 s.

HŮRKA, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margerita, RANDLOVÁ, Nataša a kolektiv. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011

HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníka s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. ANAG, 2014

HŮRKA, Petr, KOLDINSKÁ, Kristina a kol. *Pracovní právo v bodech a s příklady*. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolters-Kluwer ČR, a.s., 2010

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnání, princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha, Auditorium, 2009

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Dovolená a překážky v práci v otázkách a odpovědích*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 214 s., ISBN 978-80-7357-974-6.

CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích: dovolená, překážky v práci*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 165 s., ISBN 9788073574963.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené. *Práce a mzda*, 2007, č. 7, str. 57.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Náhrada za dovolenou a různé délky směn. *Práce a mzda*, 2009, č. 4, str. 25.

JAKUBKA, Jaroslav. *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. Práce, mzdy, pojištění. 295 s., ISBN 978-80-7263-606-8.

JAKUBKA, Jaroslav. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 3, str. 15.

JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006. 838 s., ISBN 80-7273-137-8.

JANDOVÁ, Lucie. Dovolená na zotavenou. Diplomová práce. Fakulta práva UK, Praha 2007, str. 10.

KAHLE, Bronislav. Dovolená na zotavenou v praxi nyní a budoucí. *Mzdy a personalistika*, 2006, č. 10, str. 6.

KALENSKÁ, Marie, TRÖSTER, Petr. Ke vzniku, postavení a perspektivám dalšího vývoje českého pracovního práva. Právnická fakulta Praha: Jubilejní sborník 1348-1998, Praha 1998, str. 30-46, ISBN 80-85889-15-3.

KLÍMOVÁ, Růžena. Dovolená podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, č. 8, str. 35.

KOLEKTIV. *Budovatelský program Gottwaldovy vlády*. Praha: Orbis, 1946.

KOŘAN, Josef. *Přehledné dějiny československého hornictví I*. Praha: nakladatelství ČSAV, 1955, str. 214.

KROFTA, Kamil. Kurie a církevní správa v zemích českých v době předhusitské. *Český časopis historický*, Praha, 1908, roč. 14, str. 1 - 56.

KŮHN, Zdeněk, KYSELA, Jan. Aplikace mezinárodního práva po přijetí tzv. euronovely ústavy ČR. *Právní rozhledy*, 2002, č. 7, str. 310.

MAGIN, Ján Baltazár. *Apologie*. Budapešť 1728. In: VALENTA, Jaroslav. Československo 1919-1938. Praha: Historický ústav AV ČR, 1999, s. 24-25. ISBN 80-85268-99-X.

MALENOVSKÝ, Jiří. *Mezinárodní právo veřejné: jeho obecná část a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému*. 5., podstatně upr. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 552 s., ISBN 978-80-7239-218-6.

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. 572 s., ISBN 80-7201-167-7.

MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva: úvod do právní argumentace*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy právnické učebnice. 296 s., ISBN 978-80-7400-382-0.

MÉREI, Gyula. *Vývoj průmyslu v Uhrách v období 1790-1848*. Budapešť 1951. In: NOVOTNÝ, Ján. Průmysl na Slovensku v první polovině 19. století. Praha: ČČH, ČSAV, 1962, roč. 10, sv. 3, str. 406 - 409.

MICHAL, Petr. *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č. 3, str. 46.

MÍKA, Aleš. *Problém počátků nevolnictví v Čechách*. Československý časopis historický, Praha 1957, svazek 2., str. 229.

MRÁZEK, Ondřej. *Vývoj průmyslu v českých zemích a na Slovensku od manufaktury do roku 1918*. Praha: NPL, 1964, 490 s.

NOVOTNÝ, Karel. *František Palacký a dělnická otázka*. Český časopis historický, Praha, 1977, svazek 5., roč. 25, str. 716.

PALACKÝ, František. *Dějiny národu českého v Čechách a na Moravě*. V. díl, Praha 1865, str. 265.

PALACKÝ, František. *Popis Království Českého*. Praha 1848, 256 s.

PRŮCHA, Václav. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 1. díl. Brno: Doplněk, 2009. 578 s., ISBN 80-7239-147-x.

PRŮCHA, Václav. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 2. díl. Brno: Doplněk, 2009. 600 s., ISBN 978-80-7239-228-5.

PUDÍK, Vladimír, TÝC, Jaroslav. *Dovolená na zotavenou*. Praha: Práce, 1981, s. 216.

PURŠ, Jan. *Průmyslová revoluce v českých zemích*. Praha: SNTL, 1969, str. 164.

RICHARDI, Reinhard: *Arbeitsgesetze*. München: Verlag C.H.Beck, 2005, 809 s. ISBN 3-423-05006-3

ŘÍČKA, Roman. *Evropský Soudní dvůr – teleologický výklad práva, nebo soudcovská normotvorba?!* Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1, str. 46.

SLÁDEK, Václav. *Novela zákoníku práce a konto pracovní doby.* Práce a mzda, 2008, č. 8, str. 14.

SMUTNÁ, Marie. *Dovolená v novém zákoníku práce.* Otázky & odpovědi z praxe, 2007, č. 6.

STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr mezi lety 1945-1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovní právní problematika.* UK Praha: Právněhistorické studie 49/1, 2019, str. 149-188, ISSN 0079-4929

ŠTĚDRÝ, Bohumil, BUCHTELA, Rudolf. *Řád živnostenský.* Praha: Československý kompas, 1925, str. 939

ŠUBRT, Bohuslav. *Čerpání dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou.* Práce a mzda, 2008, č. 6, str. 25.

ŠUBRT, Bohuslav. *Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci.* Práce a mzda, 2008, č. 9, str. 21.

ŠUBRT, Bohuslav. *Zaměstnanecké výhody z pracovní právního pohledu.* Práce a mzda, 2007, č. 8, str. 6.

ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní doba v souvislostech s dovolenou, mzdou či platem, překážkami v práci a s dalšími aspekty.* Praha: Anag, 2020. 176 str. ISBN 978-807554-294-6.

ŠVEC, Marek. *Právo na dovolenku v kontexte aktuální judikatury Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislativy.* Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1, str. 38.

TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945).* Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). 480 s., ISBN 978-80-7552-304-4.

TRÖSTER, Petr. *Postavení pracovního práva v právním systému České republiky. Kodifikace a dekodifikace soukromého práva v dnešním právním vývoji.* Praha: Karolinum, 1998, str. 91-98, ISBN 80-7184-680-5

VLASTÍK, Josef. *Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce.* Právní rozhledy, 2009, č. 12, str.¹⁸¹ 440.

VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel, KNOLL, Vilém. *České právní dějiny.* Vyd. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 694 s. ISBN 978-80-7380-257-8

VOJÁČEK, Ladislav. *Když služební smlouva dosluhovala. (vybraná kapitola) 200 let Všeobecného občanského zákoníku.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-753-7.

¹⁸¹ Symbolem „str.“ je označena konkrétní čerpaná pasáž díla, symbol „s.“ značí celkový rozsah citovaného díla

VOJTEK, Petr. *Odpovědnost za škodu při výkonu veřejné moci: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy texty zákonů s komentářem. 204 s., ISBN 8071798487.

VONDROVÁ, J. *Ekonomická reforma 1965 - 1969*. Machart, Beroun, 2019, s. 256. ISBN 978-80-7239-254-4.

WINTR, Jan. *Metody a zásady interpretace práva*. Praha: Auditorium, 2013. Studie (Auditorium). 232 s., ISBN 978-80-87284-36-0.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

www.idnes.cz

www.mesec.cz

www.lidovky.cz

www.mpsv.cz

www.finance.cz

www.zpravy.aktualne.cz

www.novinky.cz

www.novinky24.cz

www.mvcr.cz

www.penize.cz

www.advokatnidenik.cz

www.bulletinadvokacie.cz

www.pravoarodina.cz

www.aspi.cz

www.pravoprolidi.cz

www.pravopreludi.sk

www.mcroj.cz

www.ijpamed.cz (mezinárodní recenzovaný časopis Vysoké školy jagielloňské v Toruni,

Fakulty veřejnosprávních studií v Uherském Hradišti

www.oecd.com

3. Seznam použitých právních předpisů ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 146/1854 ř. z., báňský zákoník.

Pracovní řád pro úředníky 1870.

Zákonný čl. XXXVII/1875, obchodního zákoníku.

Rerum novarum (1891), papežská sociální encyklika, která dala základ pracovního práva
na Slovensku od března 1939.

Zákon č. 57/1903 ř. z., o zprostředkovatelných práce.

Zákon č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících.

Zákon č. 15/1914 ř.z., o pracovní době.

Zákon č. 69/1916 ř. z., novela obecného zákoníku občanského.

Zákon č. 2/1918 Sb. z. a n., o zřízení dvanácti nejvyšších správních úřadech.

Zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době.

Zákon č. 11/1919 Sb. z. a n., prováděcí předpis k zákonu č. 91/1918 Sb. z. a n.

Zákon č. 420/1919 Sb. z. a n., o omezení dětské práce.

Zákon č. 431/1919 Sb. z. a n., o ministerstvu unifikací.

Zákon č. 29/1920 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce.

Zákon č. 86/1920 Sb. z. a n., o založení Masarykovy akademii práce.

Zákon č. 126/1920 Sb. z. a n., o župním zřízení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 143/1920 Sb. z. a n., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu
na čistém zisku.

Zákon č. 434/1920 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví.

Zákon č. 497/1920 Sb. z. a n., novela obecného zákona občanského.

Zákon č. 26/1921 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 20/1922 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 155/1921 Sb. z. a n., novela obecného zákoníku občanského.

Zákon č. 262/1921 Sb. z. a n., o placené dovolené státních zaměstnanců.

Zákon č. 303/1921 Sb. z. a n., o prozatímním zvýšení zaopatřovacích platů hornických
na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 330/1921 Sb. z. a n., o zřizování závodních výborů.

Zákon č. 382/1921 Sb. z. a n., o vyhlášení stanného práva pro obvod Slovenska a Podkarpatské
Rusi proti veškerým osobám, podléhajícím trestní soudní vojenské pravomoci.

Zákon č. 474/1921 Sb. z. a n., o dalším prozatímním zvýšení zaopatřovacích platů hornických na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 34/1922 Sb. z. a n., o nároku obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 60/1922 Sb. z. a n., o upraveném uherském systému na odpočivné.

Zákon č. 200/1922 Sb. z. a n., o zařazení podniků do bezpečnostních tříd.

Zákon č. 244/1922 Sb. z. a n., o pracovních poměrech mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 248/1922 Sb. z. a n., o zaopatřovacích požitcích státních zaměstnanců a jejich pozůstalých v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 340/1922 Sb. z. a n., o prodloužení platnosti zákona č. 474/1921 Sb. z. a n.

Zákon č. 16/1923 Sb. z. a n., o penzijním pojištění.

Zákon č. 188/1923 Sb. z. a n., novela zákona č. 340/1920 Sb. z. a n.

Zákon č. 98/1924 Sb. z. a n., o zákazu dětské práce před dovršením čtrnáctého roku věku.

Zákon č. 217/1924 Sb. z. a n., prováděcí zákon k zákonu č. 244/1922 Sb. z. a n.

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

Zákon č. 259/1924 Sb. z. a n., živnostenský zákon pro území Slovenska.

Zákon č. 67/1925 Sb. z. a n., o placené dovolené.

Zákon č. 103/1925 Sb. z. a n., o stavebních živnostech na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 103/1926 Sb. z. a n., o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců (platový zákon).

Zákon č. 125/1927 Sb. z. a n., o organizaci politické správy.

Zákon č. 24/1928 Sb. z. a n., novela báňského zákona č. 146/1854 ř. z.

Zákon č. 26/1928 Sb., Úmluva Mezinárodní organizace práce o zavedení metod stanovení minimálních mezd.

Zákon č. 65/1929 Sb. z. a n., novela zákona č. 103/1925 Sb. z. a n.

Zákon č. 29/1930 Sb., Úmluva Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci.

Zákon č. 74/1930 Sb. z. a n., o poskytování státní podpory v nezaměstnanosti.

Quadragesimo anno (1931), papežská sociální encyklika jako základ pracovního práva Slovenského státu.

Zákon č. 95/1933 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací.

Vládní nařízení č. 163/1933 Sb. z. a n., novela živnostenského řádu pro Slovensko
a Podkarpatskou Rus.

Zákon č. 223/1933 Sb. z. a n., novela živnostenského řádu pro Slovensko a Podkarpatskou Rus.

Zákon č. 224/1933 Sb. z. a n., novela živnostenského řádu pro Slovensko a Podkarpatskou Rus.

Nařízení vlády č. 78/1934 Sb. z. a n.,

Zákon č. 154/1934 Sb. z. a n., o placené dovolené státních zaměstnanců.

Zákon č. 1936 Sb. z. a n., o platových poměrech státních zaměstnanců.

Zákon č. 141/1937 Sb. z. a n., o kolektivních smlouvách.

Zákon č. 206/1938 Sb. z. a n., o úpravě některých poměrů ve správě Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 328/1938 Sb. z. a n., o autonomii Podkarpatské Rusi.

Zákon č. 330/1938 Sb. z. a n., o vládním zmocňovacím zákonem.

Zákon č. 380/1938 Sb. z. a n., o úsporných opatřeních personálních.

Vládní nařízení č. 72/1939 Sb. z. a n., o zřízení pracovních táborů a kárných pracovních táborů.

Zákon č. 75/1939 Sb. z. a n., o zřízení Protektorátu Čechy a Morava.

Zákon č. 1/1939 Sl. z., o samostatném Slovenském státu.

Zákon č. 185/1939 Sl. z., o prozatímní ústavě Slovenského státu.

Vládní nařízení č. 188/1939 Sb. z. a n., k provedení vládního nařízení č. 72/1939 Sb. z. a n.

Zákon č. 190/1939 Sb. z. a n., o všeobecné pracovní povinnosti.

Zákon č. 193/1939 Sb. z. a n., o zřízení úřadu práce.

Vládní nařízení č. 195/1939 Sb. z. a n., k provedení zákona č. 190/1939 Sb. z. a n.

Zákon č. 202/1939 Sb. z. a n., k provedení zákona č. 193/1939 Sb. z. a n.

Nařízení č. 147/1940 Sl. z., o Ústředním úřadu práce na Slovensku.

Nařízení č. 284/1940 Sl. z., o zřízení okresních úřadů práce na Slovensku.

Vládní nařízení č. 237/1940 Sb. z. a n., novela zákona o placené dovolené.

Zákon č. 334/1940 Sb. z. a n., o zrušení osmihodinové pracovní doby.

Vládní nařízení č. 411/1940 Sb. z. a n., o odpočivných platech Židů.

Zákon č. 91/1941 Sb. z. a n., novela zákona o dovolené.

Zákon č. 241/1941 Sb. z. a n., o zavedení pracovních knížek.

Vládní nařízení č. 33/1942 Sb. z. a n., o placené dovolené.

Zákon č. 70/1942 Sl. z., o zřízení Slovenské pracující pospolitosti.

Vládní nařízení č. 137/1942 Sb. z. a n., o židovských míšencích ve veřejné službě.

Vládní nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n., o opatřeních v řízení práce (o pracovním nasazení),

Vládní nařízení č. 404/1942 Sb. z. a n., o zajištění mezd a platů a pracovní morálky.

Zákon č. 87/1944 Sl. z., o placené dovolené na Slovensku.

Vládní nařízení č. 177/1944 Sb. z. a n., o mimořádných opatřeních k provedení totálního nasazení.

Zákon č. 182/1944 Sb. z. a n., o prozatímním zastavení dovolených v soukromém hospodářství.

Nařízení ministra hospodářství č. 28/1945 Sb. z. a n., jímž se doplňovalo nařízení č. 182/1944 Sb. z. a n.

Vyhláška ministra vnitra č. 30/1945 Sb., kterým byl dekret prezidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku.

Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

Vládní nařízení č. 14/1945 Sb., o nepoužitelnosti vládního nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n., o řízení práce.

Vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru.

Vládní nařízení č. 23/1945 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance v roce 1945.

Vládní nařízení č. 30/1945 Zb. n., o zákonodárné moci na Slovensku.

Vyhláška č. 60/1945 Sb. z. a n., o dovolené pro zaměstnance ve stavební živnosti nebo ve vedlejší stavební živnosti.

Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 o všeobecné pracovní povinnosti.

Zákon č. 18/1946 Sb., o pracovních poměrech osob nastoupivších prezenční službu.

Zákon č. 29/1946 Sb., o zavedení systému pracovních průkazů.

Vyhláška č. 184/1946 Sb., k provedení zákona č. 29/1946 Sb.

Zákon č. 195/1946 Sb., o použitelnosti předpisů z doby nesvobody.

Vyhláška č. 1388/1946 Úředního listu I, o placené dovolené na zotavenou v roce 1946.

Vyhláška č. 1553/1946 Úředního listu I, o placené dovolené od 24. 7. do 31. 12. 1946.

Zákon č. 82/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou od 1. 1. 1947 do 31. 12. 1948.

Vládní nařízení č. 120/1947 Sb., o poskytování dovolené a placení požitků po dobu dovolené ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech v letech 1947 - 1948.

Zákon č. 220/1947 Sb., o přechodné úpravě placené dovolené na zotavenou v roce 1948.

Vyhláška č. 258/1947 Úředního listu I, o obsazování pracovních míst invalidy.

Vyhláška č. 371/1947 Úředního listu I, o zřízení poradních sborů pro koordinaci činnosti
národních výborů při mobilizaci pracovních sil (tzv. Mobilizační sbory).

Vládní nařízení č. 31/1948 Sb., o poskytování dovolené a placení požitků po dobu dovolené
ve stavebních a vedlejších stavebních živnostech v roce 1948.

Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění.

Zákon č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949.

Zákon č. 95/1949 Sb., Úmluva Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy.

Nařízení č. 150/1949 Sb., jímž se stanoví odchylná úprava výměry placené dovolené
na zotavenou v roce 1949 pro některé zaměstnance zahraniční služby, redaktory
a členy uměleckých souborů.

Zákon č. 32/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1950.

Vládní nařízení č. 33/1950 Úředního listu o placené dovolené na zotavenou některých
zaměstnanců ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících na rok 1950.

Zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

Zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců, prokurátorů a soudcovských
čekatelů.

Vládní nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, k provedení
zákona č. 66/1950 Sb.

Zákon č. 143/1950 Sb., o placené dovolené státních zaměstnanců v roce 1951.

Vládní nařízení č. 197/1950 Sb., o placené dovolené na zotavenou ve stavebnictví a v oborech
se stavebnictvím souvisejících v roce 1951.

Vyhláška č. 246/1950 Úředního listu I, o placené dovolené na zotavenou zaměstnanců.
ve stavebnictví (prováděcí vyhláška k vládnímu nařízení č. 33/1950 Úř. 1.

Vyhláška č. 474/1950 Úředního listu I, o určení požitků po dobu dovolené u lékařů a zubních
techniků.

Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci.

Zákon č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách.

Vyhláška č. 156/1951 Úředního listu I, o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené.

Zákon č. 11/1952 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1952.

Vládní nařízení č. 12/1952 Sb. o placené dovolené na zotavenou některých zaměstnanců
ve stavebnictví a v oborech se stavebnictvím souvisejících v roce 1952.

Vládní nařízení č. 20/1952 Sb., o rozmíst'ování absolventů vysokých škol a výběrových škol.

Vyhláška č. 77/1952 Úředního listu, o státním dozoru na zaměstnávání pracovníků.

Vyhláška č. 105/1952 Úředního listu, o podrobnostech k provedení vládního nařízení o placené dovolené.

Vyhláška č. 111/1952 Úředního listu, o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené.

Vyhláška č. 122/1952 Úředního listu, o započítávání předchozích pracovních poměrů k účelům dovolené.

Zákon č. 4/1953 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1953.

Vyhláška č. 110/1953 Úředního listu, o započítávání zvláštní léčebné péče do placené dovolené.

Zákon č. 3/1954 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1954.

Vyhláška č. 84/1954 Úředního listu, o započítávání předchozích pracovních poměrů k účelům dovolené.

Vyhláška č. 130/1954 Úředního listu, o výpočtu a výplatě požitků příslušejících po dobu dovolené.

Zákonné opatření č. 9/1955 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1955.

Vyhláška č. 74/1955 Úředního listu, prováděcí vyhláška zákonného opatření č. 9/1955 Sb.

Zákonné opatření č. 11/1956 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1956 a 1957.

Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

Vládní nařízení č. 53/1956 Sb., o změně vládního nařízení č. 20/1952 Sb.

Zákon č. 54/1956 Sb., o sociálním pojištění.

Vyhláška č. 140/1956 Úředního listu, kterou se prováděl zákon o placené dovolené na zotavenou v roce 1956 a 1957.

Zákon č. 69/1957 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1958 a 1959.

Vyhláška č. 37/1958 Úředního listu, o provedení zákona č. 69/1957 Sb.

Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

Vládní nařízení č. 92/1958 Sb., kterým se provádí zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

Vládní nařízení č. 24/1959 Sb., o úkolech orgánů státní správy a podniků v péči o absolventy VŠ.

Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené.

Vyhláška č. 135/1960 Sb., kterou se vydávají za účelem dodatkové dovolené seznamy některých druhů prací a pracovišť.

Vládní nařízení č. 16/1963 Sb., o umístování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Vládní nařízení č. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

Vládní nařízení č. 74/1965 Sb., o umístování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol.

Vládní nařízení č. 33/1966 Sb., o umístování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol.

Vyhláška č. 62/1966 Sb., o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů.

Zákon č. 88/1968 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 153/1969 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 100/1970 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 146/1971 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 20/1975 Sb., změna zákoníku práce.

Vyhláška č. 120/1976 Sb., Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.

Zákon č. 72/1982 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 111/1984 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 22/1985 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 52/1987 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 98/1987 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 188/1988 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti.

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

Zákon č. 3/1991 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 297/1991 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 231/1992 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 264/1992 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 590/1992 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 37/1993 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 74/1994 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
Zákon č. 118/1995 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
Zákon č. 220/1995 Sb., kterým se mění zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb.
Zákon č. 287/1995 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 138/1996 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 167/1999 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 225/1999 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 29/2000 Sb., poštovní zákon (se změnou zákoníku práce).
Zákon č. 155/2000 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 220/2000 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 238/2000 Sb., změna zákoníku práce.
Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.
Zákon č. 257/2000 Sb., změn zákoníku práce.
Zákon č. 258/2000 Sb., změn zákoníku práce.
Zákon č. 177/2001 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 6/2002 Sb., zákon o soudech a soudcích (se změnou zákoníku práce).
Zákon č. 136/2002 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 202/2002 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 311/2002 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 312/2002 Sb., změna zákoníku práce.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
Zákon č. 274/2003 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 46/2004 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
Zákon č. 436/2004 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 562/2004 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 563/2004 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 628/2004 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 169/2005 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
Zákon č. 253/2005 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 342/2005 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 413/2005 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 72/2006 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
Zákon č. 115/2006 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců.
Zákon č. 308/2006 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 585/2006 Sb., novela zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby
a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních
překážek v práci.
Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro
účely dodatkové dovolené.
Zákon č. 181/2007 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 261/2007 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 296/2007 Sb., změna zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
Zákon č. 357/2007 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 362/2007 Sb., změna zákoníku práce.
Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., kterým se provádí změna zákoníku práce.
Zákon č. 121/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 126/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 294/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 305/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 306/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 382/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 451/2008 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 212/2009 Sb., kterým se zmírňují majetkové křivdy občanům České republiky
za nemovitý majetek, který zanechali na území Podkarpatské Rusi
v souvislosti s jejím smluvním postoupení SSSR.
Zákon č. 286/2009 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 320/2009 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 326/2009 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 462/2009 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 55/2010 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 347/2010 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 377/2010 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 427/2010 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 73/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 180/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 185/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 341/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 364/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 367/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 375/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 429/2011 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 466/2011 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 121/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 212/2009 Sb., kterým zmírňují majetkové křivdy občanům České republiky za nemovitý majetek, který zanechali na území Podkarpatské Rusi v souvislosti s jejím smluvním postoupením SSSR.

Zákon č. 167/2012 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 385/2012 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 396/2012 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 399/2012 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 472/2012 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 155/2013 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 303/2013 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 435/2013 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 101/2014 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 182/2014 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 250/2014 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 328/2014 Sb., změna zákoníku práce.

Vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

Zákon č. 205/2015 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 298/2015 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 377/2015 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 385/2015 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 47/2016 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 264/2016 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 298/2016 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 440/2016 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 460/2016 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 93/2017 Sb., změna zákoníku práce.

Zákon č. 99/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 148/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 202/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 203/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 206/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 222/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 292/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 310/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 364/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 212/2009 Sb., kterým se zmírňují majetkové křivdy občanům České republiky za nemovitý majetek, který zanechali na území Podkarpatské Rusi v souvislosti s jejím smluvním postoupením SSSR, ve znění zákona č. 121/2012 Sb.
Zákon č. 463/2017 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 181/2018 Sb., změna zákoníku práce.
Nařízení vlády č. 273/2018 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 333/2018 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 32/2019 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 358/2019 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 366/2019 Sb., změna zákoníku práce.
Zákon č. 285/2020 Sb., změna zákoníku práce.

Slovenský zákoník práce a související zákony se změnami právních předpisů v platném znění

Zákon č. 311/2001 Z.z., novelizovaný zákoník práce s aktualizovanými důvodovými zprávami.
Zákon č. 165/2002 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 408/2002 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 210/2003 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 461/2003 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti (se změnou zákoníku práce).
Zákon č. 365/2004 Z.z., změna zákoníku práce.

Zákon č. 82/2005 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 131/2005 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 244/2005 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 570/2005 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 124/2006 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 125/2006 Z. z., o inspekci práce.
Zákon č. 231/2006 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 348/2007 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 200/2008 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 460/2008 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 49/2009 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 184/2009 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 574/2009 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 543/2010 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 48/2011 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 257/2011 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 406/2011 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 512/2011 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 251/2012 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 252/2012 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 345/2012 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 361/2012 Z.z., změna zákoníku práce.
Změna zákoníku práce dle Nálezu Ústavního soudu SR č. 233/2013 Z.z.
Zákon č. 58/2014 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 103/2014 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 183/2014 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 307/2014 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 14/2015 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 61/2015 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 351/2015 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 378/2015 Z.z., změna zákoníku práce.

Zákon č. 440/2015 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 354/2016 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 335/2017 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 63/2018 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 177/2018 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 347/2018 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 376/2018 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 35/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 221/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 307/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 310/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 319/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 375/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 380/2019 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 6/2020 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 63/2020 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 66/2020 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 157/2020 z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 294/2020 Z.z., změna zákoníku práce.
Zákon č. 326/2020 z.z., změna zákoníku práce.

4. Seznam ostatních zdrojů

Konzultace s panem **Prof. JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D.**, náměstkem z legislativní sekce ministerstva práce a sociálních věcí, Právníkem roku 2019 v oboru pracovního práva, od 1. července 2020 náměstkem ministra vnitra pro státní službu (tzv. superúředníkem) na návrh vlády, VŠ pedagogem od roku 1997, spoluautorem několika zákoníků práce, autorem a spoluautorem mnoha odborných monografií a článků.

Konzultace s paní **Doc. JUDr. Margaritou Vysokajovou, CSc.**, VŠ pedagožkou od roku 1977, spoluautorkou zákoníku práce, autorkou mnoha odborných monografií a článků, spoluautorkou mnoha článků a knih.

Konzultace s paní **Doc. JUDr. Tatianou Máhrovou, Ph.D.**, VŠ pedagožkou na Slovensku od roku 1988, odbornicí na slovenské pracovní právo, autorkou mnoha odborných monografií a článků, spoluautorkou mnoha článků a knih.

Konzultace s panem **Ing. Alešem Králem**, vedoucím oddělení statistického zpracování dat Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Konzultace s panem **Ing. Pavlem Mrázkem** a panem **Ing. Pavlem Spáčilem**, vedoucími pracovníky oddělení statistického zpracování zaměstnaneckých dat společnosti TREXIMA, spol. s r. o., se sídlem třída Tomáše Bati 299, 763 02 Zlín – Louky, zpracovávající zaměstnanecké statistické údaje pro potřeby ČSÚ a MPSV.

5. Seznam zkratek

př. Kr.	před Kristem, před naším letopočtem
CIC	Corpus Iuris Civilis (Justinián, 533 n. l.)
n. l.	našeho letopočtu
ER	Evropská rada
EK EU	Evropská komise Evropské unie
EHS	Evropské hospodářské společenství (1958-1993)
ÚS	Ústavní soud
Sb. z. a n.	Sbírka zákonů a nařízení
ř.z.	Říšský zákoník
Sl. z.	Slovenský zákoník
Úř. l. I	Úřední list I
o. z. o.	Obecný zákoník občanský
cís. n.	Císařské nařízení
zák. l.	Zákonné listy
Z. z.	Zbierka zákonov
MOP	Mezinárodní organizace práce
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČNR	Česká národní rada
SNR	Slovenská národní rada
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
OIP	Oblastní inspektorát práce
ČÚBP	Český úřad bezpečnosti práce
IBP	Inspektorát bezpečnosti práce
ÚV KSSS	Ústřední výbor komunistické strany Sovětského svazu
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
EKOS	Evropská unie odborových svazů
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů

CEEP (1961)	Evropské středisko zaměstnavatelů a podniků obecného veřejného zájmu
český zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění k 30. 6. 2020
ZP	Zákoník práce (obecné označení)
předchozí český zákoník práce	Zákon č. 65/1965 Sb.
slovenský zákoník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z., v aktuálním znění zákona č. 157/2020 Z.z., k 30. 6. 2020
předchozí slovenský zákoník práce	Zákon č. 311/2001 Z. z.
DPH	Daň z přidané hodnoty

Abstrakt a klíčová slova v českém jazyce

Komparace české a slovenské právní úpravy dovolené

Abstrakt

Disertační práce obsahuje přehled pracovněprávní legislativy, především úpravy dovolené, na území historických Čech, Moravy a Slezska na jedné straně a na území dnešního Slovenska na straně druhé. Pro lepší pochopení problematiky je rovněž proveden přehled vývoje pracovních podmínek a ochrany práce v daném časovém kontextu v obou kulturních oblastech. Domnívám se, že předložená komparace právních úprav na obou územích je zajímavým exkurzem nejen z hlediska samotného pracovního práva, ale i z oboru právní historie. Domnívám se, že v předložené souhrnné podobě práce poskytuje důležité a zajímavé rozšiřující znalosti oboru pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Podle mého názoru podobná práce na našem trhu chyběla a proto lze předpokládat, že v tomto směru přispěje k jeho obohacení, podaří-li se realizovat její knižní vydání, které je v jednání.

Přehled výše popsané matérie je podán ve dvanácti kapitolách od počátku 14. století, kdy se v českých zemích rozvíjely pracovněprávní vztahy, o nichž již existují písemné zprávy. V případě území dnešního Slovenska spatřuji smysl tuto problematiku sledovat až od počátku 18. století. Pracovněprávní podmínky se postupně vyvíjely na pozadí hospodářské a politické situace daných zemí. Významné vlivy na kvalitu a úroveň pracovněprávních vztahů v nich měla úroveň politické správy, ale také vědeckotechnický pokrok a mezinárodní organizace práce.

Další mezníky v historickém přehledu byly voleny státně historicky, některé mezníky jsem zvolil z hlediska významných legislativních úprav. Po roce 1918 následovaly roky konvergenčních snah jednotné právní úpravy na celém území republiky, včetně snah kodifikačních, ke kterým bohužel nedošlo z důvodu neklidného politického vývoje konce 30. let 20. století. Nicméně v roce 1934 bylo dosaženo alespoň jednotné pracovněprávní úpravy, včetně úpravy dovolené pro většinu zaměstnanců ve všech zemích (částech) republiky. Tento podle mého mínění výrazně pozitivní právní stav se rozvíjel i v následujících letech 1935 - 1939, aby se na konci dekády opět rozdělil. České země se staly součástí německého protektorátu, samostatný Slovenský stát měl odlišnou právní úpravu. Poválečný vývoj pracovněprávní problematiky, včetně úpravy dovolené byl opět jednotný, byť právní regulace platila zpravidla na

jeden, maximálně dva roky. Nicméně základní formát dovolené, daný již zákonem č. 23/1945 Sb., našel odraz v pozdějších legislativních úpravách, i v zákoně č. 65/1965 Sb. a po rozmanitých novelách platí v případě Slovenska v podstatě dodnes. Velký pokrok podle mého názoru přinesl zákon č. 81/1959 Sb., který zavedl v zásadě placenou dovolenou pro všechny zaměstnance, jeho účinnost byla šest let. Legislativním úspěchem je nepochybně kodifikace pracovního práva zákonem č. 65/1965 Sb., kterým se zrušila účinnost posledních ustanovení všeobecného rakouského zákoníku občanského (1811) v pracovněprávních záležitostech a rovněž se zrušila účinnost mnoha prvorepublikových právních předpisů s touto tematikou spojených. Zákoník práce byl pouze 17x novelizován v průběhu dalších 41 let své účinnosti.

K 1. 1. 1993 se rozpadla československá federace, právní úprava v Čechách a na Moravě se začala postupně opět vzdalovat právní úpravě platné na Slovensku. V České republice byl přijat nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., s účinností od 1. ledna 2007, na Slovensku byl nový zákoník práce přijat již v roce 2001 zákonem č. 311 s účinností od 1. dubna 2002.

Česká právní úprava zákoníku práce byla za 14 let (účinnost od 1. 1. 2007) 71x novelizována, slovenský zákoník práce za téměř 19 let (účinnost od 1. 4.2002) 56x. Kapitoly 10. a 11. této práce mapují legislativní vývoj v posledních letech v obou republikách, v závěru této práce je provedena i jejich žádoucí komparace. Podle mého názoru jsou zajímavé údaje o reálné délce čerpané dovolené i nad rámec zákonného minima, kterou legislativa tohoto období umožnila. V závěru práce jsem vyslovil hypotézu o reálné délce placeného volna za kalendářní rok dle novelizovaného zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb. v případě Slovenska, ve srovnání stejného parametru v případě české právní úpravy. Rovněž jsou uvedena aktuální řešení úpravy pracovního volna ze strany některých zaměstnavatelů a jsou předestřeny hypotézy o budoucím vývoji dovolené. Výzvy a podněty, na které by měla pozdější právní úprava reagovat. Mezi tyto podněty patří především změny a nový vývoj společnosti s jeho sociálně technickými, ale i sociologicko politickými determinanty.

Celou sledovanou problematiku jsem v poznámkovém aparátu podle mého názoru vhodně okořenil stručnými informacemi o délce dovolené v Německu a v některých dalších zemích světa.

Domnívám se, že na mnohé aktuální problémy problematiky pracovního práva, především však z pohledu institutu dovolené, moderně a pružně reaguje novela zákoníku práce, s účinností

od 30. 7. 2020, v některých ustanoveních od 1. ledna 2021. Její analýze z hlediska institutu dovolené je věnována celá 12. kapitola s vysvětlujícími příklady.

Klíčové porovnání české a slovenské právní úpravy dovolené je obsaženo v závěrečné kapitole s příslušnou makroekonomickou analýzou, včetně hodnocení z hlediska de lege lata i de lege ferenda.

Klíčová slova

Dovolená, nárok na dovolenou, délka dovolené, čekací doba, dodatková dovolená, zvláštní dodatková dovolená, mezinárodní úprava pracovněprávní problematiky a podmínek práce, ochrannářské zákonodárství, ochrana práce, pracovní právo, dny pracovního volna, home office, novela zákoníku práce.

Abstract and keywords in the English language

Comparison of Czech and Slovak legal regulation of leave

Abstract

The dissertation contains an overview of labor law legislation, especially the regulation of holidays, in the territory of historical Bohemia, Moravia and Silesia on the one hand and in the territory of today's Slovakia on the other hand. For a better understanding of the issue, an overview of the development of working conditions and labor protection in a given time context in both cultural areas is also provided. I believe that the presented comparison of legal regulations in both territories is an interesting excursion not only in terms of labor law itself, but also in the field of legal history. I believe that in the presented summary of the work it provides important and interesting expanding knowledge in the field of labor law and social security law. In my opinion, similar work was lacking in our market, and therefore it can be assumed that in this direction it will contribute to its enrichment if it is possible to realize its book edition, which is under negotiation.

An overview of the material described above is given in twelve chapters since the beginning of the 14th century, when labor relations developed in the Czech lands, about which written reports already exist. In the case of the territory of today's Slovakia, I see the point of following this issue from the beginning of the 18th century. Working conditions have gradually evolved against the background of the economic and political situation in the countries concerned. The level of political administration, but also scientific and technical progress and the international organization of labor, had a significant influence on the quality and level of labor relations in them.

Other milestones in the historical overview were chosen state-historically, I chose some milestones in terms of significant legislative changes. 1918 was followed by years of convergence efforts of uniform legislation throughout the country, including codification efforts, which unfortunately did not occur due to the turbulent political development of the late 1930s. However, in 1934 at least a uniform labor law regulation was achieved, including the regulation of leave for the majority of employees in all countries (parts) of the republic. This,

in my opinion, significantly positive legal situation developed in the following years 1935-1939, only to split again at the end of the decade. The Czech lands became part of the German protectorate, and the independent Slovak state had different legislation. The post-war development of labor law issues, including the regulation of leave, was again uniform, although legal regulation usually applied for one, maximum two years. However, the basic format of leave, already given by Act No. 23/1945 Coll., Was reflected in later legislative amendments, as well as in Act No. 65/1965 Coll. and after various amendments, it is still valid in the case of Slovakia to this day. In my opinion, great progress was brought by Act No. 81/1959 Coll., Which introduced paid leave for all employees, its effectiveness was six years. Legislative success is undoubtedly the codification of labor law by Act No. 65/1965 Coll., Which repealed the last provisions of the General Austrian Civil Code (1811) in labor law matters and also repealed the effectiveness of many First Republic legislation related to this issue. The Labor Code was amended only 17 times during the next 41 years of its effectiveness.

On January 1st, 1993, the Czechoslovak federation disintegrated, and the legislation in Bohemia and Moravia gradually began to move away from the legislation in force in Slovakia again. In the Czech Republic, a new Labor Code, Act No. 262/2006 Coll., Was adopted with effect from 1 January 2007; in Slovakia, the new Labor Code was adopted in 2001 by Act No. 311 with effect from 1st April 2002.

The Czech legal regulation of the Labor Code has been amended 71 times in 14 years (effective from 1st January 2007), the Slovak Labor Code has been amended 56 times in almost 19 years (effective from 1st April 2002). Chapters 10 and 11 of this work map the legislative development in recent years in both republic, at the end of this work is made their desired comparison. In my opinion, the data on the real length of the leave taken are interesting even beyond the legal minimum allowed by the legislation of this period. At the end of the thesis, I expressed a hypothesis about the real length of paid leave for a calendar year according to the amended Labor Code, Act No. 65/1965 Coll. in the case of Slovakia, in comparison with the same parameter in the case of Czech legislation. Current solutions for the regulation of working leave by some employers are also presented, and hypotheses about the future development of leave are presented. Challenges and incentives to which later legislation should respond. These stimuli include, in particular, changes and new developments in society with its socio-technical as well as sociological-political determinants.

In my opinion, I appropriately spiced up the whole issue in the notebook with brief information about the length of leave in Germany and in some other countries around the world.

I believe that the amendment to the Labor Code responds modernly and flexibly to many current issues of labor law, especially from the point of view of the institute of leave, with effect from 30 July 2020, in some provisions from 1 January 2021. Its analysis from the point of view of the institute The whole of the 12th chapter is devoted to the holiday with explanatory examples.

A key comparison of the Czech and Slovak legislation on leave is contained in the final chapter with the relevant macroeconomic analysis, including an evaluation in terms of *de lege lata* and *de lege ferenda*.

Keywords

Leave, entitlement to leave, length of leave, waiting time, additional leave, special additional leave, international regulation of labor law issues and working conditions, protectionist legislation, labor protection, labor law, days off, home office, amendment to the Labor Code.