

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta Právnická**

**Rigorózní práce**

Právní úprava pracovního práva v letech 1945 - 1989

Mgr. Luboš Grossmann

**Plzeň 2019**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra právních dějin**

**Obor rigorózního řízení :**

**Právní dějiny**

**Rigorózní práce**

Právní úprava pracovního práva v letech 1945-1989

Zpracoval : Mgr. Luboš Grossmann

**Plzeň 2019**

## **Čestné prohlášení**

**„Prohlašuji, že jsem tuto rigorózní práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“**

**Plzeň, 2019**

.....

**Mgr.**

## Obsah

Úvod	6
<b>1. Pracovní právo v letech 1945-1947</b>	<b>8</b>
1.1. Dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti č. 88/1945 Sb.	9
1.2. Zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu	11
1.3. Zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provádění národní mobilizace pracovních sil	11
1.4. Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce	12
1.5. Vyhláška č. 74/1945 Ú.l., o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen	13
1.6. Zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy	13
1.7. Další pracovněprávní předpisy	15
<b>2. Pracovní právo v letech 1948-1965</b>	<b>16</b>
2.1. Zákon č. 150/1948 Sb.	17
<b>3. Pracovní právo v letech 1966-1989</b>	<b>19</b>
3.1. Přípravné práce na zákoníku práce	20
3.1.1. První etapa	20
3.1.2. Druhá etapa	22
3.1.3. Třetí etapa	23
3.2. Juristický rozbor zákoníku práce č. 65/1965 Sb.	24
3.3. Novelizace pracovního zákoníku 35	
3.3.1. První novela	35
3.3.2. Druhá novela	36
3.3.3. Třetí novela	37
<b>4. K některým vybraným otázkám týkajících se oblasti pracovního práva</b>	<b>38</b>
4.1. Pracovní smlouva a pracovní poměr	38
4.2. Pracovní kázeň	55
4.3. Pracovní doba	62
4.4. K otázce mzdové a platové politiky	67

<b>4.5.Otázka kolektivního zastoupení zaměstnanců a úloha Revolučního odborového hnutí v otázkách pracovněprávních<sup>71</sup></b>	
<b>4.6.Problematika kolektivních smluv</b>	<b>76</b>
<b>4.7.Otázka rozhodování o pracovněprávních sporech</b>	<b>81</b>
<b>4.8.K některým pracovněprávním předpisům sledujících jiný účel</b>	<b>85</b>
<b>4.8.1. Zákon č. 241/1948 Sb., o prvním pětiletém plánu rozvoje republiky</b>	<b>86</b>
<b>4.8.2. Předpisy týkající se rozmístování absolventů vysokých škol</b>	<b>87</b>
<b>4.8.3. Zákon č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce</b>	<b>87</b>
<b>Závěr</b>	<b>96</b>
<b>Resumé</b>	<b>98</b>
<b>Seznam literatury a pramenů</b>	<b>100</b>

## Úvod

Pracovní právo nám představuje oblast stále diskutovanou, již např. s ohledem na otázku budoucího zkrácení pracovní doby, či různých nových variant uzavírání pracovního poměru, umožňujících stále více pracovat v domácím prostředí. V nedávné době byla např. diskutována i otázka potrestání zaměstnance ve formě odejmutí nenárokové části mzdy, která se řešila až na půdě Nejvyššího soudu ČR, který nakonec ve svém rozhodnutí určil pravidla v této problematice.

V současné době se setkáváme s dalším diskutabilním fenoménem Job-hopping u mladých lidí, kteří mění práci po pár měsících, zejména tedy v době, kdy je minimální nezaměstnanost a současná situace na českém trhu práce nahrává fluktuaci.

Tématem práce je právní úprava pracovního práva v letech 1945-1989, kdy v tomto období pracovní právo, zejména jeho některé instituty byly zcela pojímány jinak, než v dnešní době. Avšak v případě vytváření nových pracovněprávních předpisů do budoucna není na škodu se s materií pracovního práva sledovaného období seznámit, a to již třeba s ohledem na to, aby se zákonodárce případně vyvaroval excesům, ke kterým v tomto období v oblasti pracovního práva došlo.

Pracovní právo ve sledovaném období nejen, že bylo v případě jednotlivých právních předpisů roztržité, ale nabylo zcela jiného charakteru než v předcházejícím období. To samozřejmě souviselo se změnou státního režimu po roce 1948.

Nelze říci, že by ale přineslo jen samá negativa, jako odstoupení od různých zažitých pojmů jako „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“, změnách se v pojem „pracovník“ a „socialistická organizace“, jako zakotvení povinnosti pracovat či zakotvení jednotlivých trestních norem v případě porušení pracovní kázně, ale i pozitiva, spočívající např. v zrovnoprávnění žen s muži, v případě jejich odměňování za práci, vytváření lepších pracovních podmínek v případě jejich péče o děti, atd.

V této době pracovní právo přineslo i celou řadu vylepšení v oblasti pracovněprávních vztahů, zejména snížení pracovní doby, významně řešilo otázku odpočinku zaměstnanců a doby na zotavenou, pracovněprávní předpisy přispěly ke zkvalitnění bezpečnosti ochrany a zdraví zaměstnance, přinesly zakotvení odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance atd.

V práci mimo jiné se budu zabývat jednotlivými specifiky právní úpravy pracovního práva v průběhu let 1945-1989. Práci jsem rozčlenil do 4 hlavních kapitol. První tři kapitoly sledují vývoj právní úpravy pracovního práva v jednotlivých mnou rozdělených etapách, a to léta 1945-1947, 1948-1965 a 1966 až 1989 a její aplikaci v praxi.

Je zcela patrné, že první dvě etapy lze charakterizovat tak, kde pracovní právo bylo velmi roztržité, zatímco třetí etapa, kde došlo ke kodifikaci pracovního práva, spočívající v přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. došlo ke sjednocení a ucelení pracovního práva na našem území. Poslední kapitola se týká otázek, které přímo či nepřímo s pracovním právem souvisely.

Hlavním cílem práce tedy bude zmapování historického vývoje pracovního práva ve sledovaném období, zejména tedy předložení právní úpravy pracovního práva. Pozornost bude zaměřena na pojem a účel pracovního práva, subjektům pracovněprávního vztahu, přeměně pracovního poměru, kolektivním smlouvám, které nabyly zcela jiného charakteru, když zavazovaly ke splnění a překročení hospodářských plánů a které představovaly vlastně jen rozsáhlé deklarace závazků tehdejšího politického zřízení, ale i dalším otázkám jako např. jaký vliv mělo Revoluční odborové hnutí a jeho orgány na vývoj různých pracovněprávních institutů, a jakou roli hrálo při vytváření pracovního práva v tomto období.

V práci se pokusím provést juristický rozbor několikrát novelizovaného zákoníku práce č. 65/1965 Sb., který na našem území platil po celá desetiletí, představit problematiku některých vybraných otázek s pracovním právem souvisejících. Cílem je podat přehledné a ucelené informace o tom, jaké změny ve sledovaném období v oblasti pracovního práva nastaly a poskytnout tak prostor k jejich případnému dalšímu probádání. Práce bude čerpat nejen ze sekundárních ale především primárních pramenů, představujících jednotlivé právní normy, usnesení Národního shromáždění, důvodové zprávy atd.

## **1. Pracovní právo v letech 1945-1947**

V období let 1945-1947 sledujeme výskyt ohromného množství různých pracovněprávních předpisů. Charakteristickým rysem pracovního práva byla nejednotnost. Pracovní právo obsahovalo celou škálu úprav pracovních smluv podle jednotlivých pracovních kategorií a zahrnovalo ještě celou řadu předpisů nejen z předcházejícího období ale i dokonce z předcházejícího století.

V oblasti pracovního práva tak existovalo několik skupin norem, pocházejících ještě z období habsburské monarchie, které řešily odlišně pracovní problematiku v Čechách a na Moravě a ve zbytku Slezska a jinak na území Slovenska, kde pracovní problematika se řídila ještě zvykovým uherským právem. V platnosti také zůstaly některé protektorátní předpisy, neboť ne všechny byly zrušeny na základě dekretu prezidenta republiky a také z doby Slovenského štátu.

Jelikož v tomto sledovaném období nedošlo k přestavbě pracovního zákonodárství, zůstaly v platnosti staré předpisy, které dokonce tvořily základ právní úpravy v oblasti pracovního práva. K těmto hlavním předpisům, které zůstaly v platnosti, náleželo ustanovení zabývající se vznikem, skončením a obsahem pracovního poměru,<sup>1</sup> ustanovení obsahující úpravu nároků na plat, ustanovení obsahující povinnosti zaměstnavatele v případě onemocnění zaměstnance, ustanovení o skončení služebního poměru, předčasného zrušení služebního poměru, výpovědní lhůta atd. Dalším předpisem bylo Vládní nařízení o osmihodinové pracovní době,<sup>2</sup> které zavedlo omezení trvání pracovní doby v rozsahu 8 hodin v rámci 24 hodin, popř. 48 hodin práce za týden. Placená dovolená na zotavenou byla upravena vládním nařízením o placené dovolené pro zaměstnance.<sup>3</sup>

V tomto období pak došlo ještě k vydání dalších právních předpisů týkajících se oblasti pracovního práva, které se pokusím zde chronologicky představit.

### **1.1. Dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti č. 88/1945 Sb.**

Dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti stanovil, že všichni práceschopné osoby musely nastoupit k provádění důležitých prací z hlediska veřejného zájmu.

---

<sup>1</sup> Viz § 1151 an. hlavy XXVI. Všeobecného občanského zákoníku z roku 1811 ve znění třetí dílčí novely z roku 1916 a dvou dalších novel zákona č. 155/1921 Sb. z. a n. a zákona č. 497/1921 Sb. z. a n..

<sup>2</sup> Vládní nařízení č. 404/1942 Sb.

<sup>3</sup> Vládní nařízení č. 33/1942 Sb.



Tato povinnost se vztahovala na muže ve věku od 16 do 55 let a na ženy od 18 do 45 let,<sup>4</sup> přičemž příslušný výběr vydával okresní úřad práce a to nejvýše na dobu jednoho roku. Tuto dobu bylo možné ve výjimečných případech prodloužit o šest měsíců.<sup>5</sup>

Dekretem byly některé osoby vyňaty z této povinnosti. Jednalo se o vojenské osoby v činné službě, dále o osoby, jejichž setrvání v dosavadní činnosti nebo na dosavadním místě bylo z hlediska veřejného zájmu nezbytné, posluchače vysokých škol, kteří řádně pokračovali ve studiu nebo se připravovali ke zkouškám a žáky středních a odborných škol veřejných, osoby, které byly v řádném učebním poměru, ženy od počátku třetího měsíce těhotenství až do konce třetího měsíce následujícího po slehnutí, ženy, které pečovaly alespoň o jedno dítě mladší 15 let a ženy, které samy obstarávaly domácnost a pečovaly alespoň o jednoho příslušníka této domácnost a členy cizích zastupitelských úřadů a příslušníci jejich rodin.<sup>6</sup>

K přidělení k práci byl příslušný okresní úřad ochrany práce, v jehož obvodu měla osoba, která měla být přidělena k práci bydliště nebo pobyt. Při přidělení osoby, která pracovala mimo bydliště, nebo místa pobytu byl příslušný okresní úřad ochrany práce, v jehož obvodu bylo pracovní místo.<sup>7</sup>

Osoba, která podléhala pracovní povinnosti, byla povinna předložit na vyzvání okresnímu úřadu ochrany práce veškeré potřebné průkazy a dostavit se osobně, nastoupit do práce, ke které byla přidělena a to v době, uvedené ve výměru o přidělení a předložit novému zaměstnavateli tento výměr k nahlédnutí, konat řádně a svědomitě práci, ke které byla přidělena.<sup>8</sup>

Dosavadní pracovní poměr přidělením nezanikal. Na přidělenou osobu se nahlíželo, jako by byla na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru.<sup>9</sup> Po dobu konání přidělených prací osobě přidělené nepříslušela mzda nebo jiné vedlejší a naturální požitky z dosavadního pracovního poměru kromě naturálního bytu. Přidělená osoba měla vůči svému dosavadnímu zaměstnavateli na poměrnou část dovolené, pokud byla před přidělením v běžném kalendářním roce nepřetržitě

---

<sup>4</sup> § 1 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>5</sup> § 4 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>6</sup> § 2 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>7</sup> § 6 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>8</sup> § 7 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>9</sup> § 9 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

zaměstnána v témž závodě alespoň dva měsíce a neměla před přidělením dosud dovolenou. Pokud osoba přidělená k práci nenastoupila do dřívějšího zaměstnání do sedmi dnů po skončení pracovního poměru založeného přidělením, považoval se původní pracovní poměr za zrušený. Přidělená osoba měla povinnost dosavadního zaměstnavatele ihned o tom vyrozumět.<sup>10</sup>

Jednání a opomenutí, která se přičila dekretu prezidenta republiky, trestaly okresní úřady ochrany práce pořádkovou pokutou až do výše deseti tisíc nebo okresní národní výbory na návrh těchto úřadů správními tresty, a to pokutou do výše sta tisíc nebo vězením do jednoho roku nebo oběma těmito tresty.<sup>11</sup> Pokud byl uložen trest peněžité, měl být pro případ jeho nedobytnosti uložen zároveň trest vězení podle míry zavinění v mezích sazby trestu na svobodě na čin stanovené.

Ministr ochrany práce a sociální péče byl dekretem zmocněn, aby v dohodě s ministerstvem financí vydal předpisy o poskytování podpor k odškodnění újmy, která vzešla osobám přiděleným k práci.<sup>12</sup> Na Slovensku působnost okresního úřadu ochrany práce vykonávaly úřady práce. Ministr ochrany práce a sociální péče mohl po slyšení zúčastněných ministrů vyhláškou stanovit, že některé druhy pracovních poměrů mohou být sjednány nebo rozvázány bez souhlasu okresního úřadu ochrany práce. Toto opatření mohlo být učiněno všeobecně pro určité obvody nebo hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo pro jednotlivé závody.<sup>13</sup>

## **1.2. Zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu**

Zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu předcházel zákonu č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provádění národní mobilizace pracovních sil k uskutečnění dvouletého plánu (viz dále v textu práce). Ke splnění dvouletého hospodářského plánu mělo být včleněno a přeřazeno 270 tisíc pracovních sil do průmyslu, 90 tisíc pracovních sil do stavebnictví a 230 tisíc pracovních sil do zemědělství a lesnictví.<sup>14</sup> Výkonnost pracujících měla být během dvou let zvýšena o deset procent. Za hlavní zdroje pracovních sil byly spatřovány především osoby, které nebyly

---

<sup>10</sup> Tamtéž.

<sup>11</sup> § 23 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>12</sup> § 24 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>13</sup> § 13 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>14</sup> § 9 zákona č. 192/1948 Sb.

z hlediska potřeb dvouletého hospodářského plánu využity, tj. pracovníci veřejné a státní správy, soukromí úředníci, někteří pracovníci v závodech, pro které nebylo využití a osoby, které byly práceschopné, ale zatím nepracovaly.

Zákon také stanovil formy získávání pracujících. Mobilizace pracovních sil měla být prováděna na zásadě dobrovolnosti a pouze v nejnútnejších případech měl být použit předpis o pracovní povinnosti. Dále se zákonem nařizovalo, aby v žádném podniku nebyli zaměstnávání přebyteční zaměstnanci. Zaměstnavatelé měli povinnost rozvázat pracovní poměr s přebytečnými zaměstnanci.<sup>15</sup>

### **1.3. Zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provádění národní mobilizace pracovních sil**

Zákon č. 87/1947 Sb. koncepčně navázal na dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti a konkretizoval zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu. Na základě tohoto zákona mělo proběhnout přerozdělení pracovníků do hospodářsky preferovaných odvětví,<sup>16</sup> zejména na základě dobrovolnosti.<sup>17</sup> Avšak pokud nebyl příslušný počet pracovníků získán, bylo možné použít ze zákona i administrativní opatření k naplnění předepsaného počtu,<sup>18</sup> tj. mohlo být přikročeno k nuceným převodům pracujících.

Za důležité bylo zákonem považováno, aby osobám, které vstupovaly do zaměstnání nebo přestupovaly z nevýrobního do výrobního sektoru, se ulehčil co nejvíce tento přechod a byla jim zabezpečena slušná životní úroveň.<sup>19</sup> Přestupujícím pracovníkům měl být zajištěn nárok na dovolenou dle platných norem,<sup>20</sup> stejně jako mzda.<sup>21</sup>

V případě, že by přecházející pracovník nedosahoval v novém zaměstnání stejné výše výdělků jako v předchozím zaměstnání, mohl mu okresní úřad ochrany práce,<sup>22</sup> poskytnout po dobu

---

<sup>15</sup> § 8 zákona č. 192/1946 Sb.

<sup>16</sup> K této problematice blíže PRŮCHA, V. Státní regulace pracovního trhu v Československu od konce druhé světové války do začátku dvouletky (1945-1947). In: HARNA, J., PROKŠ, P. (eds.). *Studie k moderním dějinám. Sborník prací k 70. narozeninám Vlastislava Laciny*. Praha: Historický ústav AV ČR, 2001.

<sup>17</sup> § 1, odst. 1 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> § 6 a §§ 24-34 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>20</sup> § 25 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>21</sup> § 24, odst. 2 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>22</sup> K těmto úřadům viz níže v textu této práce.

tří měsíců zvláštní podporu ve výši rozdílu staré a nové mzdy.<sup>23</sup> Ministr sociální péče mohl dle zákona vyhláškou v Úředním listě prodloužit pro některá povolání dobu tří měsíců až o další tři měsíce.

Nově vstupujícím i přecházejícím mohly být také udělovány podpory při začleňování do práce. Jejich výši a podmínky upravovala vláda. Zákon také pamatoval na oblast sociálního pojištění, zaručoval, že nedojde ke zhoršení nároků přemístěných osob. Osoby, které pobíraly důchody z veřejnoprávního sociálního zabezpečení, státní zaopatřovací platy nebo důchody válečných poškozených, nesměly být po dobu provádění dvouletého hospodářského plánu o tyto důchody zkráceny. Za prováděnou práci měly zároveň pobírat i mzdu.

#### **1.4. Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce**

Z důvodu nedostatku pracovních sil v tomto období došlo k vytvoření úřadů ochrany práce,<sup>24</sup> jejímž úkolem bylo zařazovat zaměstnance na volná místa. Pokud existovalo nebezpečí, že by okamžitým odchodem zaměstnance utrpěl řádný chod závodu nebo byl ohrožen veřejný zájem, mohl zaměstnavatel požádat okresní úřad ochrany práce, aby zaměstnanci uložil, ať na svém místě na přechodnou dobu zůstane.

Okresní úřad ochrany práce pak mohl žádosti vyhovět, pokud bylo možné na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby v přikázaném pracovním poměru setrval. Ten také stanovoval lhůtu, po kterou měl přikázaný pracovní poměr trvat, uložil zaměstnavateli, aby se v téže lhůtě postaral o náhradu za přikázaného zaměstnance.

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr vzniklý na základě přikázání zanikl, měl právo se vrátit do pracovního místa, kde byl původně zaměstnán, pokud ale nedošlo k rozvázání tohoto pracovního poměru.<sup>25</sup>

Tak byly na úrovni okresů ustaveny orgány, k jejichž úkolům kromě zařazování občanů do práce, náležela i regulace mezd, živnostenské inspekce atd. Okresní úřady ochrany práce byly pak zrušeny k 1. dubnu 1949, kdy jejich působnost přešla na národní výbory.

---

<sup>23</sup> § 32 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>24</sup> Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

<sup>25</sup> Vládní nařízení č. 14/1945 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé přikázáním (nasazením).

### **1.5. Vyhláška č. 74/1945 Ú.l., o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen**

Vyhláška č. 74/1945 Ú.l., o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen, vydaná ministrem ochrany práce a sociální péče, ze dne 4. července 1945 stanovila, že ženy, které vykonávaly stejnou práci jako muži, měly obdržet mzdy nebo platy podle mzdových či platových sazeb, které byly stanoveny ve mzdových nebo platových vyhláškách a kolektivních smlouvách pro práci mužů, popř. mzdy nebo platy, které byly pro práci mužů v závodě obvyklé.<sup>26</sup>

Vyhláškou bylo dále stanoveno, že mzdové (platové) úpravy provedené v mezích ustanovení § 1 vyhlášky před nabytím účinnosti této vyhlášky se schvalují dodatečně podle § 6, odst. 2 vládního nařízení ze dne 7. prosince 1942<sup>27, 28</sup> a že tato vyhláška platí „pro území zemí Českých“.<sup>29</sup>

### **1.6. Zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy**

Dalším předpisem došlo k zavedení pracovních průkazů, sloužících k evidenci pracovních sil a jejich kontrole. Pracovní průkazy byly zavedeny na základě zákona č. 29/1946 Sb. Zákonem byly pracovní průkazy prohlášeny za veřejné listiny.<sup>30</sup>

Pracovní průkaz osvědčoval pracujícím jejich vzdělání, vyučení, dobu zaměstnání a jejich zvláštní znalosti a schopnosti, jakož i jiné osobní vlastnosti, které byly důležité pro výkon zaměstnání.

Pracovní průkaz měli povinnost mít ze zákona všichni zaměstnanci ve smluvním poměru, včetně učňů, praktikantů a volentérů; domácí dělníci, domácí živnostníci, zprostředkovatele domácí práce a spolupracující rodinní příslušníci.<sup>31</sup> Zákon stanovil také výjimku, kdo pracovní průkaz mít nemusel. Jednalo se o osoby pracující na území Československé republiky, které měly trvalé bydliště v zahraničí, a osoby, které nevykonávaly jinak námezdní práci z povolání, pokud byly zaměstnány jen příležitostně.<sup>32</sup> Pracovní průkazy dle zákona se nesměly vydávat osobám, které pozbyly československého státního občanství podle ústavního dekretu prezidenta republiky z 2.

<sup>26</sup> § 1 vyhlášky ministra ochrany práce a sociální péče č. 74/1945 Ú.l.

<sup>27</sup> Vládní nařízení č. 404/1942 Sb.

<sup>28</sup> § 2 vyhlášky ministra ochrany práce a sociální péče č. 74/1945 Ú.l.

<sup>29</sup> § 3 vyhlášky ministra ochrany práce a sociální péče č. 74/1945 Ú.l.

<sup>30</sup> § 1, odst. 2 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>31</sup> § 2, odst. 1 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>32</sup> § 2, odst. 2 zákona č. 29/1946 Sb.

srpna 1945, č. 33 Sb., o úpravě československého státního občanství osob národnosti německé a maďarské.<sup>33</sup>

Pracovní průkazy vydávaly okresní úřady ochrany práce, které byly příslušné podle místa výkonu práce.<sup>34</sup> Kromě osobních údajů majitele se do nich zaznamenávala jeho dosavadní příprava k povolání, skupina a druh povolání, které vykonával a údaje o trvání zaměstnání.<sup>35</sup>

Ze strany zaměstnavatele byla zákonem stanovena povinnost vyplnit v pracovním průkazu datum vstupu do zaměstnání, údaje o druhu závodu a při skončení pracovního poměru datum výstupu ze zaměstnání. Tyto údaje potvrzovala závodní rada, příp. závodní důvěrník. Tuto povinnost měl také podnikatel domácké práce a hlava rodiny.<sup>36</sup>

Za zneužití pracovního průkazu hrozily vysoké peněžité tresty až do výše 50 tisíc korun ale i dokonce trest odnětí svobody až na šest měsíců.<sup>37</sup> Za zneužití pracovního průkazu dle zákona bylo považováno jednání, kdy někdo použil pracovní průkaz, který byl vydán pro jinou osobu, přenechal jinému k použití svůj pracovní průkaz, nechal si vydat nebo jinak si opatřil několik pracovních průkazů, úmyslně zničil svůj pracovní průkaz nebo někoho jiného, učinil nesprávné nebo neúplné údaje o své osobě nebo o svém povolání, požadované od něho okresním úřadem ochrany práce pro vydání nebo doplnění pracovního průkazu, učinil nebo potvrdil nesprávné nebo neúplné údaje o trvání zaměstnání v pracovním průkazu zaměstnance, opatřil pracovní průkaz poznámkami mimo zápis o zaměstnání a jeho trvání nebo zadržoval pracovní průkaz.

Roku 1952 na základě vládního nařízení č. 39/1952 Sb. byl stanoven zákaz přijímání do zaměstnání pracovníků, kteří nemají řádně rozvázaný předchozí pracovní poměr. Ukončení pracovního poměru se napříště zapisovalo přímo do občanského průkazu. Tuto zásadu zapisování záznamu o pracovním poměru do občanského průkazu převzal i zákoník práce č. 65/1965 Sb. a ponechal ho v platnosti až do počátku devadesátých let 20. století.

## 1.7. Další pracovněprávní předpisy

---

<sup>33</sup> § 8 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>34</sup> § 3, odst. 1 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>35</sup> § 3, odst. 2 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>36</sup> § 4, odst. 1 zákona č. 29/1946 Sb.

<sup>37</sup> § 7 zákona č. 29/1946 Sb.

Nově byla upravena pracovní doba a doba odpočinku pro některé kategorie pracujících. Zákonem č. 45/1947 Sb. byla pro horníky zavedena 46 hodinová týdenní pracovní doba. Zákonem č. 177/1946 Sb. došlo k omezení noční práce pro zaměstnance v pekárnách. Zákonem č. 248/1946 Sb. byla zaměstnancům přiznána náhrada mzdy o státem uznaných svátcích a o památných dnech a zároveň byl za práci v těchto dnech zaveden 100% příplatek.

## **2. Pracovní právo v letech 1948-1965**

V tomto období se setkáváme s postupnou likvidací politických, sociálních a pracovních práv, které dělnictvo získalo v předchozích desetiletích. V oblasti pracovního práva panovala nezákonnost, zákony byly v rozporu s ústavou a nezákonnost se prohlubovala tím, že jednotlivá nařízení byla v rozporu s již protiústavními zákony. Od roku 1948 nabylo pracovní právo zcela jiného charakteru, neboť se začalo přebudovávat na základě socialistických principů.

Byla opuštěna podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,<sup>38</sup> jehož předmětem je směna práce za odměnu. Pracující se stali vlastníky výrobních prostředků a zaměstnávala je socialistická organizace, která hospodařila se státním majetkem. Uzavírání

---

<sup>38</sup> To platilo i pro sledované období 1966-1989.

pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany bylo zakázáno. V pracovněprávních předpisech se projevila zřetelná snaha o sjednocování právní úpravy pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.<sup>39</sup>

Zcela patrné bylo, že právní předpisy obsahovaly třídní hledisko, které bylo opět třídně vykládáno soudy a dalšími institucemi při posuzování konkrétních případů. V praxi pak nebyly právní normy respektovány a staly se tak pouhými proklamacemi. Týkalo se to i tak základních ustanovení jako byla osmihodinová pracovní doba, zákaz noční práce žen a mládeže a předpisů bezpečnosti práce. Nebyly dodržovány kolektivní smlouvy, dokonce často nebyly tyto kolektivní smlouvy ani registrovány. Došlo k zániku úřadů práce a zaniklo samostatné pracovní soudnictví. Právo na práci bylo doplněno pracovní povinností. Došlo ke zrušení definitivy státních zaměstnanců, která je dříve ochraňovala před propuštěním z politických důvodů. V tomto období došlo ke zvyšování intenzity práce za pomoci socialistických soutěží, která však přinesla růst nemocnosti a pracovních úrazů v důsledku velké pracovní vytíženosti.<sup>40</sup>

## **2.1. Zákon č. 150/1948 Sb.**

Základní postuláty pracovního práva byly obsaženy v Ústavě z roku 1948,<sup>41</sup> kde v jejím základním článku bylo stanoveno,<sup>42</sup> že „Stát zaručuje všem svým občanům, mužům i ženám, svobodu osobnosti a jejího projevu a pečuje o to, aby se všem dostalo stejných možností a stejných příležitostí. Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci.“

Ústavou z roku 1948 došlo také k zakotvení práv žen na zvláštní ochranu a úpravu pracovních podmínek žen. Ústavou bylo stanoveno, že „Ženy mají se zřetelem k těhotenství,

---

<sup>39</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupná na ASPI pod. č. LIT25782CZ.

<sup>40</sup> MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 523.

<sup>41</sup> Úst. zákon č. 150/1948 Sb.

<sup>42</sup> Čl. 3, odst. 1 úst. zákona č. 150/1948 Sb.



mateřství a péči o děti nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek.<sup>43</sup> Avšak ve většině podniků nebo závodů byla zavedena zvýšená ochrana těhotných žen a matek kojících děti jen administrativní cestou. Tyto ženy se nepřibíraly k práci přesčas a k noční práci ani tam, kde jinak byla noční práce žen dovolena. Po dobu těhotenství mohly být ženy převedeny na jinou práci jen v případě, že o to samy požádaly a že tak doporučil doktor. Jen pracovnice některých organizací jako např. státních statků, československých drah měly nárok na převedení v době těhotenství na lehčí práce.<sup>44</sup>

Ustanovení o právech sociálních v ústavě dle tehdejších názorů položila základy nového pracovního práva a právo na práci bylo subjektivním právem občana vůči státu na opatření řádného zaměstnání. Zakotvení práva na práci a zaopatření v případě nezpůsobilosti k práci mělo zajistit sociální bezpečnost všech pracujících vrstev. Aby tato zásada se mohla uskutečnit, bylo nutné, aby stát měl dost prostředků k zajištění pracovních příležitostí.

Řada právních expertů poukazovala na to,<sup>45</sup> že tuto zásadu nelze uskutečňovat v rámci systému postaveném na liberalismu. Jako hlavní podmínka realizace práva na práci se považovalo zavedení plánovitého řízení hospodářství státem a zároveň zajištění takových nástrojů, aby stát mohl hospodářství řídit efektivně.

K těmto nástrojům patřilo zavedení pracovní povinnosti, představující ale zásah do občanských práv a svobod, a co by se tedy mohlo stát snadno nedemokratickým, omezujícím osobní svobodu, neboť by bylo nutné použít donucovací prostředky.<sup>46</sup> Tyto výše nastíněné otázky byly diskutovány do února 1948, kdy došlo zcela k jinému směřování v této oblasti. Novým režimem došlo k ústavnímu zakotvení povinnosti pracovat pro všechny občany současně s právem na práci.

V oblasti pracovního práva další změny měly nastat v období tzv. právnícké dvouletky, kdy měly být vypracovány nové právní předpisy, týkající se nejdůležitějších právních odvětví. Přípravné práce na vypracování osnovy zákoníku práce byly zahájeny v létě roku 1948, avšak se protáhly na dlouhá desetiletí. Komise pro kodifikaci pracovního práva byla zřízena při ministerstvu sociální péče.

---

<sup>43</sup> Čl. 26, odst. 3 úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>44</sup> VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973, s. 72-73.

<sup>45</sup> Např. Karel Witz. Viz WITZ, K. Právo na práci a všeobecná pracovní povinnost v nové ústavě. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI, s. 283-287.

<sup>46</sup> Na to takto upozornil ještě před přijetím ústavy např. Karel Witz či Václav Michal. Viz WITZ, K. O novou konstrukci pracovního poměru. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI., s. 224-229, MICHAL, V. Právo na práci a československý právní řád. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI, s. 1-7.

Hlavním úkolem mělo být sjednocení právní úpravy a odstranění stávajících rozdílů mezi jednotlivými dělnickými profesemi a ostatními zaměstnaneckými kategoriemi. Kodifikace pracovního práva byla ale pro složitost odložena. K obnovení prací na zákoníku práce došlo roku 1956 na základě usnesení všeodborové konference, ale ani tehdy nebyly přípravné práce dovršeny vydáním pracovního zákoníku.<sup>47</sup> V oblasti pracovního práva se tak nadále užívaly předpisy, jako byla ustanovení Všeobecného občanského zákoníku a pak občanského zákoníku z roku 1950. Právní úprava až na nepatrné výjimky,<sup>48</sup> zůstala roztržitá.<sup>49</sup>

Jak bylo výše naznačeno, nadále docházelo k násilnému rozmisťování pracovních sil, avšak došlo ke zlepšení pracovních podmínek, zejména na základě úpravy svátkového práva, dovolené, bezpečnosti a zdraví při práci, odpovědnosti podniku při pracovních úrazech a nemocech z povolání a ochranou těhotných žen a matek.

### 3. Pracovní právo v letech 1966-1989

Předcházející představené období tak v oblasti pracovního práva představovalo období, ve kterém nadále existovala celá řada právních předpisů, které svou povahou byly poměrně dosti nesourodé a nepřehledné. Tato situace vyústila k nastolení legislativních prací na novém zákoníku. Práce na vypracování zákoníku pracovního práva byly zahájeny roku 1962, roku 1963 byl vypracován návrh zákoníku, avšak z důvodů hospodářských problémů byla jeho definitivní verze odložena až do června 1965, kdy pak byl zákoník práce schválen Národním shromážděním a vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 65.<sup>50</sup>

Zákoník práce,<sup>51</sup> který nabyl účinnosti od 1. ledna 1966, představoval kodifikaci pracovního práva na území našeho státu. Deregulační klauzulí zákoníku došlo ke zrušení osmdesáti tří zákonů,

---

<sup>47</sup> SKŘEJPKOVÁ, P. Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 528.

<sup>48</sup> Např. byla sjednocena problematika mezd na základě zákona č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice, kterým byl položen základ pro státní normování mezd nejen dělníků, ale také odměn domácích dělníků. Zákonem č. 27/1951 Sb. bylo praktické provádění mzdové politiky spojeno přímo s řízením výroby.

<sup>49</sup> K přípravě zákoníku práce blíže viz níže v textu mé práce.

<sup>50</sup> KADLECOVÁ, M., SCHELLE, K., VESELÁ, R., VLČEK, K. *Vývoj českého soukromého práva*. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004, s. 211.

<sup>51</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

vládních nařízení a vyhlášek.<sup>52</sup> Mezi zrušenými právními předpisy se nacházely předpisy, které pocházely dokonce ještě z období Rakouska-Uherska, jako např. XXVI. hlava Všeobecného občanského zákoníku z roku 1811, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; živnostenský řád č. 227/1859 ř.z., ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; zákon č. 115/1884 ř.z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících; zákon č. 21/1895 ř.z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech, ve znění zákona č. 125/1905 ř.z.; nařízení č. 160/1906 ř.z., o službě při strojích na zámořských parnicích obchodního loďstva; nařízení č. 180/1908 ř.z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách; zákon č. 9/1914 ř.z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících); nařízení č. 206/1914 ř.z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům.

Pracovní právo bylo odděleno od práva občanského, a kromě pracovního práva se rozlišovalo dále ještě právo pozemkové a zemědělsko-družstevní. Došlo k opuštění smluvní povahy pracovních vztahů. Kodifikace pracovního práva znamenala úpravu všech obecných institutů v zákoníku práce. Subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bylo vyloučeno. Zákoník práce byl koncepčně postaven jako kogentní norma, která prakticky vylučovala smluvní, a to jak individuální, tak kolektivní vyjednávání a nepřipouštěla smluvní svobodu.<sup>53</sup>

Typickými znaky právní úpravy dané zákoníkem byla jeho jednotnost, kogentnost, komplexnost a osamostatnění.<sup>54</sup> Jednotnost zákoníku práce se vyznačovala jeho jednotnou právní úpravou vztahů mezi zaměstnanci a organizacemi. Tento sjednocující trend byl odůvodňován typem hospodářského a společenského systému. Komplexnost zákoníku práce spočívala v tom, že upravoval v podstatě všechny otázky pracovněprávních vztahů vyčerpávajícím způsobem. Zákoník obsahoval převážně kogentní normy, které nedovolovaly odchylky. Pracovní a kolektivní smlouvy měly velice omezené možnosti vlastní úpravy.<sup>55</sup>

### **3.1. Přípravné práce na zákoníku práce**

---

<sup>52</sup> ŠÍMA, A., SUK, M. *Základy práva pro střední a vyšší odborné školy*. 6. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 197.

<sup>53</sup> BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 7.

<sup>54</sup> Tamtéž, s. 35.

<sup>55</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 22.

Přípravné práce na zákoníku práce proběhly ve třech etapách.<sup>56</sup> První etapa byla započata roku 1948, kdy na základě usnesení vlády ze srpna 1948 měl být vypracován zákoník práce do 28. října 1950. Druhá fáze byla započata na přelomu roku 1956-1957 a třetí fáze přípravných prací byla započata roku 1962.

### 3.1.1. První etapa

V první etapě garantem přípravy kodifikace pracovního práva stalo ministerstvo ochrany práce a sociální péče, řízené zvláštní kodifikační komisí pro pracovní právo při právní radě Komunistické strany Československa. Kodifikační komise se poprvé sešla 27. srpna 1948. Sčítala šestnáct členů a zasedali v ní tři ministerští úředníci, dva komunističtí poslanci a zástupci Ústřední odborové rady, národních podniků a Jednotného svazu českých zemědělců.

Na ministerstvu ochrany práce a sociální péče v rámci VII. odboru byl ustaven zvláštní „úsek Kodex práce“, který se skládal z šesti právníků a šesti odborných subkomisí. Tyto odborné subkomise byly zřízeny pro pracovní poměr, pod vedením dr. Witze, pro ochranu zaměstnanců, pod vedením dr. Kotka, pro řízení práce, pod vedením dr. Slíže, pro ROH a závodní zastupitelstvo zaměstnanců, pod vedením dr. Alberta, pro pracovní spory, pod vedením dr. Majznera a pro dozor a organizaci správy práce, pod vedením dr. Slíže.

Dle politického zadání, které subkomise dostaly pro vypracování „Zásad pro zákoník práce“, měla budoucí kodifikace vycházet z pracovního poměru jako ústředního institutu a po všech stránkách ho upravit. Kodifikace se měla vztahovat na všechny zaměstnance a být v souladu s potřebami a úkoly lidově demokratické společnosti, která chtěla dojít k socialismu. Po formální stránce se nemělo jednat o pouhý rámcový zákoník, který by ponechával vlastní právní úpravu podzákonným normám, ale ani podrobným kasuistickým předpisem. Znění kodifikace mělo být jasné a srozumitelné i laikům.<sup>57</sup>

Zásady pro zákoník práce ve své původní verzi pojednávaly o pracovním poměru, pracovních poměrech se zvláštními podmínkami, ochraně života a zdraví zaměstnanců, přípravě pracujících na povolání, řízení práce, domácí práce, odborové organizaci a závodním

---

<sup>56</sup> V této podkapitole vycházím z DVORÁK, J., MALÝ, K. a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 233-240.

<sup>57</sup> Zásady pro zákoník práce (první verze). Všeodborový archiv (VoA), fond Zákoník práce 1949-1968, kart. 1, č. 3/1.

zastupitelstvu zaměstnanců, zajištění při nezpůsobilosti k práci, přestupcích proti kázni, pracovních sporech, státním dozoru, úřadech a organizacích, plnění úkolů v pracovněprávní oblasti, a o trestních ustanoveních.<sup>58</sup>

Tato původní verze zásad, kterou připravily subkomise, byla zaslána kodifikační komisí již začátkem roku 1949 k posouzení Ústřední radě odborů, kde pak během jarních měsíců roku 1949 posuzovala početná kodifikační subkomise pro Kodex práce při sociálně politické komisi, která v řadě otázek zaujala odlišné stanovisko. Např. měla výhrady k definici pracovního poměru, navrhovala zvýraznit roli pracovní smlouvy či usilovala, pochopitelně, o posílení pozice odborových orgánů atd.

Pracovní poměr označila za „právnícký terminus technicus, jehož vžitost zahrnuje jeho jednostrannost, která nutně vede k nadměrnému zdůrazňování povinností zaměstnance, k dekretování a nijak nemůže stanovit pracovní funkci zaměstnance k podniku, ani funkci dispozitivní, organizování práce zaměstnavatelem.“<sup>59</sup>

Úsekem „Kodex práce“ a jeho pomocnými orgány po zapracování připomínek byly postupně tvořeny nové a nové verze Zásad a na základě nich začaly připravovat úpravu jednotlivých částí zákoníku, důvodovou zprávu i prováděcí předpisy. Paragrafové znění celého zákoníku ale vypracovat nestihly. Zdržení způsobily odborové orgány, které na přelomu let 1949-1950 po několik měsíců otálely s vysláním svých zástupců do reorganizovaných subkomisí, mimo jiné se navíc ukázaly i některé sporné problémy a nové náměty vzešly i z jednání II. všeodborového sjezdu. Termín vypracování zákoníku z těchto důvodů byl posunut o rok a poté do konce roku 1951. V září roku 1951 dokonce práce na zákoníku ustaly.

### **3.1.2. Druhá etapa**

Druhá etapa přípravných prací na zákoníku práce byla započata na přelomu let 1956 až 1957. Gestorem přípravných prací se stala Ústřední rada odborů, která si za tímto účelem zřídila pracovní skupiny a komise, a výsledky projednávala s ministerstvem, v této etapě již s ministerstvem pracovních sil.

---

<sup>58</sup> Tamtéž.

<sup>59</sup> Zpráva o činnosti kodifikační subkomise při sociálněpolitické komisi ÚRO; s. 4. VoA, fond Zákoník práce 1949-1968, kart. 1, č.1/1.

Ze strany orgánů Ústřední rady odborů byl připraven návrh paragrafovaného znění zákoníku práce a prováděcího nařízení k němu a vysvětlivky, jaksi důvodové zprávy k oběma předpisům.<sup>60</sup> Oproti návrhům z první etapy se struktura navrhovaného textu změnila, neboť odborářské orgány koncentrovaly úpravu pracovních poměrů a návrh neobsahoval trestní ustanovení.<sup>61</sup> Pracovní kodex se měl skládat ze sedmi částí: Základní ustanovení, Pracovní poměry, Učební poměry, Péče o zaměstnance, Kolektivní smlouvy, Odborová organizace a Přejícná a závěrečná ustanovení.

Práce na zákoníku měly být ukončeny do konce roku 1958, avšak předsednictvo Ústřední rady odborů usoudilo, že tento termín je nereálný a rozhodlo, že zákoník nebude vydán k 1. lednu 1958, ale že v prosinci 1957 bude předložen plenární schůzi Ústřední rady odborů. Nakonec jednání o zákoníku práce v souvislosti s připravovanou ekonomickou reformou a nepřipraveností československé ekonomiky, z které měli tvůrci návrhu obavy již od počátku, až do začátku šedesátých let přerušilo.

Ujednání pracovně právní problematiky se ukázalo nejen jako obtížný odborný úkol, ale také i v dané chvíli nesplnitelný, neboť z ekonomických důvodů nebylo možné na všechny zaměstnance rozšířit nejvýhodnější úpravu z předpisů pro některé skupiny zaměstnanců, a zároveň z politických důvodů nebylo žádoucí zavést nižší jednotný standard, který by početné skupiny zaměstnanců oproti předchozí době znevýhodňoval.

### **3.1.3. Třetí etapa**

Poslední etapa přípravy návrhu zákoníku práce probíhala opět v gesci Ústřední rady odborů. O tom rozhodl ústřední výbor komunistické strany Československa a své rozhodnutí vtělil do usnesení k otázkám dalšího upevňování socialistické zákonnosti a o zlidovění soudnictví z konce roku 1960.<sup>62</sup>

Reálné práce na kodifikaci pracovního zákoníku započaly v roce 1962. V lednu 1963 předložila Ústřední rada odborů k veřejné diskusi „Zásady zákoníku práce ČSSR“, které

---

<sup>60</sup> Texty in NA, fond MPS, kart. 179.

<sup>61</sup> Ta byla již kritizována v roce 1949.

<sup>62</sup> JIČÍNSKÝ, Z. *Právní myšlení v 60. letech a za normalizace*. Praha: Prospektrum, 1992, s. 43.

v koncentrované podobě zachycovaly obsah budoucího zákoníku. Diskuse o nich proběhla od 10. ledna do 24. února roku 1963.

Text zákoníku připravovalo pět pracovních skupin a dvě pracovní podskupiny pro statistické a ekonomické rozbory a pro regulaci pracovních sil. V nich pracovali zaměstnanci Ústřední rady odborů, Kanceláře předsednictva vlády, Státní plánovací komise, Státní mzdové komise, ministerstev, Slovenské odborové rady, ústředních výborů odborových svazů, Československé akademie věd, právnických a ekonomických fakult, funkcionáři Revolučního odborového hnutí a hospodářští pracovníci ze závodů.

Ekonomické dopady nových řešení posuzovala poradní komise sekretariátu Ústřední rady odborů pod vedením tajemníka Ústřední rady odborů. K řešení některých problémů přispělo i jednání vědecké rady pražské právnické fakulty s pracovněprávní komisí Ústřední rady odborů o otázkách pracovního poměru. Také se konala speciální statistická šetření o obecnějších pracovněprávních otázkách, ve kterých se především hodnotily údaje z roku 1961. V případě pracovní doby posloužily údaje z roku 1960, pracovní podmínky žen se zkoumaly z výsledků z roku 1959.

Návrh paragrafového znění zákoníku měla Ústřední rada odborů hotový na podzim 1963. S ohledem na tehdejší hospodářské problémy a k diskusím o potřebě ekonomické reformy došlo k odložení projednání definitivní verze zákoníku. V rámci diskuse o přijetí zákoníku práce v Národním shromáždění ho Viktor Knapp charakterizoval následujícím způsobem: „Zákoník práce, na základě dosavadního vývoje naší společnosti i vývoje samého socialistického pracovního práva,..., opouští nejen slova, nýbrž staví... pracovní právo na nový, socialistický základ, jak se vyvíjí už léta v naší společnosti. Staví jej na základ socialistické demokracie; vidí pracovníka v dialektické jednotě jako toho, kdo vkládá do společenského pracovního procesu pracovní sílu, ale zároveň jako účastníka onoho společenství, kterému výrobní prostředky náleží, a zabezpečuje i náležitou účast pracovníků na řízení společných věcí v duchu článku 11 odst. 3 naší ústavy. Dává plný výraz tomu, co se často říkává, že pracovník v pracovním procesu je nejen zaměstnancem, nýbrž že je hospodářem na společném díle, hospodářem na svém pracovišti.“<sup>63</sup>Národní shromáždění tak schválilo zákoník práce až v červnu 1965 pod č. 65/1965 s účinností od 1. ledna 1966.

---

<sup>63</sup> Těšnopisecká zpráva z. 6. Schůze Národního shromáždění (16. červen 1965). Převzato z <http://www.psp.cz/eknih/1964ns/stenoprot/006schuz/s006017.htm>.

Vláda k němu zároveň vydala ještě prováděcí nařízení č. 66/1965 Sb., které v 64 paragrafech rozvádělo úpravu vzniku, změn a zániku pracovního poměru, pracovní kázně, pracovní doby a doby odpočinku, dovolené na zotavenou, mzdy, náhrady mzdy a náhrad výdajů, překážek v práci, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších otázek.

### **3.2. Juristický rozbor zákoníku práce č. 65/1965 Sb.**

Zákoník práce byl tvořen preambulí, základními zásadami uvedených v deseti člancích a šesti hlavních částí rozdělených do 280 paragrafů. Zákoník práce opustil běžnou a zažitou terminologii „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ a nahradil ji termíny „pracovník“ a „socialistická organizace“. Podle stranických ideologů v šedesátých letech tradiční označení „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ již správně neodráželo novou kvalitu pracovněprávního vztahu. Ten podle nich přestal být vztahem antagonistickým, neboť pracující se mohli aktivně podílet na řízení celého národního hospodářství i svého podniku, který už nebyl v rukou soukromého vlastníka, ale „vlastnictvím všeho lidu“. Z tohoto důvodu se proto začaly používat termíny „pracovník“ a „organizace“. Dodejme, že návrh na změnu v označení subjektů pracovněprávního vztahu zazněl již v roce 1949 na zasedání kodifikační subkomise při Ústřední radě odborů, avšak ze stejného ideového důvodu, tedy že popsané podmínky tehdy ještě vytvořeny nebyly – byl zamítnut.<sup>64</sup>

V preambuli je uveden stručný ideologický text, kde je především konstatováno, že „K dalšímu rozvoji a upevňování společenských pracovních vztahů je třeba upravit na základě zásad zakotvených v naší socialistické ústavě vztahy v oblasti společenské práce nově a souhrnně jednotným zákoníkem práce, který přispěje k dobudování socialistického právního řádu a k upevňování socialistické zákonnosti. Socialistický stát stanoví podmínky práce, upravuje vzájemné vztahy mezi pracovníky a socialistickými organizacemi, vytyčuje jejich vzájemné povinnosti a zaručuje práva pracujících v souladu s celospolečenskými zájmy.“ Tímto byl také proklamativně uveden účel a funkce zákoníku práce.

Základní zásady měly vyjádřit nejdůležitější principy pracovního práva. Zásadu práva na práci obsahoval čl. 1 zákoníku práce. Tato zásada se odrážela i v dalších ustanovení pracovního kodexu. Příslušná ustanovení zabezpečovala nejen právo na práci, ale i její udržení a právo na hmotné zabezpečení, pokud podnik nemohl pracovníka využívat. Na rozdíl od ústavy, která

---

<sup>64</sup> DVORÁK, J., MALÝ, K. a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 237.



s právem na práci spojovala zároveň povinnost pracovat ve prospěch celku, zákoník práce povinnost pracovat explicitně nestanovil. V článku 1 byla převzata obecná ústavní proklamace, že „Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je proto přední povinností a současně předním právem i věcí cti každého občana.“

V článku 2 byla zakotvena zásada „nevykořisťování“, kde bylo stanoveno, že „Společenské zřízení Československé socialistické republiky vylučuje vykořisťování člověka člověkem v jakékoliv formě. V článku 3. Byla zakotvena zásada smluvnosti, kdy vznik pracovního poměru byl vázán na souhlas obou stran: „Pracovněprávní vztahy, v nichž se pracovníci účastní na společenské práci podle tohoto zákoníku, mohou vzniknout jen se souhlasem občana a socialistické organizace.“ V článku 4 bylo konstatováno, že pracovníci mají právo na odpočinek a zotavení po práci. Dále přebíral formulaci o odměňování podle množství, jakosti a společenského významu práce z článku 21 ústavy. Dle 5. článku měli pracovníci právo a přední povinnost ke společnosti účastnit se na rozvoji, řízení a kontrole činnosti socialistické organizace a napomáhat k rozvoji a upevňování vztahů soudružské spolupráce a vzájemné pomoci.

Zásada pracovní kázně byla zakotvena článkem 6., kdy dle něho byli pracovníci povinni řádně plnit své povinnosti, které vyplývaly z pracovněprávních vztahů a z funkce, kterou byli pověřeni, a tak upevňovat a prohlubovat socialistickou pracovní kázeň. Článek 7. stanovil, že ženy mají právo na stejné postavení v práci jako muži a že se jim zajišťují pracovní podmínky umožňující účast na práci nejen s ohledem na jejich fyziologické předpoklady, ale zejména s ohledem na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a při péči o ně.

Článek 8. stanovil, že mladiství mají právo na přípravu povolání a zajišťují se jim pracovní podmínky umožňující úspěšný rozvoj jejich tělesných a duševních schopností. Článek 9. zakotvil povinnost pro socialistické organizace činit opatření v zájmu ochrany zdraví pracovníků při práci, dále jejich odpovědnost za škody způsobené pracovníkům pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Pracovníkům se zabezpečovala bezplatná preventivní a léčebná péče a právo na hmotné zabezpečení v pracovní neschopnosti, ve stáří a v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. S ohledem na obsáhlou tuto materii, nebyla tato zásada jako jediná realizována ustanoveními zákoníku práce, ale samostatných právních předpisů o nemocenském pojištění, sociálním zabezpečení a o zdraví lidu. Článkem 10. bylo stanoveno, že účast Revolučního odborového hnutí v pracovních vztazích, které upravoval zákoník práce je nedílnou součástí těchto vztahů.

## **Šest hlavních částí bylo dále rozděleno na hlavy a oddíly tvořených 280 paragrafy.**

První část obsahovala všeobecná ustanovení. Zejména zde byla zakotvena působnost pracovního zákoníku, pojednávala o účastnících pracovněprávních vztahů, o zabezpečení práva na práci a práci ve prospěch společnosti. Jasně zde bylo deklarováno, že pracovněprávní vztahy upravuje právě zákoník práce.<sup>65</sup> Dále zákoník práce stanovil, pokud šlo o vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, se zákoník práce vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy, popř. stanovy společenských organizací a usnesení vydaná podle nich ústředními orgány těchto organizací.<sup>66</sup>

Pokud ale byla veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídil se tento pracovní poměr zákoníkem práce. Pracovněprávní vztahy členů jednotných zemědělských družstev a občanů, kteří v družstvu trvale pracovali podle příkazů orgánů družstva a dosud ani nebyli jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, a taktéž pracovní vztahy členů výrobních družstev se podle zákoníku práce posuzovaly, jen pokud to zákoník práce výslovně stanovil nebo pokud to určily zvláštní předpisy nebo stanovy.<sup>67</sup> Zákoník práce se vztahoval také na učně jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.<sup>68</sup>

V případě příslušníků ozbrojených sil v činné službě, na příslušníky Sboru národní bezpečnosti a na prokurátory a vyšetřovatele prokuratury, se zákoník práce vztahoval, jen pokud to výslovně stanovil nebo to určovaly zvláštní předpisy.<sup>69</sup> Na studenty a žáky při jejich práci ve výrobě a při provozní praxi, na vědecké (umělecké) aspiranty a na členy krajských sdružení advokátů se zákoník práce vztahoval, pokud zvláštní předpisy nestanovily něco jiného.<sup>70</sup>

Zákoník práce ve svých ustanoveních dále stanovil, že pracovněprávní vztahy mezi občany a zahraničními organizacemi, jakož i mezi cizinci pracujícími na území Československé socialistické republiky a tuzemskými organizacemi se řídili též jeho ustanoveními, pokud předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanovily jinak.<sup>71</sup> A dále stanovil, že cizinci a osoby bez státní

---

<sup>65</sup> § 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>66</sup> § 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>67</sup> § 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>68</sup> § 3, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>69</sup> § 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>70</sup> § 5 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>71</sup> § 6 zákona č. 65/1965 Sb.

příslušnosti smějí být přijati do pracovního poměru, pouze pokud jim bylo uděleno povolení k pobytu na území Československé socialistické republiky.<sup>72</sup>

Za účastníky pracovněprávních vztahů byli označeni socialistické organizace a pracovníci. Socialistické organizace v pracovněprávním vztahu vystupovaly svým jménem a měly odpovědnost z těchto vztahů. Za organizace byly zákoníkem práce označeny státní, družstevní a společenské organizace, jakož i jiné organizace, jejichž činnost přispívala k rozvoji socialistických vztahů.<sup>73</sup>

V pracovněprávních vztazích právní úkony činil jménem organizace zejména její statutární orgán. Jiní pracovníci organizace, především vedoucí jejich organizačních útvarů, byli oprávněni, jako orgány organizace činit jménem organizace právní úkony, které vyplývaly z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.<sup>74</sup> Avšak organizace mohla v mezích své působnosti písemně pověřit další své pracovníky, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jejím jménem. V písemném pověření ale musel být uveden rozsah oprávnění pověřeného pracovníka.<sup>75</sup>

Pokud by orgán nebo pověřený pracovník překročil právním úkonem v pracovněprávních vztazích své oprávnění, tyto úkony pak nezavazovaly organizaci, pokud pracovník musel vědět, že tento orgán nebo pověřený pracovník své oprávnění překročil. Totéž platilo, pokud právní úkon učinil pracovník organizace, který k tomu nebyl oprávněn ze své funkce ani tím nebyl pověřen.<sup>76</sup>

Zákoník práce dále stanovil, že občanu vzniká způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích v tom kalendářním roce, v němž dovršil 15 let, nejdříve však ukončením povinné školní docházky. Avšak dohodu o hmotné odpovědnosti mohl uzavřít po dovršení 18 let.<sup>77</sup> Způsobilosti k pracovněprávním úkonům mohl pracovník pozbýt pouze rozhodnutím soudu. Právní úkony, ke kterým nebyl způsobilý, činil za něho jeho zástupce. Ten ale nemohl za něj uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti.<sup>78</sup>

**První část** zakotvila také účast pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace. „Účast pracovníků a jejich kolektivů na rozvoji, řízení, a kontrole činnosti organizace je

---

<sup>72</sup> § 7 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>73</sup> § 8 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>74</sup> § 9 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>75</sup> § 9, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>76</sup> § 10, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>77</sup> § 11 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>78</sup> § 12 zákona č. 65/1965 Sb.

neoddělitelným rysem socialistické demokracie a předpokladem úspěšné činnosti organizace; zaměřuje se především na zabezpečení rentability, technického rozvoje, zvyšování produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na kvalitní plnění úkolů organizace, na zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na upevňování pracovní kázně a na zvyšování kvalifikace, a tím přispívá ke zvyšování hmotné a kulturní úrovně pracovníků.<sup>79</sup>

Účast pracovníků a jejich kolektivů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace měly organizovat a rozvíjet především základní organizace Revolučního odborového hnutí, jejich závodní výbory a jiné jejich orgány, jejichž postavení bylo určeno stanovami Revolučního odborového hnutí.

Pracovníci organizace se měli podílet na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace především formami účasti organizovanými odborovými orgány; zejména měli projednávat podklady a návrhy plánů, jejich rozpis, kontrolovat a hodnotit plnění plánů a socialistického soutěžení.

Vedoucí pracovníci měli povinnost soustavně vytvářet podmínky pro rozšiřování účasti pracovníků na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, zejména pro rozvíjení socialistického soutěžení, hnutí vynálezců, novátorů a zlepšovatelů a dalších forem tvůrčí iniciativy, a využívat zkušeností, připomínek a návrhů pracovníků a odborových orgánů.<sup>80</sup>

**V druhé části** byla zakotvena úprava vzniku, změny a zániku pracovního poměru,<sup>81</sup> pracovní kázně a pracovního řádu, pracovní doby a doby odpočinku, mzdy, náhrady mzdy a náhrad výdajů, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o pracovníky, pracovních podmínek žen a mladistvých, náhrady škody a rozhodování pracovních sporů.

V případě pracovních podmínek těhotných žen a matek se zákoník práce věnoval problematice jejich převedení na jinou práci, pracovních cest a přeložení, rozvázání pracovního

---

<sup>79</sup> § 18 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>80</sup> § 19 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>81</sup> Problematice pracovního poměru se věnuji v samostatné kapitole níže v textu mé práce.

poměru, úpravy pracovní doby, mateřské dovolené, přestávek ke kojení. V případě mladistvých stanovil povinnost organizace vytvářet příznivé podmínky pro jejich všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností. Organizace ze zákona měly povinnost zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které byly přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji a poskytovat jim při práci zvýšenou péči. Organizace nesměla mladistvé zaměstnávat prací přesčas a prací v noci,<sup>82</sup> mladší než 16 let prací v úkolu a užívat při jejich odměňování úkolové mzdy.

Zákoník práce přímo stanovil, jaké práce jsou mladistvým zakázány.<sup>83</sup> Mladiství nesměli být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Z toho byla stanovena výjimka pro chlapce starší 16 let, pokud byly tyto práce nezbytné pro jejich přípravu k povolání. Dále nesměli být mladiství zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku by byly pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Dále se nesměli mladiství zaměstnávat pracemi, při kterých by byli vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví spolupracovníků nebo jiných osob.

Zákoník práce řešil i problematiku odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Jednalo se o různé typy odpovědnosti: odpovědnost za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody, odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které byl pracovník povinen vyúčtovat, odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů.<sup>84</sup>

Stanoven byl i rozsah náhrady škody. V případě odpovědnosti způsobené zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů byl povinen nahradit organizaci skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže škodu neodčinil uvedením v předešlý stav. V případě odpovědnosti za schodek nebo za ztrátu svěřených předmětů byl povinen nahradit schodek nebo ztrátu v plné výši.

Odpovědnost dle zákona měla i organizace. Organizace odpovídala pracovníku za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti pravidlům socialistického soužití. Organizace

---

<sup>82</sup> § 166 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>83</sup> § 167 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>84</sup> §§ 175-178 zákona č. 65/1965 Sb.

pracovníkovi odpovídala také za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů organizace pracovníci jednající jejím jménem, dále na věcech způsobenou úmyslnou trestnou činností,<sup>85</sup> a za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, za škodu na odložených věcech a při odvrácení škody.

Organizace byla povinna nahradit pracovníkovi skutečnou škodu, a to v penězích, pokud neodčinil uvedením v předešlý stav. Pokud šlo o škodu na zdraví, platily pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech. Pracovníkovi, který utrpěl pracovní úraz nebo u kterého byla zjištěna nemoc z povolání, byla organizace povinna v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídala, poskytnout náhradu za ztrátu na výdělků, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu.<sup>86</sup>

**Třetí část** upravovala poměrně stručně učební poměr.<sup>87</sup> Zejména zde byly stanoveny povinnosti organizace a učňů. Mezi povinnosti organizace zejména náleželo zabezpečení všeobecného a odborného vzdělání učně v rozsahu, které stanovovaly učební plány a učební osnovy.<sup>88</sup>

Dle zákoníku měla organizace vytvářet příznivé podmínky pro uplatňování a rozvíjení schopností a iniciativy učně i pro jeho zdravý vývoj a zajišťovat jeho bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dále měla vést učně k pracovní kázi, k poměru k práci, zaměstnávat ho pracemi v souladu s učebními plány a osnovami a poskytovat mu finanční a hmotné zabezpečení.

Učeň byl především povinen svědomitě a vytrvale se učit a osvojovat si vědomosti a dovednosti učebního oboru, v němž byl vychováván, novou techniku a pracovní metody, plnit pokyny výchovných pracovníků a dodržovat zásady spolupráce, chránit majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a šetrně zacházet s materiálem, stroji a nástroji, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podrobit se předepsaným zkouškám.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> § 187 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>86</sup> § 193 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>87</sup> § 217 an. zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>88</sup> § 218 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>89</sup> § 219 zákona č. 65/1965 Sb.

Učební poměr se sjednával písemnou smlouvou, kterou uzavíral učeň a organizace. Smlouva vznikala dnem, který byl určen ve smlouvě, jako den nástupu učně do učebního poměru. Organizace musela v učební smlouvě dohodnout, učební obor, v němž se měl učeň vychovat, místo, kde bude výchova prováděna a den nástupu do učebního poměru.<sup>90</sup> Zpravidla měla učební smlouva obsahovat také ustanovení o délce učební doby, o finančním a hmotném zabezpečení učně a o dalších povinnostech účastníků učebního poměru.

Dle zákoníku práce se učební poměr ukončoval závěrečnou učňovskou zkouškou, popř. uplynutím učební doby, výpovědí, okamžitým zrušením ze strany učně nebo dohodou.<sup>91</sup> Avšak i organizace mohla dát učni výpověď,<sup>92</sup> a to v případě pokud nemohla nadále plnit povinnosti vyplývající pro ni z učebního poměru vzhledem ke změně svých úkolů, dále pokud učeň porušoval opětovně pracovní kázeň, přesto, že mu již bylo uloženo kárné opatření nebo porušil zvláště hrubým způsobem pracovní kázeň a jeho setrvání v učebním poměru by vážně narušilo výchovu ostatních učňů nebo pokud byl učeň trvale nezpůsobilý dále plnit povinnosti, které vyplývaly z učebního poměru.

Učeň mohl dát výpověď, pokud organizace porušovala podstatnou povinnost, kterou měla vůči němu podle učební smlouvy nebo právních předpisů, popř. ji nemohl plnit v důsledku organizačních změn, dále pokud byl přijat jako žák na střední školu nebo jako student na vysokou školu, s výjimkou studia při zaměstnání, dále pokud měl pro to vážný zdravotní, rodinný nebo jiný důležitý důvod.

V obou případech, tj. jak ze strany organizace, tak ze strany učně byla stanovena zákonem výpovědní lhůta jeden měsíc.

Učeň mohl zrušit učební poměr okamžitě, jestliže podle lékařského posudku nemohl plnit povinnosti z učebního poměru bez vážného ohrožení svého zdraví a nedošlo-li k dohodě o změně učebního poměru.

---

<sup>90</sup> § 220 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>91</sup> § 222 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>92</sup> § 223 zákona č. 65/1965 Sb.

Při skončení učebního poměru měla organizace dle zákona tyto povinnosti: uzavřít s učněm pracovní smlouvu a umožnit mu v kolektivu ostatních pracovníků další odborný růst po úspěšném vykonání závěrečné učňovské zkoušky, popř. po uplynutí učební doby,<sup>93</sup> pokud učební poměr skončil na základě výpovědi nebo okamžitým zrušením, byl okresní národní výbor ve spolupráci s organizací povinen zajistit učni možnost výchovy v učebním poměru v jiné organizaci, s výjimkou případu kdy byl učeň přijat ke studiu.

**Čtvrtá část** se věnovala dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce umožňoval uzavřít mezi organizací a občanem také dohodu k provedení některých prací mimo pracovní poměr, pokud to bylo nezbytné k lepšímu plnění úkolů organizace, zkvalitnění služeb obyvatelstvu nebo k umožnění širší účasti na společenské práci občanům, kteří pro svůj zdravotní stav, pokročilý věk nebo úkoly při výchově dětí nemohly konat práci v pracovním poměru, a to v rozsahu odpovídajícím jejich možnostem a schopnostem.<sup>94</sup>

Tyto dohody bylo možné uzavřít k provádění pracovní činnosti nebo k provedení ojedinelého určitého pracovního úkolu. Při uzavírání těchto dohod musely organizace úzce spolupracovat s okresními národními výbory.<sup>95</sup> Dohodu bylo možné uzavřít i s mladistvým, avšak pokud tím nebyl ohrožen jeho zdravý vývoj nebo výchova k povolání. Na základě těchto uzavřených dohod vyplývaly pracovníkovi určité povinnosti, zejména konat práci svědomitě a řádně, konat práci osobně, popř. za pomoci rodinných příslušníků uvedených v dohodě, řádně hospodařit se svěřeným prostředky, apod.<sup>96</sup> Z dohod vyplývaly i povinnosti pro organizaci, zejména šlo o povinnost vytvářet pracovníkům přiměřené pracovní podmínky, které měly zajistit řádný a bezpečný výkon práce, seznamovat pracovníky s předpisy, které se vztahovaly na výkon jejich práce, především s předpisy k zajištění bezpečnosti ochrany zdraví při práci, poskytovat pracovníkům sjednanou odměnu atd.<sup>97</sup>

Dohodu o pracovní činnosti byla organizace povinná uzavřít v písemné formě, jinak byla neplatná. V dohodě musel být uveden způsob odměňování a podmínky, které byly sjednány pro řádný a bezpečný výkon práce. Dohodu o pracovní činnosti bylo možné uzavřít na dobu určitou

---

<sup>93</sup> § 227 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>94</sup> § 232 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>95</sup> § 233 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>96</sup> § 234, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>97</sup> § 234, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.



nebo neurčitou.<sup>98</sup> Dohoda o provedení práce se uzavírala písemně nebo ústně. Pracovní úkon bylo nutné provést ve sjednané lhůtě, jinak mohla organizace od smlouvy odstoupit.<sup>99</sup>

Těž mohl od smlouvy odstoupit pracovník, a to v případě, kdy mu organizace nevytvořila sjednané pracovní podmínky pro provedení jeho pracovního úkolu. Spory, které vyplývaly z těchto dohod, se neprojednávaly v rozhodčím řízení, ale rozhodovaly o nich soudy.<sup>100</sup>

Zásady pro odměňování pracovníků činných podle těchto dohod a bližší podmínky pro jejich uzavírání stanovovaly ústřední orgány v dohodě s ministerstvem financí a s ústředními výbory odborových svazů.<sup>101</sup>

**Pátá část** obsahovala společná ustanovení a pojednávala o pracovněprávních úkonech, neplatnosti, smlouvách, zajištění, přechodu a zániku práv a povinností pro uplatnění nároků a počítání času.

Smlouva, popř. dohoda dle zákoníku byla uzavřena, jakmile se účastníci dohodli na jejím obsahu.<sup>102</sup> Od smlouvy bylo možné odstoupit pouze, jestliže to bylo v zákoníku práce stanoveno nebo dohodnuto účastníky.<sup>103</sup>

**V šesté části** byla zahrnuta zvláštní úprava pracovního poměru některých pracovníků, legální výklad některých pojmů a přechodná a zrušovací ustanovení. Zákoník práce legálním výkladem vymezil, kdo a v jakém rozsahu plní úkoly ústředních orgánů podle zákoníku práce u organizací přímo řízených národními výbory, co se myslí předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, invalidním důchodem, částečným invalidním důchodem a důchodem pozůstalých, kdo je osamělá žena, mladistvý, kdo je zástupcem mladistvého pracovníka i jak se zajišťuje průměrný výdělek.<sup>104</sup>

V této části bylo také stanoveno, že zákoník práce nabude účinnosti 1. ledna 1966. Na základě jeho zrušovacích ustanovení bylo výslovně zrušeno více než osmdesát právních předpisů,

---

<sup>98</sup> § 237 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>99</sup> § 238 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>100</sup> § 236 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>101</sup> § 239 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>102</sup> § 244 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>103</sup> § 245 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>104</sup> § 271 an zákona č. 65/1965 Sb.

zejména XXVI. hlava všeobecného občanského zákoníku z roku 1811, živnostenský řád z roku 1859, zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918, výslovně neuvedené mzdové předpisy, předpisy, které upravovaly náhrady při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu či předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které mu odporovaly. Z druhé strany některé předpisy v platnosti ponechal, např. zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.

### **3.3. Novelizace pracovního zákoníku**

Po vydání zákoníku práce byla pak vydána řada dalších předpisů, které měnily či doplňovaly ustanovení, která se dotýkala zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů. Vedle těchto předpisů byly schváleny i tři obsáhlé novely zákoníku práce. Jednalo se o zákon č. 153/1969 Sb., zákon č. 20/1975 Sb. a zákon č. 188/1988 Sb. Tyto novely změnily natolik výrazně pracovněprávní úpravu, že bylo vždy rozhodnuto zároveň o publikování úplného znění zákoníku zákony č. 42/1970 Sb., č. 55/1975 Sb. a č. 52/1989 Sb. Jinak v období socialismu byl zákoník práce jedenáctkrát novelizován, přičemž změny se týkaly zejména zlepšování pracovních podmínek, např. pracovní doby, prodloužené mateřské dovolené atd.

#### **3.3.1. První novela**

Přípravné práce na první novele zákoníku práce zákona č. 153/1969 Sb. byly započaty již roku 1968, dokončena byla však až v duchu nastupující normalizace. Novela zákoníku práce měla zejména sloužit k boji proti „nežádoucím společenským jevům“. Tak se mělo stát jednak dílčími opatřeními k upevnění pracovní disciplíny a posílení autority vedoucích pracovníků, jednak převzetím ustanovení diskriminujícího zákonného opatření č. 99/1969 Sb. vydaného v reakci na události spojené s prvním výročí okupace.<sup>105</sup>

Na základě výše citovaného zákonného opatření bylo možné funkcionáře, který svou činností narušoval socialistický společenský řád a ztratil důvěru potřebnou k zastávání dosavadní

---

<sup>105</sup> SCHELLE, K. TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. Svazek VII. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017, s. 60.

své funkce nebo svého dosavadního pracovního místa, z funkce odvolat, popř. s ním okamžitě rozvázat pracovní poměr.<sup>106</sup>

Avšak první novela se dotýkala i řady problémů, které se objevily při aplikaci zákoníku práce, zlepšila pracovní podmínky zaměstnanců např. tím, že prodloužila dovolenou, ženám přiznala právo na další prodlouženou mateřskou dovolenou atd. Novela v zásadě rozšířila působnost zákoníku práce i na vztahy ve výrobních družstvech.<sup>107</sup>

### **3.3.2. Druhá novela**

Druhou novelou zákoníku práce zákonem č. 20/1975 Sb., kterou doplňovalo prováděcí nařízení č. 54/1975 Sb. byla opět proklamována snaha posílit pracovní disciplínu, včetně účelného rozvržení a důsledného využívání pracovní doby. Novela se dotkla také problematiky rozvázání pracovního poměru, zejména v tom, že byla zúžena možnost pro použití diskriminačního opatření, které zavedla první novela zákoníku práce. Dílčím způsobem byla novelou změněna příslušná ustanovení zákoníku práce o ukládání kárných opatření.

Novelou č. 20/1975 Sb. byl také posílen vliv Revolučního odborového hnutí nad dodržováním pracovního zákonodárství. Novela dále přinesla změny týkající se organizace řešení pracovních sporů. Novelou byl položen základ pro vznik rozhodčích komisí (odborových orgánů), které měly rozhodovat pracovněprávní spory. Rozhodčí komise měly zejména řešit spory mezi zaměstnancem a organizací o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu pracovníka na zrušení kárného opatření. Taxativně bylo také stanoveno, které spory komise neměly řešit.<sup>108</sup>

### **3.3.3. Třetí novela**

---

<sup>106</sup> Tamtéž.

<sup>107</sup> Tamtéž.

<sup>108</sup> KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2. podstatně přeprac. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988, s. 29-30; BĚLINA, M. *Pracovní právo.* 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 37.

Třetí novela zákoníku práce č. 188/1988 Sb. měla usnadnit společensky žádoucí mobilitu pracovníků, jejich účelnější rozmístění a využívání jejich síly. Tak se mělo dít např. umožněním sjednávání souběžného pracovního poměru s plným pracovním úvazkem na dobu dovolené, sjednocením výpovědní lhůty pro pracovníka i organizaci nebo rozšířením okruhu jmenovaných funkcí, ze kterých je možné pracovníka odvolat a převést na jinou práci i bez jeho souhlasu.

Jako předcházející novely i tato novela zákoníku práce sledovala upevnění pracovní kázně a lepší využívání pracovní doby, zvyšování kvality práce a ochranu socialistického vlastnictví. To se mělo dít např. zpřísněním postihu vedoucích i pracovníků, rozšířením možnosti dát pracovníkovi výpověď, příp. s ním okamžitě zrušit pracovní poměr nebo prohloubením kontrolní činnosti.

Novela měla přispět ke zvyšování kvalifikace pracovníků, zefektivnit jejich odměňování a upevnit pracovní jistoty, např. lépe chránit odborové funkcionáře a členy rozhodčích komisí před převedením na jinou práci, přeložením, výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Novela se dotkla i kolektivních smluv. Zejména měla za cíl uvolnit prostor pro kolektivní vyjednávání a posílení významu kolektivních smluv. Podle novely již nebylo třeba k stanovení normativních závazků v kolektivní smlouvě zákonného zmocnění. Úprava mzdových a dalších pracovněprávních závazků, z nichž zaměstnancům plynuly nároky, mohla být do budoucna sjednána bez předchozího zmocnění a pouze tak, aby odpovídala směrnicím a zákonům.

## **4. K některým vybraným otázkám týkajících se oblasti pracovního práva**

### **4.1. Pracovní smlouva a pracovní poměr**

Ve sledovaném období problematika uzavírání a zániku pracovního poměru byla značně ovlivněna administrativními zásahy ze strany státu, institut pracovního poměru se přesouval ze soukromoprávní oblasti do oblasti veřejnoprávní. V případě pracovních smluv, které rámcově vymezovaly ještě ustanovení Všeobecného občanského zákoníku,<sup>109</sup> doplněné ustanovením Ústavy z roku 1948,<sup>110</sup> a zákonem č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice, se chápaly jako dohoda mezi dvěma subjekty, kdy se jedna strana zavazuje po nějaký čas konat služby a druhá strana poskytnout mzdu podle jakosti, množství a společenského významu konané práce.

Z dalších nově přijatých předpisů se uzavírání pracovních smluv, resp. vzniku pracovního poměru dotkly další přijaté a postupně měněné předpisy o rozmisťování pracovních sil (viz níže), předpisy o občanské pracovní výpomoci,<sup>111</sup> nebo o souhlasu národního výboru se sjednáním pracovní smlouvy, předpisy zkracující pracovní dobu nebo pojednávající o bezpečnosti při práci. Celá řada předpisů omezovala volnost skončit pracovní poměr.

Na základě dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, se stát, představovaný úřady ochrany práce a později referáty pracovních sil okresních národních výborů, stával jakýmsi prostředníkem ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Rozsah státní intervence byl specifikován v části druhé citovaného dekretu pod názvem „Omezení při sjednávání

---

<sup>109</sup> §§ 1151 a 1153 Všeobecného občanského zákoníku

<sup>110</sup> § 27 úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>111</sup> Vládní nařízení č. 40/1953 Sb.

a rozvazování pracovního (učební) poměru“. V dekretu bylo stanoveno, že „Pracovní (učební) poměr může být s právní účinností sjednán nebo rozvázán... jen po předchozím souhlasu příslušného okresního úřadu ochrany práce...“<sup>112</sup>

Důvody, které opravňovaly udělení souhlasu ze strany okresního úřadu ochrany práce, nebyly v zákoně specifikovány, musely ale být takové povahy, aby je příslušný referát pracovních sil uznal za důležité. Došlo tak k ponechání dosti velkého prostoru pro aplikaci práva orgánem státní správy, který v podstatě směřoval k omezení svobodné volby zaměstnání, jelikož dle zákona „neomezená volnost při výpovědi by vedla ke škodlivé fluktuaci, která působí značné škody celku a je vzhledem k jednotné úpravě mezd a nejdůležitějších pracovních podmínek v zásadě neodůvodněnou. Ze zaměstnanců využívá této volnosti jen omezený počet fluktuantů, kteří využívání odstranění nezaměstnanosti a práv pracujících ke svým sobeckým cílům a ke škodě celku“.<sup>113</sup>

Dekretem prezidenta republiky byly zároveň stanoveny výjimky, kdy souhlasu k sjednání pracovního poměru ze strany okresního úřadu ochrany práce nebylo třeba. Jednalo se o případ,<sup>114</sup> pokud docházelo k přijetí zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se sjednával na dobu méně než sedmi kalendářních dnů po sobě jdoucích, výpomocných dělníků, zaměstnaných při naléhavých pracích v zemědělství nebo lesnictví v maximální nepřetržité době čtyř týdnů a osob, které byly přijaty pouze k odstranění stavu nouze, např. k odstranění následků živelné pohromy. V případě rozvázání pracovního poměru nebylo zapotřebí souhlasu okresního úřadu ochrany práce v případě,<sup>115</sup> pokud s rozvázáním poměru souhlasily obě strany, nebo byl někdo přijat na zkoušku nebo na výpomoc a pracovní poměr byl zrušen do jednoho měsíce, u zaměstnanců přijatých na sezónní nebo kampaňové práce po skončení těchto prací, v zemědělských (lesnických) závodech u pracovních sil, které nebyly v zemědělství (lesnictví) zaměstnány z povolání, nýbrž jen přechodně při naléhavých pracích, a u pracovních poměrů kdy nebylo třeba souhlasu k sjednání pracovního poměru ze strany okresního úřadu ochrany práce (viz výše).

<sup>112</sup> § 13, odst. 1 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>113</sup> WITZ, K., HROMADA, J. *Československé pracovní právo*. Praha 1954, s. 78.

<sup>114</sup> § 13, odst. 2 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>115</sup> § 13, odst. 3 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

Dle dekretu prezidenta republiky bylo ministerstvo ochrany práce a sociální péče zmocněno výjimkou stanovit, kdy souhlas okresního úřadu ochrany práce nebyl nutný. Toto opáření mohlo být učiněno buď všeobecně pro určité obvody nebo hospodářská odvětví, skupiny povolání nebo pro jednotlivé závody.<sup>116</sup> Tato norma byla podrobně rozvedena zákonem č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilisace pracovních sil.<sup>117</sup> Rozvázání pracovního poměru řešil zákon tak,<sup>118</sup> že zaměstnavatel byl povinen dát zaměstnancům, určeným k uvolnění, výpověď nejpozději do tří dnů ode dne, kdy byl okresního úřadu ochrany práce vyrozuměn podle § 9, odst. 5, že rozklad proti výměru podán nebyl, pokud se týče, že byl zamítnut.

Dle § 9, odst. 5 bylo stanoveno, že „Výměr o tom, že dává souhlas k rozvázání pracovního poměru s navrženými zaměstnanci, doručí okresní úřad ochrany práce zaměstnavateli i vybraným zaměstnancům.“ Proti výměru mohl pak jak zaměstnavatel, tak i vybraný zaměstnanec podat rozklad do tří dnů od jeho doručení ke správnímu výboru okresního úřadu ochrany práce. Ten o rozkladu musel rozhodnout nejdéle do 14 dnů v senátu, který se skládal z předsedy a dvou přísedících.

Předseda a členové senátu byli voleni správním výborem z jeho středu.<sup>119</sup> Rozklad měl odkladný účinek. Okresní úřad ochrany práce v každém případě musel neprodleně vyrozumět zaměstnavatele o tom, zda byl rozklad podán a jak bylo o něm rozhodnuto. Odvolání z rozhodnutí senátu o podaném rozkladu, a nepoužila-li strana rozkladu, z rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce, že dává souhlas k rozvázání pracovního poměru s navrženými zaměstnanci, nemělo odkladného účinku.<sup>120</sup>

Výpovědní lhůta pro rozvázání pracovního poměru byla zákonem stanovena na třicet dnů.<sup>121</sup> Dle zákona měli zaměstnanci právo vybrat si ve lhůtě 14 dnů, ode dne, kdy jim byla dána výpověď v rámci vymezeném okresním úřadem ochrany práce pracovní obor, popř. závod. Okresní úřad ochrany práce mohl, pokud schvaloval nový pracovní poměr, přiměřeně zkrátit výpovědní lhůtu.

---

<sup>116</sup> § 13, odst. 4 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

<sup>117</sup> Určité změny přineslo ještě vládní nařízení č. 52/1953 Sb., o opatřeních proti absenci a fluktuaci.

<sup>118</sup> § 10, odst. 1 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>119</sup> Viz § 3, odst. 2 vládního nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

<sup>120</sup> § 9, odst. 5 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>121</sup> § 10, odst. 2 zákona č. 87/1947 Sb.

V tomto případě musel vyrozumět o tomto zkrácení jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Proti rozhodnutí o zkrácení výpovědní lhůty nebylo možné podat opravný prostředek.<sup>122</sup>

V tomto období se setkáváme i se zvláštním případem vzniku pracovního poměru. Tento druh pracovního poměru se zakládal jednostranným aktem orgánu státní správy. Specifickým případem vzniku pracovního poměru správním aktem bylo přidělení podle části I. dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti ve znění zákona č. 175/1948 Sb., kterým se mění dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti. V tomto případě o přidělení vydával příslušný referát pracovních sil výměr, přičemž dřívější pracovní poměr nezanikal a na zaměstnance se pohlíželo jako by měl dovolenou. Např. absolventi učilišť měli povinnost pracovat v podnicích, které určilo ministerstvo pracovních sil, po dobu tří nebo čtyř let. Pracovní poměr se u nich zakládal přidělením absolventa učiliště nebo jeho zařazením do práce.<sup>123</sup> Obdobně vznikala pracovní poměr u absolventů vysokých a výběrových odborných škol. Toto přidělení vydával rektor vysoké školy nebo ředitel školy, a to na dobu tří let.<sup>124</sup> Ke vzniku a skončení takto založeného pracovního poměru nebylo třeba souhlasu příslušného referátu okresního národního výboru.

Také v dalších případech byl základem pracovního poměru správní akt. Např. v případech jmenování ředitelů národních podniků, správců komunálních podniků a některých dalších vedoucích zaměstnanců.<sup>125</sup> Generálního ředitele národního podniku jmenovala a odvolávala vláda na návrh věcně příslušného ministra. Oblastního ředitele jmenoval a odvolával příslušný ministr.<sup>126</sup> Správce komunálního podniku byl jmenován a odvoláván vedoucím národním výborem po vyjádření krajského inspektorátu podniků a po slyšení krajského orgánu jednotné odborové organizace.<sup>127</sup>

Správní akt byl základem pracovního poměru v případě převedení zaměstnanců podle vládního nařízení č. 43/1952 Sb., o rozmisťování odborných pracovníků. Odborní pracovníci byli přemisťováni na základě příkazu příslušného ministra nejvýše na dobu tři let.<sup>128</sup> Převedením byl ukončen dosavadní pracovní poměr a vznikala nový pracovní poměr k podniku, do kterého byl

---

<sup>122</sup> § 10, odst. 3 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>123</sup> Srv. zákon č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách.

<sup>124</sup> Viz vládní nařízení č. 20/1952 Sb.

<sup>125</sup> Viz zákon č. 103/1950 Sb., o národních podnicích průmyslových a zákon č. 167/1950 Sb., o komunálních podnicích.

<sup>126</sup> § 34, odst. 1 zákona č. 103/1950 Sb., o národních podnicích průmyslových.

<sup>127</sup> § 17, odst. 5 zákona č. 167/1950 Sb., o komunálních podnicích.

<sup>128</sup> §§ 2, 3 a 5, odst. 1 vládního nařízení č. 43/1952 Sb.



odborný pracovník převeden.<sup>129</sup> K takto založenému pracovnímu poměru nebylo zapotřebí souhlasu příslušného referátu okresního národního výboru.

V občanském zákoníku z roku 1950 úprava služební smlouvy nebyla již do jeho textu začleněna. To bylo zdůvodněno tím, že zákoník nemůže převzít buržoazní koncepci, ve které se na pracovní sílu hledí jako na zboží.<sup>130</sup> Nová úprava pracovního poměru, vznikajícího na základě pracovní smlouvy a některých jiných skutečností, se proto měla podle sovětského vzoru stát základem samostatného právního odvětví – pracovního práva. Pracovní kodex však ještě nebyl vydán, a proto se stále velká část pracovních vztahů opírala o výše uvedené právní předpisy. Tyto předpisy však pracovní smlouvu neupravovaly komplexně a pracovní poměr, jak bylo výše nastíněno, vznikal především na základě pracovní smlouvy ale i na základě správního aktu.

Pracovní smlouva vedle druhu práce zpravidla obsahovala místo výkonu práce, výši mzdy, délku pracovní doby, dobu trvání pracovního poměru. Pokud tato ustanovení nebyla ve smlouvě, platila ustanovení příslušných právních předpisů. V návaznosti na úpravu z poválečného období mohla být pracovní smlouva platně sjednána pouze se souhlasem odborů, dříve referátu, pracovních sil rady okresního národního výboru a přijetí zaměstnance bylo třeba projednat se závodním zastupitelstvem.<sup>131</sup>

Pracovní poměr zanikal smrtí zaměstnance, uplynutím doby, dohodou stran, výpovědí nebo okamžitým zrušením, příp. dalšími způsoby. Výpovědní lhůty se lišily podle kategorií pracovníků, příp. i podle věku. U dělníků v duchu starších předpisů byla výpovědní lhůta čtrnáctidenní, u státních zaměstnanců tříměsíční a u administrativních a technických pracovníků v národních podnicích se měnila podle délky zaměstnání od šesti týdnů do pěti měsíců.

Některé právní předpisy zlepšily v mnoha směrech postavení zaměstnanců, kteří pracovali v dělnických profesích. Nová právní úprava se dotkla také některých zvláštních druhů zaměstnaneckého pracovního poměru, především státních zaměstnanců správního aparátu a

---

<sup>129</sup> § 5, odst. 2 vládního nařízení č. 43/1952 Sb.

<sup>130</sup> VOJÁČEK, L. Když služební smlouva dosluhovala. DVORÁK, J., MALÝ, K. (eds.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 233.

<sup>131</sup> Srv. dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb. a zákon č. 103/1950 Sb.

některých dalších. Pracovní poměry těchto zaměstnanců byly vymezeny na základě zákona č. 66/1950 Sb. a navazujícího na něho vládního nařízení č. 120/1950 Sb. V jejich případě vznikl pracovní poměr na základě správního aktu a nebyl vyžadován předchozí souhlas okresního národního výboru. Podle ustanovení zákona se státním zaměstnancem mohl stát pouze československý státní občan, který byl státně spolehlivý a bezúhonný, tělesně a duševně způsobilý k práci, pro kterou byl přijímán, prokázal přiměřenou dobu ve výrobě a měl potřebnou politickou a odbornou způsobilost.<sup>132</sup>

Zákon č. 4/1950 Sb. nově upravil pracovní poměr domovníků,<sup>133</sup> několikrát novelizovaným zákonem č. 67/1950 Sb.,<sup>134</sup> byly upraveny pracovní poměry soudců z povolání, prokurátorů a soudních čekatelů, či zákon č. 114/1951 Sb., o advokacii upravoval pracovní poměr advokátů.

Pracovní poměr pak řešil po dlouhou dobu připravovaný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Oficiální prezentování pracovního poměru vycházelo z nového pojetí pracovněprávních vztahů. V jeho duchu zúčastněné subjekty v pracovněprávních vztazích nevystupovaly jako strany s protichůdnými zájmy, ale měly vzájemně úzce spolupracovat.

Podle pracovního kodexu „pracovník v pracovním poměru se podílí v kolektivu pracovníků svou prací za mzdu podle pokynů organizace“ na plnění jejích úkolů a také na rozvoji, řízení a kontrole její činnosti.<sup>135</sup> Tímto ustanovením byly zdůrazněny obě základní neoddělitelné složky socialistického pracovního poměru.<sup>136</sup> Pracovní poměr vznikal zpravidla mezi občanem a socialistickou organizací, která disponovala výrobními prostředky nebo se podílela na řídicí práci.

Výjimečně mohl vzniknout pracovní poměr i mezi občanem a nesocialistickou organizací nebo mezi občany navzájem. Pro pracovní poměry mezi občany navzájem platila ustanovení zákoníku práce s výjimkami uvedenými v § 269. Tyto výjimky se týkaly změny druhu a místa výkonu práce, výpovědi, porušení pracovní kázně, rozhodování sporů nebo projednávání s orgány Revolučního odborového hnutí.

---

<sup>132</sup> § 6 zákona č. 66/1950 Sb.

<sup>133</sup> Srv. s předcházející právní úpravou, zákonem č. 82/1920 Sb. z. a n.

<sup>134</sup> Zákon byl nahrazen pak zákonem č. 62/1961 Sb., o organizaci soudů.

<sup>135</sup> § 27, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>136</sup> BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovní poměr*. Praha 1967.

Zákoník označoval za účastníky pracovně právních vztahů socialistickou organizaci a pracovníky občana vystupujícího v pracovněprávních vztazích za pracovníka, zaměstnavatele, pokud jím nebyl občan za organizaci.

Pracovní poměr se zakládal zpravidla na pracovní smlouvě mezi organizací a pracovníkem.<sup>137</sup> Vzniknout mohl také v důsledku volby nebo jmenování.<sup>138</sup> Volbou mohl být založen v případech stanovených zvláštními předpisy, popř. stanovami nebo usneseními ústředních orgánů společenských organizací. Jmenováním vznikal u vedoucích pracovníků jmenovaných do jejich funkce orgánem nadřízeným organizaci, v níž měl pracovník svou funkci vykonávat.

Zákoník práce ukládal při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnancem řadu povinností pro organizaci. Před uzavřením smlouvy byla organizace povinna seznámit pracovníka s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly a s pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých ml práci konat. Organizace byla dále povinna zajistit v případech stanovených orgány státní zdravotní správy, aby se pracovník před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce.<sup>139</sup>

Další povinností byla povinnost dohodnout s pracovníkem náležitosti pracovní smlouvy. Dle zákoníku práce mezi náležitosti pracovní smlouvy patřil druh práce nebo funkce, na kterou je pracovník přijímán, místo, kde má být práce vykonávána, a den nástupu do práce.<sup>140</sup>

Druh práce bylo možné s ohledem na provozní podmínky stanovit různě. Nesměl být sjednán jako individuálně určený pracovní úkol, pracovní závazek pracovníka měl generický charakter. Současně nesměl být ale vymezen příliš obecně, tedy neurčitě. Místo, kde má být práce vykonávána, mělo být stanovené tak, aby nebylo možné obcházet ustanovení o výjimečné a časově omezené možnosti překládat pracovníka bez jeho souhlasu do jiného místa. Stanovení místa však z druhé strany nebránilo tomu, aby pracovník dobrovolně převzal závazek pracovat pro organizaci jinde.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> § 27, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>138</sup> § 27, odst. 3, 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>139</sup> § 28 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>140</sup> § 29, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>141</sup> VOJÁČEK, L. Pracovní poměr a pracovní smlouva. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. V. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 694.

Zpravidla měla pracovní smlouva obsahovat i mzdové zařazení, odpovídající sjednanému druhu práce, popř. další podmínky, na kterých měly strany zájem.<sup>142</sup> Pracovní poměr se sjednával na dobu neurčitou, pokud výslovně v pracovní smlouvě nebyla určena doba jeho trvání.<sup>143</sup> V pracovní smlouvě mohla být i sjednána zkušební doba. Pokud nebyla dohodnuta zkušební doba kratší, pak činila ze zákona jeden měsíc. Sjednaná zkušební doba nesměla být dodatečně prodloužena. Pokud ale pracovník nemohl během zkušební doby pracovat pro překážky v práci celkem déle než šest dnů, nezapočítávala se do zkušební doby doba trvání těchto překážek.<sup>144</sup>

Pokud nebyla sjednána zkušební doba v písemné formě, její sjednání bylo považováno za neplatné. To platilo i pro další případy, např. když pracovník a organizace do pracovní smlouvy vtělili ustanovení, které odporovalo zákoníku práce nebo jinému právnímu předpisu, např. byla sjednána kratší nebo delší výpovědní lhůta nebo ustanovení, na základě kterého se pracovník předem vzdal svých zaručených práv z pracovního poměru. Ochrana pracovníka se projevila i v ustanovení § 243, odst. 4 kdy zákoníkem práce byla upravena neplatnost pracovněprávních úkonů výrazně ve prospěch pracovníka. Ustanovení zákoníku práce stanovilo, že neplatnost právního úkonu mohla být pracovníkovi na újmu jen tehdy, pokud ji způsobil výlučně sám.

Pokud se např. ukázalo, že pracovní smlouva není platná a že vinu za to je možné přičítat pouze organizaci nebo pracovníkovi i organizaci, příslušely pracovníkovi v zásadě stejné nároky jako pracovníkovi v platném pracovním vztahu. Když neplatnost pracovní smlouvy způsobil výlučně pracovník, měl pouze nárok na odměnu za skutečně vykonanou práci a příslušely mu jen ty pracovněprávní nároky, které mu zákoník práce výslovně přiznával.

Organizace byla dále povinna uzavřít pracovní smlouvu písemně, pokud o to požádal pracovník, vstupoval-li pracovník poprvé do pracovního poměru po vyučení nebo absolvování školy nebo pokud uzavíral pracovní smlouvu mladistvý, přejímala-li organizace při uzavření pracovní smlouvy závazek, že pracovníka zaškolí pro určité povolání, pokud šlo o pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup> § 29, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>143</sup> § 30 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>144</sup> § 31 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>145</sup> § 32, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

V písemné formě musela být také uzavřena pracovní smlouva, kterou s pracovníkem uzavíral jménem organizace podle zvláštních předpisů národní výbor v rámci náboru prováděného národními výboru.<sup>146</sup> Pokud pracovní smlouva byla uzavřena v písemné formě, měla organizace povinnost vydat pracovníku jedno její vyhotovení.<sup>147</sup>

Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy vznikal dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.<sup>148</sup> Den nástupu do práce patřil do podstatných náležitostí pracovní smlouvy proto, že tímto dnem vznikal pracovní poměr, a to za určitých předpokladů i tehdy, když pracovník do práce v ten den fyzicky nenastoupil.<sup>149</sup> Pokud ale pracovník ve sjednaný den nenastoupil do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomil organizaci o této překážce, mohla organizace od pracovní smlouvy odstoupit.<sup>150</sup>

Pracovní poměr mohl vzniknout i na základě rámcové pracovní smlouvy.<sup>151</sup> Tuto smlouvu bylo možné sjednat k zajištění dobrovolné účasti pracovníků na hromadných akcích, které se organizovaly k výpomoci při špičkových zemědělských a podobných krátkodobých pracích nebo k zajištění práce ve výrobě a provozní praxi žáků a studentů.

Rámcová pracovní smlouva se uzavírala mezi organizací, ve které měly být tyto práce provedeny a společenskou organizací, školou nebo jinou organizací, která organizovala účast na těchto pracích, popř. práci ve výrobě nebo provozní praxi.<sup>152</sup> Pracovní poměr na základě rámcové pracovní smlouvy vznikal nástupem do práce, aniž bylo třeba uzavírat pracovní smlouvu s jednotlivými pracovníky. Pracovní poměr skončil provedením sjednané práce nebo uplynutím sjednané doby, pokud nebylo dohodnuto jinak.<sup>153</sup>

---

<sup>146</sup> § 32, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>147</sup> § 32, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>148</sup> § 33, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>149</sup> Např. pro překážku v práci.

<sup>150</sup> § 33, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>151</sup> § 34 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>152</sup> § 34, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>153</sup> § 34, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

Zákoník práce umožňoval pracovníkovi v hlavním pracovním poměru pracovat ještě i na vedlejší pracovní poměr.<sup>154</sup> Vedlejší pracovní poměr vznikal tehdy,<sup>155</sup> když pracovník konal za trvání pracovního poměru, v němž byl zaměstnán po stanovenou pracovní dobu, tj. za trvání hlavního pracovního poměru,<sup>156</sup> v pracovním poměru také práce pro jiné organizace.<sup>157</sup>

Uzavření vedlejšího pracovního poměru byl pracovník povinen předem oznámit organizaci, u které byl v hlavním pracovním poměru. Její předběžný souhlas s uzavřením vedlejšího pracovního poměru zpočátku potřeboval jen, když si to organizace vyhradila v písemně uzavřené pracovní smlouvě nebo když tak stanovil pracovní řád.<sup>158</sup> Od roku 1969 do roku 1988 vždy. Novelou z roku 1988 byla opět zavedena jen oznamovací povinnost.

Jestliže by práce ve vedleším pracovním poměru bránila pracovníku řádně plnit povinnosti, které pro něj vyplývaly z hlavního pracovního poměru, nebo by byla na újmu jeho zdraví, mohla mu organizace uložit, aby vedlejší pracovní poměr ukončil.<sup>159</sup>

Rozvázání vedlejšího pracovního poměru bylo snadnější než rozvázání hlavního pracovního poměru. Obě strany ho mohly vypovědět z jakéhokoliv důvodu. Výpovědní lhůta byla v tomto případě jeden měsíc.<sup>160</sup> Novelou zákoníku práce z roku 1988 byla výpovědní lhůta zkrácena na patnáct dní. Na toto rozvázání se nevztahoval zákaz výpovědi.

Na vedlejší pracovní poměr nesměli být zaměstnáváni mladiství, aby se předešlo nebezpečnému přetěžování jejich rozvíjejícího se organismu a aby měli prostor pro případné zvyšování své kvalifikace.

Jako vedlejší poměr byl vnímán i pracovní poměr sjednaný členem výrobního družstva nebo jednotného zemědělského družstva, pokud měl pracovník v družstvu plný pracovní úvazek. Formou vedlejšího pracovního poměru mohla být vykonávána také tzv. vedlejší činnost. Tuto činnost, zákoník práce označoval za činnost, kterou pracovník vykonával v organizaci, u které byl

---

<sup>154</sup> § 70, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>155</sup> Blíže k problematice vedlejšího pracovního poměru BERNARD, F. K některým problémům právní úpravy vedlejšího pracovního poměru. In: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v současné etapě rozvoje naší socialistické společnosti. Sborník referátů a diskusních příspěvků*. Brno 1984, s. 97 an.

<sup>156</sup> Rozlišující označení „hlavní pracovní poměr“ přinesla až novela zákoníku práce z roku 1988.

<sup>157</sup> § 70, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>158</sup> § 70, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>159</sup> § 70, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>160</sup> § 70, odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr, a která záležela v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě.

Existence hlavního a vedlejšího pracovního poměru byla jednou z podob souběžných pracovních poměrů. Souběžný pracovní poměr vznikal také tehdy, když v jednom pracovním poměru bylo pracovníkovi poskytnuto pracovní volno a když si pracovník sjednal více rovnocenných pracovních poměrů na zkrácený úvazek. Pracovní právo znalo ještě další formy pracovních vztahů. Např. se jednalo o vztahy, které vznikaly na základě členského poměru mezi družstevníky a jednotnými zemědělskými družstvy, učební poměr a pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jako byla např. Dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti.

K dalším povinnostem organizace patřila povinnost seznámit pracovníka při nástupu do práce s pracovním řádem a s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>161</sup> Pracovní řád se musel vydávat v organizaci, tato povinnost vyplývala přímo ze zákona.<sup>162</sup> Pracovní řády se musely vydávat v organizacích v zájmu úspěšného plnění úkolů organizací za účelem vnitřního pořádku, správné organizace práce a upevňování pracovní kázně. Pracovní řády měly blíže rozvádět v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce podle zvláštních podmínek v organizaci. Pracovní řády byly závazné jak pro organizaci tak pro všechny její pracovníky. Všichni pracovníci museli být pracovním řádem seznámeni a pracovní řád musel být všem pracovníkům organizace veřejně přístupný.

Sankcí za nesplnění této povinnosti, tj. seznámit pracovníka s pracovním řádem a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve většině případů byla nemožnost zbavit se odpovědnosti za úraz, který si pracovník přivodil, a nemožnost vymáhat náhradu škody, způsobené jí pracovníkem.

---

<sup>161</sup> § 35, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>162</sup> § 82 zákona č. 65/1965 Sb.

Organizace byla dále povinna přidělovat pracovníkovi práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu podle mzdových předpisů, popř. kolektivních smluv, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů dodržovat další pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou.<sup>163</sup>

Zákoník práce připouštěl změnit pracovní poměr. Sjednaný obsah pracovní smlouvy bylo možné změnit jen tehdy, pokud se na tom dohodla organizace s pracovníkem. Písemnou pracovní smlouvy bylo možné změnit pouze písemně. Konat práci jiného druhu nebo v jiném místě, než bylo ujednáno v pracovní smlouvě, byl pracovník povinen jen výjimečně.<sup>164</sup> Výjimky, kdy mohlo dojít ke změně pracovního poměru jednostranným opatřením organizace, byly stanoveny zákoníkem práce. První výjimkou bylo převedení pracovníka na jinou práci.<sup>165</sup> Druhou výjimkou, tj. změnou pracovní smlouvy, byl pracovní cesta a přeložení pracovníka.<sup>166</sup>

Převedení pracovníka na jinou práci, tj. na jiné pracoviště nebo do jiné funkce, bez jeho souhlasu v rámci sjednaného druhu práce, ale také mimo něj. Převedení záviselo od rozhodnutí organizace nebo organizace mohla mít přímo povinnost ze zákona pracovníka převést na jinou práci. V poslední řadě mohlo jít o opatření krátkodobé nebo trvalé.

Povinnost organizace převést pracovníka na jinou práci nastávala v těchto případech: organizace musela v zájmu ochrany zdraví pracovníka převést na jinou práci, když na základě lékařského posudku nebo rozhodnutí státní zdravotní správy nebo správy sociálního zabezpečení pozbyl trvale způsobilost k dosavadní práci, příp. když tuto práci nesměl konat z důvodu nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí. Obdobně musela organizace převést těhotnou ženu nebo matku dítěte mladšího než devět měsíců, jestliže vykonávala práci, kterou tyto ženy nesměly vykonávat nebo která podle lékařského posudku ohrožovala její zdraví. Organizace dále musela převést pracovníka ohrožujícího své okolí přenosnými chorobami v zájmu ochrany zdraví ostatních osob. Dalším důvodem bylo pravomocné rozhodnutí soudu nebo kárného orgánu a dále byla-li dána pracovníkovi výpověď pro ztrátu způsobilosti plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru a nebylo možné ponechat pracovníka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty.

---

<sup>163</sup> § 35 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>164</sup> § 36 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>165</sup> § 37 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>166</sup> § 38 zákona č. 65/1965 Sb.



Zákoník taxativně připouštěl i krátkodobé převedení pracovníka na jinou práci bez jeho souhlasu. Jednalo se o případy, kdy pracovník nemohl konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, pokud to bylo třeba k odvrácení živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků, avšak nejdéle na dobu třiceti pracovních dnů v kalendářním roce.

Při převedení pracovníka na jinou práci byla organizace povinna přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro pracovníka vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud to bylo možné i k jeho kvalifikaci. Organizace měla také povinnost předem projednat s pracovníkem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat, byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a došlo převedením pracovníka k její změně, byla organizace povinná vydat mu písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání, s výjimkou krátkodobého převedení.

Za druhou změnu pracovního poměru se považovala pracovní cesta a přeložení pracovníka. Na pracovní cestu, při níž pracovník vykonával práci toho druhu, ke které se zavázal, ale v jiné obci, než kde svou práci pravidelně konal, mohla organizace pracovníka bez jeho souhlasu vyslat na dobu nezbytné potřeby. Přeložení pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, bylo možné jen v rámci organizace a z nezbytných provozních důvodů. Organizace musela s pracovníkem předem projednat důvod a dobu přeložení a přihlídnout k jeho oprávněným zájmům. Pokud mezi organizací a pracovníkem nedošlo k dohodě, mohla pracovníka přeložit nejdéle na dobu devadesáti dnů v kalendářním roce. Vláda však mohla po projednání s Ústřední radou odborů pro některé skupiny pracovníků stanovit, že tito pracovníci mohli být výjimečně přeloženi do jiného místa i na delší dobu. To bylo možné na dobu jednoho roku a vyžadovalo to zabezpečení zájmů obyvatel, a vyžadovaly to potřeby obrany státu.

Za změnu pracovního poměru se považovalo také převedení nebo přeložení pracovníka na jeho žádost. Pokud pracovník požádal o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popř. přeložení do jiného místa, neboť na základě lékařského posudku nebylo vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti nebo z jiného vážného důvodu, měla organizace povinnost mu vyhovět, jakmile to dovolily její provozní možnosti. Zároveň organizace měla dbát, aby práce i pracoviště, na které pracovníka převáděla, byly pro něho vhodné.

V případě řádného ukončení pracovního poměru mohlo dojít dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr, který byl sjednán na dobu určitou, končil uplynutím sjednané doby. Rozvázání pracovního poměru dohodou se pracovní poměr končil sjednaným dnem. Zákoníkem práce byla požadována písemná forma ukončení pracovního poměru dohodou. V dohodě musely být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, pokud o to pracovník požádal. Jedno vyhotovení musel obdržet pracovník. V případě, že pracovník požádal písemně o rozvázání pracovního poměru k určitému dni a organizace jeho žádost do patnácti dnů od doručení neodmítla, platila fikce, že dohoda vznikla.<sup>167</sup>

Výpověď dle zákoníku práce mohl podat jak pracovník, tak organizace. Výpověď musela být podána písemně a doručena druhému účastníku, jinak se považovala za neplatnou. Okamžik doručení byl velmi důležitý, neboť se od něho počítala patnáctidenní lhůta k popření důvodů výpovědi a odvíjelo se od něj také určení počátku běhu výpovědní lhůty. Pokud byla dána výpověď pouze z důvodu, který byl výslovně uveden v zákoníku práce, musel být tento důvod ve výpovědi uveden, pod sankcí neplatnosti. Důvod výpovědi nesměl být dodatečně měněn.<sup>168</sup>

Výpovědní lhůty byly zákoníkem práce stanoveny v závislosti na věku pracovníka. Jeden měsíc činila u pracovníků do 30 let věku, dva měsíce u pracovníků od 30 do 40 let a tři měsíce u pracovníků starších 40 let. Jelikož délku výpovědní lhůty stanovil zákon, nemusela být ve výpovědi uvedena. V některých případech mohla být v zájmu pracovníka prodloužena.

Zákoník práce taxativně stanovil důvody,<sup>169</sup> pro které mohla organizace dát výpověď pracovníkovi. Organizace mohla dát pracovníkovi výpověď pokud se rušila nebo přemísťovala nebo její část, zanikla sloučením nebo rozdělením nebo převedením samostatné organizační jednotky do jiné organizace a přejímající organizace neměla možnost pracovníka

zaměstnávat podle sjednané pracovní smlouvy, pokud se pracovník stal pro organizaci nadbytečným vzhledem ke změně jejích úkolů, technického vybavení nebo jiným organizačním změnám, byl-li pracovník ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilý plnit povinnosti, které vyplývaly z jeho pracovního poměru, byl-li pracovník nezpůsobilý plnit povinnosti, které vyplývaly z jeho pracovního poměru, neboť nesplňoval předpoklady stanovené pro výkon jeho dosavadní práce nebo požadavky na tuto práci kladené, porušoval-li pracovník opětovně pracovní kázeň,

---

<sup>167</sup> § 43 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>168</sup> § 44 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>169</sup> § 46 zákona č. 65/1965 Sb.

přestože mu již bylo uloženo kárné opatření nebo pokud porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem nebo byly u něho dány důvody, pro které by s ním mohla organizace okamžitě zrušit pracovní poměr.

V těchto výše uvedených případech mohla dát organizace výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy důvod výpovědi zjistila, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.<sup>170</sup>

Jinak organizace mohla dát pracovníkovi výpověď ještě v případě, jestliže neměla možnost ho dále zaměstnávat ani po předchozí průpravě, a to popřípadě ani na jiném pracovišti, nebo pokud pracovník nebyl ochotný přejít na jinou pro něho vhodnou práci na dosavadním, popř. na jiném pracovišti.

Organizaci vznikala povinnost spolupůsobit při hledání nového pracovního uplatnění pracovníka, který dostal výpověď, a důvod zániku pracovního poměru byl na straně organizace nebo souvisel se zdravotním stavem pracovníka.<sup>171</sup>

Organizace mohla, i když výjimečně, dle zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr,<sup>172</sup> a to pouze tehdy pokud byl pracovník pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nepodmíněně k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo porušil-li pracovník pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty nebylo možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci.

Takto mohla učinit pouze do 15 dnů ode dne, kdy zjistila důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nejpozději ale do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl a musela vždy předem pečlivě uvážit, zda je okamžité zrušení pracovního poměru nezbytně nutné. Zákon stanovil výjimky, kdy to organizace učinit nemohla. Okamžitě zrušit pracovní poměr nemohla s těhotnou pracovnící a pracovnící trvale pečující o dítě mladší než jeden rok, ani s osamělou pracovnící pečující o dítě mladší než tři roky, avšak z důvodů výše uvedených mohla s ní rozvázat pracovní poměr výpovědí.<sup>173</sup>

---

<sup>170</sup> § 46, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>171</sup> § 47 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>172</sup> § 53, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. Blíže VITÁSEK, V. K pojetí okamžitého zrušení pracovního poměru podle čs. pracovního práva. In: POSPÍŠIL, B. (ed.). *Sborník prací učitelů právnické fakulty v Brně*. IV. Brno 1974, s. 61 an.

<sup>173</sup> § 53, odst. 2 a 3 zákona č. 65/1965 Sb.

Zde je třeba dodat, že v dalších letech bylo přijato zákonné opatření č. 99/1969 Sb. a dále pak Zákon č. 153/1969 Sb., kterým se měnil zákoník práce a kde podle nového ustanovení,<sup>174</sup> bylo možné okamžitě zrušit pracovní poměr „narušil-li pracovník svou činností socialistický společenský řád tak závažným způsobem, že jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace.“ Novelou zákoníku práce z roku 1975 bylo toto ustanovení alespoň zúženo. Novelou z roku 1988 se důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru mohlo stát i pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců a opětovné závažné porušení pracovní kázně, přičemž již nebylo vyžadováno, aby s porušením pracovní kázně hrubým způsobem nebo s opětovným závažným porušením bylo spojeno i to, že pracovníkovo ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní doby není možné z důvodu udržení pracovní kázně.

Zákoník zakotvil i ustanovení chránící pracovníky před výpovědí.<sup>175</sup> Jednak organizace nesměla dát pracovníku výpověď v ochranné době. Jednalo se o situaci, kdy byl pracovník uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužovala o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Dále při povolání ke službě v ozbrojených silách ode dne, kdy byl pracovníku doručen povolávací rozkaz nebo kdy byla uveřejněna vyhláška obsahující hromadný povolávací rozkaz, až do uplynutí dvou týdnů po jeho propuštění z takové služby. Dále v době, kdy byl pracovník dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce a v době, kdy byla pracovnice těhotná, a v době, kdy pracovnice trvale pečovala alespoň o jedno dítě mladší než jeden rok, v případě že šlo o osamělou pracovnici, o dítě mladší než tři roky.

Pracovníkovi se změněnou pracovní schopností, nebo který dosáhl věku potřebného pro nárok na plný starobní důchod, bylo možné dát výpověď jen po předchozím souhlasu okresního národního výboru, jinak byla výpověď neplatná.<sup>176</sup>

---

<sup>174</sup> § 53, odst. 1, písm c) novely.

<sup>175</sup> Pod názvem „Zákaz výpovědi“. § 48 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>176</sup> § 50 zákona č. 65/1965 Sb.

Zákaz výpovědi se nevztahoval na výpověď danou pracovníku pro organizační změny,<sup>177</sup> z důvodu pro který mohla organizace zrušit pracovní poměr okamžitě,<sup>178</sup> a pro jiné porušení pracovní kázně,<sup>179</sup> pokud nešlo o těhotnou pracovníci, pracovníci trvale pečující o dítě mladší než jeden rok nebo osamělou pracovníci trvale pečující o dítě mladší než tři roky.

Pracovník mohl dát výpověď organizaci z pěti vážných důvodů,<sup>180</sup> které zákoník práce výslovně formuloval:

- uzavřel s jinou organizací pracovní smlouvu v rámci náboru prováděného národním výborem
- měl přejít na základě provedeného konkurzu na funkci obsazovanou podle zvláštních předpisů tímto způsobem nebo měl být přijat jako řádný vědecký (umělecký) aspirant, jako student na vysokou školu nebo jako žák na střední školu, s výjimkou studia při zaměstnání nebo do učebního oboru
- nemohl podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci, nebo jestliže mu vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod a žena také z důvodu těhotenství nebo péče o dítě
- organizace porušovala podstatnou povinnost, kterou měla vůči němu podle pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo právních předpisů, nebo nemohl tuto povinnost plnit v důsledku organizačních změn nebo nebylo v posledních dvanácti měsících využíváno jeho odborné kvalifikace po dobu nejméně šesti měsíců
- následoval manžela do místa jeho bydliště nebo mladistvý pracovník následoval rodiče do místa jejich nového bydliště.

Pokud pracovník podal výpověď z těchto výše uvedených důvodů, avšak organizace popírala, že tu takový důvod je, musela organizace nejpozději do 15 dnů podat návrh u soudu, aby bylo o tomto sporu rozhodnuto.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup> Uvedené v § 46, odst. 1, písm. a) a b) zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>178</sup> Dle § 53 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>179</sup> Podle § 46, odst. 1, písm. f) zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>180</sup> § 51, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>181</sup> § 52 zákona č. 65/1965 Sb.

Výpověď mohl pracovník podat i z jiných důvodů nebo i bez uvedení důvodu. Pokud ovšem podal výpověď z jiného důvodu nebo bez uvedení důvodu a s organizací se nedohodl jinak, prodlužovala se mu výpovědní lhůta o šest měsíců.<sup>182</sup>

Pracovník měl dle zákoníku práce právo okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>183</sup> Okamžitě zrušit pracovní poměr mohl pracovník, jestliže podle lékařského posudku nemohl dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a organizace ho ve lhůtě patnácti dnů, ode dne předložení tohoto posudku, nepřevzala na jinou práci, která by byla pro ně vhodná. Pracovník, který okamžitě zrušil pracovní poměr, měl nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za výpovědní lhůtu.

#### 4.2. Pracovní kázeň

S institutem pracovní kázně se setkáváme v pracovních řádech, které byly vydávány v jednotlivých podnicích po projednání se závodními radami. Obsah pracovní kázně nebyl tedy jednotně upraven. Soudobými právními teoretiky byl vymezen na základě různých předpisů zejména jako povinnost konat uložené práce osobně, čestně a svědomitě, jako povinnost uposlechnout příkazů vedení podniku, jako povinnost dodržovat stanovenou pracovní dobu a pracovní doby plně využívat, jako povinnost počínat si při práci tak, aby nebyl ohrožován život a zdraví vlastní a spolupracovníků, jako povinnost svědomitě opatrovat svěřený majetek podniku a jako povinnost nevykonávat vedlejší zaměstnání, které by bylo na újmu výkonu práce.<sup>184</sup>

Celá řada výše uvedených povinností, byla ale formulována velmi obecně a umožňovala tak velmi širokou interpretaci a aplikaci. V případě porušení pracovní kázně byla užitá celá řada opatření, z nichž některá byla velmi tvrdé povahy, především i z toho důvodu, že porušení pracovní kázně bylo považováno za maloburžoazní přežitek.<sup>185</sup>

---

<sup>182</sup> § 51, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>183</sup> § 54 zákona č. 65/1965 Sb. Blíže VITÁSEK, V. K pojetí okamžitého zrušení pracovního poměru podle čs. pracovního práva. In: POSPÍŠIL, B. (ed.). *Sborník prací učitelů právnické fakulty v Brně*. IV. Brno 1974, s. 61 an.

<sup>184</sup> WITZ, K., HROMADA, J. *Československé pracovní právo*. Praha 1954, s. 126.

<sup>185</sup> SKŘEJPKOVÁ, P. Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 527.

Např. v zákoně o placené dovolené na zotavenou,<sup>186</sup> se za každou směnu nebo den zmeškaného bez vážné příčiny odečítal jeden den z dovolené a to bez náhrady.<sup>187</sup> Vedení podniku mohl ukládat kárná opatření, v podobě napomenutí, veřejné důtky nebo pokuty.<sup>188</sup> Výše pokuty mohla přitom dosahovat až výše průměrného denního výdělku. Např. další zákon na ochranu lidově demokratické republiky,<sup>189</sup> dokonce zahrnoval pod skutkovou podstatou sabotáže také případy, když někdo neplnil nebo porušil povinnosti, které vyplývaly z jeho veřejné funkce, úřadu, z povolání nebo zaměstnání, nebo je obcházel, příp. ohrožoval plnění hospodářského plánu z nedbalosti. Za toto mohl být potrestán vězením od jednoho měsíce do jednoho roku.<sup>190</sup>

Pracovní kázeň řešil i zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilisace pracovních sil ve své deváté části pod názvem „Zajištění pracovní výkonnosti a kázně“. Dle tohoto zákona byli zaměstnanci i zaměstnavatelé povinni učinit podle svých sil a schopností vše, aby byl v podnicích podán co nejlepší výkon a aby byly řádně plněny závazky, které vyplývaly z pracovní smlouvy a zákonných ustanovení, zejména aby byla zachována pracovní kázeň. Dále měli dbát, aby nikdo nerušil jakýmkoliv způsobem řádný chod práce a aby nikdo bez dostatečné omluvy v práci nechyběl. Zákon také stanovil, že pokud by toho bylo třeba ke splnění dvouletého hospodářského plánu, muselo se pracovat v rámci příslušných předpisů i přes čas, popř. v noci.<sup>191</sup>

Porušení nebo zanedbání podstatných povinností, které vyplývaly pro zaměstnance z pracovní smlouvy, se považovala za provinění proti pracovnímu pořádku. Pokud se zaměstnanec provinil proti pracovnímu pořádku, mohlo mu být uděleno napomenutí, vyslovena veřejná důtka nebo uložena pokuta.<sup>192</sup>

Napomenutí se vyslovovalo ústně nebo písemně za menší neomluvitelnou nedbalost v práci nebo menší bezdůvodnou nepřesnost v dodržování pracovní doby.<sup>193</sup> Veřejná důtka se vyslovovala způsobem obvyklým pro vyhlašování v podniku za zaviněné snižování pracovního výkonu,

---

<sup>186</sup> Zákon č. 91/1949 Sb.

<sup>187</sup> § 6, odst. 2 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>188</sup> Viz dále v textu této práce zákon č. 87/1947 Sb.

<sup>189</sup> Zákon č. 231/1948 Sb.

<sup>190</sup> § 38 zákona č. 231/1948 Sb.

<sup>191</sup> § 35 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>192</sup> § 36, odst. 1 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>193</sup> § 36, odst. 1, písm. a) zákona č. 87/1947 Sb.

bezdůvodné odmítnutí přidělené práce, bezdůvodné nedodržování pracovní doby, svévolné předčasné opuštění pracovního místa, bezdůvodnou nepřítomnost v práci nebo opětovnou nepřesnost v docházce do práce a za provinění, za které byl zaměstnanec již dvakrát napomenut.<sup>194</sup> Pokuta mohla být uložena podle míry provinění až do výše průměrného denního výdělku. Pokud se zaměstnanec provinil za zvlášť přitěžujících okolností nebo se mu po druhé vyslovila veřejná důtka.<sup>195</sup>

Napomenutí vyslovoval zaměstnavatel. Veřejnou důtku a pokutu ukládal zaměstnavatel po dohodě se závodním zastupitelstvem zaměstnanců a v podnicích, kde se nevyskytovalo závodní zastupitelstvo zaměstnanců, po dohodě se všeobecným orgánem jednotné odborové organizace.<sup>196</sup>

Proti vyslovení veřejné důtky nebo uložení pokuty se mohl zaměstnanec stěžovat ve lhůtě osmi dnů u okresního úřadu ochrany práce. Pokud by nedošlo k dohodě, rozhodoval okresní úřad ochrany práce o tom, zda může být veřejná důtka vyslovena nebo uložena pokuta, popř. v jaké výši na návrh zaměstnavatele nebo závodního zastupitelstva zaměstnanců po slyšení zaměstnance. Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce nebylo možné podat opravný prostředek.<sup>197</sup>

Pokuta byla pak zaměstnanci sražena z platu či mzdy zaměstnavatelem při nejbližší výplatě a odevzdána bezodkladně závodnímu zastupitelstvu zaměstnanců. V podnicích, kde nebylo závodní zastupitelstvo zaměstnanců, sražená pokuta se odevzdávala fondu rodinných přídatků<sup>198</sup>.<sup>199</sup> Pokud byl zaměstnanec již dvakrát potrestán pokutou a znovu se provinil proti pracovnímu pořádku, byl zaměstnavatel povinen toto oznámit okresnímu úřadu ochrany práce.

Pokud se někdo trvale a bezdůvodně vyhýbal práci v pracovním poměru nebo v dovolené samostatné činnosti, nebo nadměrně požíval alkoholické nápoje a tím se opětovně přiváděl do stavu, který vzbuzoval odůvodněné pohoršení v pracovním prostředí, mohl být potrestán soudem pro přestupek vězením až na tři měsíce.<sup>200</sup>

---

<sup>194</sup> § 36, odst. 1, písm. b) zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>195</sup> § 36, odst. 1, písm. c) zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>196</sup> § 36, odst. 2 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>197</sup> Tamtéž.

<sup>198</sup> Fond rodinných přídatků byl zřízen podle ustanovení § 12 zákona č. 154/1945 Sb., o rodinných přídatcích některých osob pojištěných pro případ nemoci, ze dne 13. prosince 1945.

<sup>199</sup> § 36, odst. 3 zákona č. 87/1947 Sb.

<sup>200</sup> § 37, odst. 1 zákona č. 87/1947 Sb.



S problematikou pracovní kázně souviselo i vládní nařízení o opatřeních proti absenci a fluktuaci,<sup>201</sup> kde problémy, které řešilo, odrážely negativní povahu extenzivní výroby kladoucí velké nároky na pracovní vytíženost obyvatelstva. Vládní nařízení se zaměřilo na otázky pracovní kázně, zejména kdy stanovilo,<sup>202</sup> že rozvázání pracovního poměru je možné jen se souhlasem vedoucího podniku, jednak se jednalo o tzv. svévolný odchod, který se musel oznamovat prokurátorovi. Stejně měl vedoucí podniku postupovat v případě, jestliže měl pracovník neomluvené absence delší než tři dny. Vládní nařízení omezovalo vedoucí podniků tím, že jim zakazovalo rozvázat pracovní poměr s pracovníkem z jiných, než taxativně stanovených důvodů,<sup>203</sup> a také sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.<sup>204</sup> Toto vládní nařízení platilo krátkou dobu, kdy s účinností od 1. července bylo zrušeno.

Pracovní kázeň definoval ve svém ustanovení zákoník práce č. 65/1965 Sb. pod názvem „Socialistická pracovní kázeň“,<sup>205</sup> kde bylo stanoveno, že „Základním předpokladem úspěšného plnění úkolů organizace je socialistická pracovní kázeň. Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci. Je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělém poměru k práci. Z něho vyplývá i rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, jejich odstraňování, pomoc v boji proti rušitelům pracovní kázně a dodržování právních předpisů a zásad socialistického jednání při společné práci.“

Zákoníkem práce v kontextu s pracovní kázní byly následně konstatovány základní povinnosti pracovníků a vedoucích pracovníků.<sup>206</sup> Pracovníci byli zejména povinni pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřazených a dodržovat zásady soudružské spolupráce, plně využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, dodržovat předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy o požární bezpečnosti, řádně hospodařit s prostředky, které jim byly svěřeny organizací, střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím.

Vedoucí pracovníci byli zejména povinni řídit a kontrolovat práci, pravidelně hodnotit průměr pracovníků k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky. V zájmu zvyšování

---

<sup>201</sup> Vládní nařízení č. 52/1953 Sb.

<sup>202</sup> § 2 vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

<sup>203</sup> Viz § 3 vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

<sup>204</sup> Viz § 4 vládního nařízení č. 52/1953 Sb.

<sup>205</sup> § 72 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>206</sup> §§ 73-74 zákona č. 65/1965 Sb.

produktivity práce měli povinnost co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje. Dále měli vedoucí pracovníci vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování za práci a zabezpečovat odměňování vynikajících pracovních zásluh jednotlivých pracovníků.

K dalším povinnostem patřilo zabezpečování předpokladů pro tvůrčí iniciativu pracovníků a pro jejich aktivní účast na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace, vytváření příznivých podmínek pro zvyšování ideologické a odborné úrovně pracovníků a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb.

Vedoucí pracovníci měli vést pracovníky k pracovní kázní, oceňovat iniciativu a pracovní zásluhy, zajišťovat aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností, a vyvozovat důsledky z porušení pracovních povinností. Při zajišťování pracovní kázně měli spolupracovat se společenskými organizacemi, především s Revolučním odborovým hnutím a Československým svazem mládeže. S nimi měli také projednávat udělování vyznamenání, pochval a odměn, jakož i porušování pracovní kázně a nejvhodnější formy nápravy.

Za porušení pracovní kázně byly zákoníkem stanoveny jednotlivé tresty. Pokud se pracovník dopustil méně závažného porušení pracovní kázně,<sup>207</sup> měl vedoucí pracovník povinnost mu to vytknout a poučit ho o nesprávnosti jeho jednání. Vedoucí pracovník mohl v tomto případě také požádat orgán společenské organizace, aby toto porušení pracovní kázně projednal s pracovníkem.

Při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně bylo možné pracovníkovi uložit z kárných opatření:<sup>208</sup> důtku, veřejnou důtku, snížení popř. odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až tří měsíců, převedení pracovníka na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popř. snížení základního nebo funkčního platu až o deset procent na dobu až tří měsíců. Jako kárné opatření bylo možné uložit pokutu ve výši až pět set korun, a to v případech drobného rozkrádání a jiného úmyslného poškozování majetku v socialistickém vlastnictví.

---

<sup>207</sup> § 76, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>208</sup> § 77 zákona č. 65/1965 Sb.

Rozhodnutí o kárném opatření se vydávalo v písemné formě a doručovalo se pracovníkovi. Pokud bylo kárné opatření uloženo mladistvému, doručovalo se také jeho zákonnému zástupci.<sup>209</sup>

Pravomoc ukládat kárná opatření dle zákona náležela vedoucímu organizace nebo jinému jím pověřenému zmocněnému vedoucímu pracovníkovi. Vedoucímu organizace a jeho zástupci kárná opatření ukládal vedoucí orgánu, který byl organizaci bezprostředně nadřízen nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník tohoto orgánu. To platilo i tehdy, pokud se ukládala kárná opatření za porušení pracovní kázně, jehož se dopustil vedoucí organizace, popř. jeho zástupce, společně s podřízeným pracovníkem.

Kárné opatření mohlo být uloženo jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dozvěděla, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil. Pokud se pracovník během jednoho roku od pravomocného uložení kárného opatření nedopustil dalšího porušení pracovní kázně, bylo na něj hleděno jako kdyby mu kárné opatření nebylo uloženo. Pracovníkovi, který dosahoval mimořádných pracovních výsledků, mohl pracovník, který mu kárné opatření uložil, rozhodnout ještě před uplynutím jednoho roku, že se na pracovníka hledí, jako kdyby mu kárné opatření nebylo uloženo. Uložením kárného opatření nebyl pracovník zbaven povinnosti nahradit způsobenou škodu, která nastala porušením pracovní kázně.<sup>210</sup>

Zákoník stanovil také okolnosti, za kterých nebylo možné kárné opatření uložit. Pracovníkovi nebylo možné uložit kárné opatření v případě, kdy nesplnil pokyn, který byl v rozporu s právními předpisy. Kárné opatření nebylo možné také uložit za porušení pracovní kázně, pokud bylo pracovníku za tuto činnost uloženo jiné opatření nebo byl-li za ni potrestán.<sup>211</sup>

Pracovník měl ze zákona právo se proti rozhodnutí kárného opatření postavit. V případě rozhodnutí, kterým byla uložena důtka nebo veřejná důtka, mohl pracovník podat organizaci, jejíž pracovník kárné opatření uložil, námítky a to ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho doručení. Podání námitek mělo odkladný účinek. Pracovník, který důtku nebo veřejnou důtku uložil, mohl námítkám

---

<sup>209</sup> § 79, odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>210</sup> § 79 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>211</sup> § 80 zákona č. 65/1965 Sb.

v plném rozsahu vyhovět, jinak je musel postoupit tomu, kdo byl oprávněn o nich rozhodovat. V rozhodnutí o námitkách bylo možné původní rozhodnutí potvrdit nebo zrušit.<sup>212</sup>

Pokud pracovník s rozhodnutím, kterým mu bylo uloženo kárné opatření,<sup>213</sup> nesouhlasil, mohl ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení podat návrh rozhodčímu orgánu, by ho zrušil. Podání návrhu mělo odkladný účinek. Rozhodčí orgán tento návrh projednal podle ustanovení o rozhodování pracovních sporů a podle výsledků jednání rozhodnutí o uložení kárného opatření buď rozhodnutí potvrdil, nebo zrušil. V případě že řízení před rozhodčím orgánem nevedlo k výsledku, přezkoumal soud rozhodnutí orgánu, který kárné opatření uložil, přičemž toto opatření potvrdil nebo zrušil. Účastníkem řízení před soudem byl pracovník, kterému bylo uloženo kárné opatření a organizace, jejíž orgán kárné opatření uložil. Soud postupoval stejným způsobem v případě, kdy pracovník podal návrh vzhledem k ukončení pracovního poměru na přezkum kárného opatření přímo u soudu.<sup>214</sup>

Pokud rozhodčí orgán zrušil rozhodnutí, kterým bylo uloženo kárné opatření, a nabylo-li rozhodnutí o zrušení právní moci, mohl vedoucí organizace uložit nové kárné opatření pouze do 15 dnů od doručení rozhodnutí o zrušení. V tomto případě byl ale vedoucí organizace vázán právním názorem rozhodčího orgánu. Obdobně tomu tak bylo, pokud rozhodnutí o uložení kárného opatření zrušil soud.<sup>215</sup>

### **4.3. Pracovní doba**

Právní úprava pracovní doby se opírala o prvorepublikový zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové pracovní době a prováděcí nařízení č. 11/1919 Sb. Rozhodující vliv na tvorbu právní úpravy pracovní doby sledovaného období mělo nastolení nového politického zřízení.<sup>216</sup>

V tomto období se zpočátku setkáváme s právními předpisy prodlužujícími pracovní dobu pro jednotlivé kategorie zaměstnanců. Např. pro státní zaměstnance byla rozšířena působnost 48hodinové pracovní doby na základě usnesení vlády č. 34/1947 Ú.l., v pozdější době na základě

---

<sup>212</sup> § 81 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>213</sup> Uvedené v § 77, odst. 1, písm. c) nebo d) nebo odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>214</sup> § 81 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>215</sup> Tamtéž.

<sup>216</sup> Blíže BLÁHOVÁ, I., BLAŽEK, L., KUKLÍK, J., ŠOUŠA, J. a kol. *Právníková dvouletka. Rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha: Auditorium, 2014, s. 19 an. a s. 146.

zákona č. 66/1950 Sb.<sup>217</sup>, nebo pro soudce na základě zákona č. 36/1957 Sb.<sup>218</sup> Z druhé strany pak např. nově byla upravena pracovní doba v pekárnách na základě zákona č. 177/1946 Sb., v hornictví na základě zákona č. 45/1947 Sb., či mladistvým do 18 let, pokud pracovali v podzemí byla stanovena týdenní pracovní doba na 40 hodin na základě vyhlášky ministra ochrany práce a sociální péče č. 105/1945 Ú.l.

I po přijetí Ústavy roku 1948 zůstal nadále v platnosti zákon o osmihodinové pracovní době z první Československé republiky, a tudíž v případě pracovní doby nedošlo k nijakým změnám. Ústavou bylo pouze garantováno právo na odpočinek po práci.<sup>219</sup> Její ustanovení pak upřesňovalo,<sup>220</sup> že toto právo zaručuje zákonnou úpravu pracovní doby a placené dovolené na zotavenou a péči o zotavení pracujících. S úpravou pracovní doby souviselo i další ustanovení Ústavy,<sup>221</sup> kde bylo stanoveno že „ženy mají se zřetelem k těhotenství, mateřství a péči o děti nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek“ a v případě mládeže „přihlížející k potřebám jejího tělesného a duševního rozvoje.“

Zkrácení pracovní doby přinesl zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby. Zákon, až na stanovené výjimky,<sup>222</sup> zkracoval pracovní dobu na 46 hodin týdně a u mladistvých do 16 let na 36 hodin týdně. Pracovní doba měla být v zásadě rozložena rovnoměrně po šest po sobě jdoucích dnech, přičemž v sobotu měla být kratší.<sup>223</sup> Obsahem tohoto zákona nebylo pouhé zkrácení pracovní doby, ale i tedy zavedení pravidelné pracovní doby, rovnoměrného rozvržení pracovní doby, také přestávek v práci atd.

Z ústavy z roku 1960 vyplývala zásada,<sup>224</sup> že pracovní dobu a dobu odpočinku po práci lze závazně stanovit jen zákonem nebo v rámci něj. O tuto a další zásady se opíral i přijatý zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce se pracovní době věnoval v §§ 83 až 99. Zákoník práce navázal na úpravu zákona č. 45/1956 Sb., tj. pracovní dobu stanovil na 46 hodin týdně,<sup>225</sup> a přidržel se i 36

---

<sup>217</sup> Viz ustanovení § 12 zákona č. 66/1950 Sb.

<sup>218</sup> Viz ustanovení 16 zákona č. 36/1957 Sb.

<sup>219</sup> Čl. III úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>220</sup> § 28 úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>221</sup> § 26 úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>222</sup> Výjimky se týkaly zejména prací v nepřetržitém provozu, v hornictví, stavebních a montážních podnicích.

<sup>223</sup> Pětidenní pracovní týden byl zaveden roku 1968 na základě vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů a pětidenním pracovním týdnem.

<sup>224</sup> Čl. 22 úst. zákona č. 100/1960 Sb.

<sup>225</sup> § 83, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

hodinové pracovní doby pro mladistvé mladší 16 let.<sup>226</sup> Pro mladistvé starší 16 let, kteří směli pracovat v podzemí, protože to bylo nezbytné pro jejich přípravu budoucího povolání, stanovil maximální 40 hodinovou pracovní dobu. Podle zákoníku práce mohla být sjednána i kratší pracovní doba. Zejména šlo o případy, kdy se jednalo o pracovní místo, u kterého to plynulo z povahy práce, nebo když pro to měl zaměstnanec zdravotní nebo jiné vážné důvody.<sup>227</sup> Zákoníkem práce byl zrušen prvorepublikový zákon o osmihodinové pracovní době,<sup>228</sup> z kterého vycházela úprava pracovní doby a souvisejících otázek téměř celé předchozí půlstoletí.

Zákoník práce řešil problematiku rozvržení pracovní doby. Pracovní doba měla být zpravidla rozvržena na šest pracovních dnů, a to tak aby v jednotlivých nepřesáhla osm hodin. Jestliže byla pracovní doba v některých dnech kratší, nesměla v ostatních dnech přesáhnout devět hodin.<sup>229</sup> Podle směrnic vydaných na základě zásad schválených vládou vedoucími ústředních orgánů po projednání s ústředními výbory odborových svazů mohl týdenní pracovní dobu na méně než šest pracovních rozvrhnout vedoucí organizace.<sup>230</sup> V odůvodněných případech, když nebylo možné dodržovat pravidelnou týdenní pracovní dobu, mohl vedoucí organizace ji rozvrhnout tak, aby v určitém časovém úseku, zpravidla čtyřtýdenním, nepřesáhla průměrná týdenní pracovní doba doba stanovenou zákonem.<sup>231</sup>

Zákoníkem práce byl dále upraven začátek a konec pracovní doby, přestávky v práci a nepřetržitý odpočinek mezi pracovními směny. Dle zákona začátek a konec pracovní doby stanovoval vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru.<sup>232</sup> V zákonu stanovených případech mohla být pracovní doba stanovena na více částí: „Ve zdravotnických, školských a kulturních zařízeních a v organizacích poskytujících služby obyvatelstvu je možno rozdělit pracovní dobu téže směny na dvě části; v zemědělství, v dopravě a ve spojích je možno pracovní dobu téže směny rozdělit i na více částí.“<sup>233</sup> V jiných případech mohla povolit rozdělení pracovní doby téže směny na dvě části na přechodnou dobu vláda, pokud to bylo nezbytné k zajištění plynulé dodávky elektřiny, plynu a topné páry.<sup>234</sup>

---

<sup>226</sup> § 83, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>227</sup> § 86 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>228</sup> § 279 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>229</sup> § 84, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>230</sup> § 84, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>231</sup> § 85 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>232</sup> § 87, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>233</sup> § 87, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>234</sup> § 87, odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

Ze zákona vyplývala pracovníkovi povinnost být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby. V případě horníků pracujících v podzemí pracovní doba se počítala od počátku jeho sestupu a končila jeho výstupem na povrch.<sup>235</sup>

S problematikou pracovní doby byla zákonem řešena i otázka přestávky v práci, otázka odpočinku mezi pracovními směny a práce přesčas a noční práce.

Zaměstnavatel musel povinně poskytnout přestávku v práci po pěti hodinách práce a nejméně na dobu patnácti minut. Tam kde šlo o práce, které nemohly být přerušeny, musela být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo.<sup>236</sup> Začátek a konec přestávek stanovil vedoucí organizace s předchozím souhlasem závodního výboru.<sup>237</sup>

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny měl trvat nejméně dvanáct hodin,<sup>238</sup> zaměstnancům nad osmnáct let mohlo být ale ve stanovených případech zkrácen na osm hodin.<sup>239</sup> Jednalo se o nepřetržité provozy a o turnusové služby, zemědělství, závody veřejného stravování a kulturní zařízení, naléhavé opravné práce, pokud šlo o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví pracovníků, živelné události a jiné obdobné mimořádné případy. Ženám v nepřetržitých provozech mohl být nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními směny zkrácen na jedenáct hodin.<sup>240</sup>

V případě práce přesčas, tu bylo dle zákoníku práce možno stanovit jen ve výjimečných případech, pokud šlo o naléhavý zájem společnosti.<sup>241</sup> Zákoník přímo definoval, co je práce přesčas. Šlo o práci, která byla „konaná pracovníkem nad týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn“. U pracovníků s kratší pracovní dobou se za práci přesčas považovala práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.<sup>242</sup>

---

<sup>235</sup> § 88 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>236</sup> § 89, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>237</sup> § 89, odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>238</sup> § 90, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>239</sup> § 90, odst. 2 písm. a) až e) zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>240</sup> § 90, odst. 2, věta druhá zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>241</sup> § 97, odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>242</sup> § 96 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

Zákoník také stanovil, co se za práci přesčas nepovažovalo. Prací přesčas nebyla situace, kdy se pracovník zapracovával prací konanou nad týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost, nebo pracovní dobu, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní podmínky.<sup>243</sup>

Práce přesčas u pracovníka nesměla přesáhnout čtyři hodiny ve dvou dnech, osm hodin v týdnu a sto padesát hodin v měsíci. Avšak toto omezení se nevztahovalo na zemědělské, sezónní a kampaňové práce, na dopravu a spoje, na nepřetržité provozy, na mimořádné naléhavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu a na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích. V nepřetržitých pracovních provozech nesměla průměrná pracovní doba přesáhnout 58 hodin týdně.<sup>244</sup> Tyto maximální hranice mohly být však dle zákoníku překročeny na základě rozhodnutí vlády po projednání s Ústřední radou odborů.<sup>245</sup>

V případě noční práce zákoník práce určil, že noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.<sup>246</sup>

Po přechodu na pětidenní pracovní týden byla vyhláškami z let 1968 a 1982 obecně zavedena diferencovaně zkrácená pracovní doba bez zkrácení mzdy v rozmezí 40 až 42 a půl hodiny. S úpravou pracovní doby souvisely i další předpisy, jako např. zákon č. 22/1985 Sb., který se dotýkal poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu zaměstnancům s odchylně rozvrženou pracovní dobou. V roce 1987 stanovilo federální ministerstvo práce a sociálních věcí na základě zmocnění ze zákoníku práce vyhláškou č. 96/1987 Sb. zásady pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracovali s chemickými karcinogeny a vyhláškou č. 45/1987 Sb. zásady pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů.

Podle novely zákoníku práce z roku 1988,<sup>247</sup> činila maximální délka pracovní doby 43 hodin, pro mladistvé mladší 16 let 33 hodin a pro mladistvé starší 16 let a pracující v podzemí 36 hodin. Novelou došlo také k prodloužení přestávky na oběd a oddech na 30 minut a rozšiřovala možnost zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními směny na osm hodin. Novela

---

<sup>243</sup> § 96, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>244</sup> § 97, odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>245</sup> § 97, odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>246</sup> § 99 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>247</sup> Zákon č. 188/1988 Sb. Tzv. třetí velká novela zákoníků práce.



z roku 1988 vytvořila také předpoklady pro stanovení pružné pracovní doby. Měla být využívána zejména ze strany tvůrčích pracovníků ve vědě a výzkumu.

Ve sledovaném období se setkáváme s prosazováním plné zaměstnanosti. To se samozřejmě negativně projevilo na efektivním využívání pracovní doby. To pak vedlo k přijímání právních předpisů, na základě kterých měla být utužena pracovní kázeň, omezována fluktuace a absence jednotlivců.

Mezi tyto předpisy lze zařadit vládní nařízení č. 52/1953 Sb.<sup>248</sup> Podle tohoto nařízení např. zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez souhlasu vedoucího podniku se považovalo za svévolný odchod, který byl vedoucí podniku povinen nahlásit prokurátorovi.<sup>249</sup> Nařízení přineslo úpravu kárných opatření – důtku, veřejnou důtku a dočasné přeložení na jinou méně placenou práci až na dobu tří měsíců.<sup>250</sup> Nařízení obsahovalo i trestněprávní sankce za svévolný odchod zaměstnance a za závažné případy neomluveného zmeškání pracovní doby. Postižen mohl být i vedoucí podniku, který propustil zaměstnance z jiných důvodů, než byly uvedeny v nařízení,<sup>251</sup> nebo za neplnění ohlašovací povinnosti.

Avšak výše uvedené vládní nařízení, které nabylo účinnosti 1. července 1953, bylo po jeho kritice po šesti dnech zrušeno s odůvodněním, že „československý pracující lid v těchto dnech prokázal, že pochopil význam boje proti absenci a fluktuaci a že dovede sám zajistit, opíraje se o svou Komunistickou stranu, Revoluční odborové hnutí a Československý svaz mládeže, vytvoření uvědomělé pracovní kázně.“<sup>252</sup>

#### **4.4.K otázce mzdové a platové politiky**

V období první Československé republiky mzdy a platy byly založeny na zásadě hospodářského liberalismu a řídily se zásadou nabídky a poptávky. Ze strany státu do této oblasti

---

<sup>248</sup> Vládní nařízení č. 52/1953 Sb., o opatřeních proti absenci a fluktuaci.

<sup>249</sup> § vl. nař. č. 52/1953 Sb.

<sup>250</sup> § vl. nař. č. 52/1953 Sb.

<sup>251</sup> Uvedené v § 3 vl. nař. č. 52/1953 Sb.

<sup>252</sup> Vládní nařízení č. 59/1953 Sb., kterým zrušuje vládní nařízení ze dne 3. června 1953 o opatřeních proti fluktuaci a absenci.

v podstatě nebylo zasahováno, pouze byly stanoveny zákonem č. 29/1920 Sb. z. a n. minimální sazby. Mzdy tak byly odvislé od dohod a smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.<sup>253</sup>

V tomto období byly značné rozdíly mezi mzdami mužů a žen. V případě nezaměstnaných zajišťoval stát ve spolupráci s různými dobrovolnými organizacemi podpory a naturální dávky. Část byla zajištěna gentským systémem, který představoval systém podpor v nezaměstnanosti na bázi odborových organizací, kterým stát k podporám uděloval státní příspěvek, avšak muselo se jednat o zaměstnance odborově organizované.<sup>254</sup>

V období Protektorátu Čechy a Morava, na Slovensku i v odstoupeném pohraničí fungoval zcela jiný mzdový systém. Po osvobození se v českých zemích poválečná mzdová politika řídila protektorátním vládním nařízením č. 330/1939 Sb. v jeho pozdějších ovelizovaných zněních. V poválečném období se ze strany obyvatelstva očekávalo, že dojde k spravedlivějšímu rozdělování pracovních příjmů.<sup>255</sup>

Zejména ze strany nižších vrstev byl vyvíjen tlak na zmírnění mzdové diferenciaci a na zvyšování mezd. Ze strany vlády tak došlo k regulování mezd, aby nedošlo k sociálnímu napětí ve společnosti a současně v souvislosti se změnou celkového systému národního hospodářství k názorové změně ohledně funkce mezd. Mzdy měly plnit sociální funkci a měla se zvyšovat životní úroveň obyvatelstva. V rámci sociální politiky péče o řádnou a spravedlivou mzdu hrála hlavní roli, kterou měl prostřednictvím své intervence zajistit stát.<sup>256</sup>

Až do konce roku 1945 nebyly prováděny jednotné mzdové úpravy. Mzdový vývoj byl ovlivňován na základě celé řady vyhlášek. Dne 4. července 1945 došlo k vydání vyhlášky o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen.<sup>257</sup> Na základě této vyhlášky byla ženám zaručena stejná výše odměny, pokud vykonávaly stejnou práci jako muži. Vyhláška tak odstranila mzdovou

---

<sup>253</sup> DEYL, Z. *Sociální vývoj Československa 1918-1938*. Praha: Academia, 1985.

<sup>254</sup> Blíže RÁKOSNÍK, J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Praha: Karolinum, 2008.

<sup>255</sup> KALINOVÁ, L. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu. K sociálním dějinám v letech 1945-1969*. Praha: Academia, 2007, s. 73.

<sup>256</sup> Kolektiv autorů. *Rok sociální politiky v osvobozené republice*. Praha: Ministerstvo ochrany práce a sociální péče, 1946, s. 17.

<sup>257</sup> Vyhláška č. 74/1945 Ú.I.

diferenciaci podle pohlaví, která v období první Československé republiky byla vnímána velmi negativně.<sup>258</sup> Další vyhláškou z července 1945 došlo ke zlepšení mzdových podmínek horníků.

V roce 1945 došlo k měnové reformě, která byla nařízena dekretem prezidenta republiky č. 91/1945 Sb., o obnovení československé měny.<sup>259</sup> Reforma od 1. listopadu 1945 zavedla opět jako zákonnou měnu československou korunu. Byly upraveny cenové poměry zvýšením cenové hladiny, aby v celostátním průměru dosahovala přibližně trojnásobku předválečné úrovně.<sup>260</sup> Zároveň došlo k úpravě cenových poměrů mezi Českem a Slovenskem a na základě toho došlo samozřejmě i k úpravě mzdových poměrů.

V prosinci 1945 došlo k zavedení jednotného mzdového sazebníku pro průmysl a řemeslo. Tyto mzdové úpravy vyvážily cenový pohyb pouze u nižších kategorií, u ostatních zůstal určitý rozdíl, čímž byli příjemci těchto mezd ochuzeni. Mzdy a platy byly výrazněji zvyšovány u nízkopříjmových kategorií, které tvořily zejména nekvalifikované pracovní síly. V souvislosti s výše uvedenou měnovou reformou a mzdovými úpravami došlo ke snížení reálných příjmů kvalifikovaných pracovníků. Postupem doby došlo ke snížení rozpětí mezi mzdami nekvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníků.<sup>261</sup>

Nadále po měnové reformě byly mzdy a platy upravovány dále na základě celé řady vyhlášek. V období od 1. prosince 1945 do konce února 1946 bylo vydáno 94 vyhlášek a 24 mzdových výnosů.<sup>262</sup> V polovině roku 1946 byla vydána vyhláška ministra sociální péče,<sup>263</sup> která stanovovala úkolové sazby a mzdy pro dělnictvo zaměstnané ve stavebnictví. Dle vyhlášky měly být všechny práce, u kterých to bylo jejich povahou možné, vykonávány úkolově a časová mzda omezena na minimum. Vyhláška obsahovala konkrétní výčet prací, na něž se měla vztahovat.

---

<sup>258</sup> BUREŠOVÁ, J. Ženy a hospodářská krize na začátku třicátých let 20. století v Československu. In: HARNA, J., PROKŠ, P. (eds.). *Studie k moderním dějinám. Sborník prací k 70. narozeninám Vlastislava Laciny*. Praha: Historický ústav AV ČR, 2001, s. 305 an.

<sup>259</sup> Poté byl tento dekret doplněn ještě vyhláškou ministra financí č. 95/1945 Sb., o nových platidlech čs. měny. Dále byl vydán dekret prezidenta republiky č. 95/1945 Sb., o přihlášení vkladů a jiných peněžních pohledávek, jakož i životních pojištění a cenných papírů.

<sup>260</sup> KOCIAN, J. Sociální zákonodárství „košické“ vlády Národní fronty Čechů a Slováků (1945-1946). In: KÁRNÍK, Z., MĚCHÝŘ, J. (eds.). *K novověkým sociálním dějinám českých zemí. Zvraty a převraty 1939-1992*. Praha: Univerzita Karlova, 2001, s. 65.

<sup>261</sup> Třicet let sociální politiky. *Sociální revue*. 1948, roč. XXIII, s. 270.

<sup>262</sup> Kolektiv autorů. *Rok sociální politiky v osvobozené republice*. Praha: Ministerstvo ochrany práce a sociální péče, 1946, s. 19.

<sup>263</sup> Vyhláška ministra sociální péče č. 481/1946 Ú.l.

V květnu roku 1947 byla vydána vyhláška ministra sociální práce,<sup>264</sup> na základě které byly všechny průmyslové a živnostenské podniky a závody zásadně povinny zavést práci v úkolu všude, kde pro to byly technické předpoklady a kde by tím nedošlo k ohrožení jakosti práce. Zaměstnanci měli povinnost pracovat v úkolu, pokud to nařídila správa závodu po slyšení zájmového zastupitelstva zaměstnanců. Za úkolovou mzdu měla být považována jednotka časové mzdy zvýšená o patnáct procent. Dále mělo být zajištěno, že nedojde k omezení skutečné výše výdělků jednotlivých zaměstnanců, ale výdělek měl být podložen vyšším výkonem.

Výdělek směl klesnout pod úroveň předchozí časové mzdy jen tehdy, pokud zaměstnanec podával menší výkon. U prací, kde nebylo možné zavést úkolovou mzdu, měl být zvýšený výkon odměňován prémie, které měly být poskytovány především za úsporu času při výrobě nebo jiné práci a za věcnou úsporu. Směrnice pro poskytování prémie byly stanoveny přesně v příloze vyhlášky.

Vyhláška byla jedním z opatření, které bylo uloženo ministerstvu sociální péče vládním usnesením z 16. července o provádění dvouletého hospodářského plánu. V souvislosti s dvouletým hospodářským plánem mělo ministerstvo zajistit úpravu mzdového řádu, tak aby nedošlo k vystupňování pracovního výkonu odměňováním zvýšeného výkonu zvýšeným příjmem a do konce roku 1948 mělo být zajištěno zdvojnásobení počtu pracujících osob za úkolovou mzdu.

V rámci dvouletého hospodářského plánu měla mzdová soustava přispět ke zvyšování životní úrovně, ale také ke zvyšování pracovního výkonu v klíčových národohospodářských oborech. Prováděno mělo být takové plánování mezd a platů, které by pomohlo zdokonalit plánování v rámci celého hospodářství. Zvýšená produktivita pracovníka se měla odrazit ve zvýšení jeho podílu na celkovém hospodářském vzestupu, tj. na jeho odměně za práci, a úkolová mzda měla být podložena řádně sestavenými výkonovými normami.<sup>265</sup>

Od roku 1946 začalo ministerstvo sociální péče pracovat na osnově zákona o státním řízení mzdové politiky. Tento zákon byl přijat až po únorovém převratu roku 1948.<sup>266</sup> Tímto zákonem byl položen základ pro státní normování mezd nejen dělníků, ale také odměn domácích dělníků. Roku

---

<sup>264</sup> Vyhláška ministra sociální péče č. 522/1947 Ú.l., o povinném zvedení práce v úkolu.

<sup>265</sup> NEJEDLÝ, Z. *Aby se žilo lépe a radostněji... Stěžejní zásady pracovního programu ministerstva sociální péče do jara 1948*. Praha: Ministerstvo sociální péče, 1947, s. 6.

<sup>266</sup> Zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice.

1951 zákonem č. 27/1951 Sb. bylo praktické provádění mzdové politiky spojeno přímo s řízením výroby.

#### **4.5.Otázka kolektivního zastoupení zaměstnanců a úloha Revolučního odborového hnutí v otázkách pracovněprávních**

Vývoj v pracovněprávní oblasti po skončení války ovlivnilo mimo jiné i vytvoření nových forem kolektivního zastoupení zaměstnanců. Závodní rady, které po osvobození začaly živelně vznikat v jednotlivých podnicích a závodech, legalizoval dekret prezidenta republiky (dále viz níže v textu). Tyto závodní rady byly v poválečné době hlavní oporou Ústřední rady odborů.

Odbory se v této době začaly formovat jako jednotná organizace působící na území celého státu, které se spojily do jednotného Revolučního odborového hnutí (ROH),<sup>267</sup> které v pracovněprávních otázkách sehrálo významnou úlohu. Krystalizace odborů v mocenského spojení Komunistické strany Československa probíhala postupně.<sup>268</sup>

Již v Košickém vládním programu se hovořilo o tom,<sup>269</sup> že všichni zaměstnanci, pracující fyzicky i duševně, budou mít právo se dobrovolně sdružovat v odborových organizacích a svobodně si volit své představitele. Dle programu si měli zaměstnanci svobodně volit v závodech, v dílnách a

---

<sup>267</sup> V případě vývoje a problematiky odborů vycházím zejména z DUBSKÝ, V. a kol. *Nástin dějin československého odborového hnutí: od vzniku prvních organizací odborového typu do období nástupů výstavbě socialismu*. Praha: Práce, 1963 a DUBSKÝ, V., KEBORTOVÁ, M., HONSOVÁ, L. *Historický vývoj rudých odborů*. Praha: Práce, 1989.

<sup>268</sup> MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 522.

<sup>269</sup> Viz čl. 5 odst. 4 Košického vládního programu ze dne 5. dubna 1945.

v úřadech závodní výbory, resp. své důvěrníky. Odborové organizace a závodní výbory měly být právoplatnými zástupci zaměstnanců před soukromými podnikateli i před veřejnými úřady ve všech otázkách pracovní, mzdové i sociální politiky.<sup>270</sup>

Z jara roku 1945 byl publikován ideový a akční program odborů, kde figurovala Ústřední rada odborů jako vedoucí orgán Revolučního odborového hnutí. Revoluční odborové hnutí,<sup>271</sup> které bylo založeno na spolkovém základě, představovalo jednotnou organizaci s centralistickým vedením. Nejvyšší orgán – všeodborový sjezd se scházel jedenkrát za tři roky. V čele stála Ústřední rada odborů, která měla 120 členů, předsedu a generálního tajemníka, kteří byli voleni sjezdem. Z členů Ústřední rady odborů bylo voleno čtyřicetičlenné představenstvo. Výkonným orgánem představenstva bylo prezidium, které mělo na starosti řešení každodenních úkolů a neodkladných záležitostí. Předseda Ústřední rady odborů byl oficiálním zástupcem Revolučního odborového hnutí. V poválečných letech jím byl Antonín Zápotocký. Generálnímu tajemníkovi příslušel dozor nad plněním úkolů a činností všech zaměstnanců. V letech 1945 až 1948 jím byl Evžen Erban. Pro práci v jednotlivých úsecích odborové činnosti zřizovala Ústřední rada odborů speciální komise. V červnu 1945 byla tak zřízena Ústřední komise sociálně-politická, která byla tvořena odbornými komisemi a odděleními. Pro věci sociálního pojištění byla v červenci sociálně-politickou komisí jmenována Komise sociálně-pojišťovací, jejímž úkolem byla příprava osnovy zákonů o sjednocení sociálního a národního pojištění.

Po ukončení druhé světové války se tak závodní a podnikové rady aktivně podílely na řízení závodů či podniků. Jejich právní postavení, pravomoci a úkoly upravoval dekret prezidenta republiky o závodních a podnikových radách,<sup>272</sup> který nabyl platnosti a účinnosti dne 27. října 1945 včetně jeho novelizace a zákon o jednotné odborové organizaci,<sup>273</sup> který nabyl platnosti a účinnosti dne 24. června 1946.

---

<sup>270</sup> *Košický vládní program* (Program nové československé vlády národní fronty Čechů a Slováků). Praha: Svoboda, 1984, s. 31.

<sup>271</sup> K Revolučnímu odborovému hnutí blíže DUBSKÝ, V., GOSIOROVSKÝ, M., HRADILÁK, Z. a kol. *Nástin dějin československého odborového hnutí. Od vzniku prvních organizací odborového typu do období nástupu k výstavbě socialismu*. Praha: Práce, 1963; JÍŠA, V. (ed.). *Vznik Revolučního odborového hnutí*. Praha: Práce, 1997; RŮŽIČKA, K. *ROH v boji o rozšíření moci dělnické třídy (1945-1948)*. Praha: Práce, 1963.

<sup>272</sup> Dekret prezidenta republiky o závodních a podnikových radách č. 104/1945 Sb. Dekret byl v pozdějším období zrušen zákonem č. 37/1959 ze dne 21. července 1959.

<sup>273</sup> Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci. Zákon byl v pozdějším období zrušen na základě zákona č. 37/1959 ze dne 21. července 1959.

Podle ustanovení prezidentského dekretu o závodních a podnikových radách vznikaly v jednotlivých podnicích závodní zastupitelstva – označované závodní důvěrníci a závodní, popř. podnikové rady. Závodní zastupitelstva se podílela na správě podniků a zastupovala zaměstnance. Mezi hlavní úkoly podnikových a závodních rad patřila ochrana zájmů zaměstnanců, účast na úpravě pracovních podmínek, dohled nad hospodářskou činností závodu a spolupůsobení při přijímání zaměstnanců, jejich zařazování na jednotlivá místa a jejich propouštění.

Dekret prezidenta republiky o závodních a podnikových radách byl pak novelizován zákonem,<sup>274</sup> kterým se měnila a doplňovala některá ustanovení dekretu prezidenta republiky o závodních a podnikových radách. Touto novelou byla posílena pozice jednotné odborové organizace ve vztahu k závodním zastupitelstvům. Dle zákona se závodní zastupitelstva stala prvotním výkonným orgánem jednotné odborové organizace.<sup>275</sup> Volební období závodních rad bylo změněno na dobu dvou let.<sup>276</sup> Zákonem byl nově definován zánik členství v závodní radě. Členství v závodní radě zanikalo:<sup>277</sup> zánikem závodní rady nebo skončením její činnosti, ztrátou volitelnosti, rozvázáním pracovního (služebního) poměru se závodem, vzdáním se, bylo-li příslušným orgánem jednotné odborové organizace schváleno nebo zbavením funkce člena závodní rady příslušným orgánem jednotné odborové organizace.

Zákon o jednotné odborové organizaci byl přijat Prozatímním národním shromážděním jako právní předpis nejvyšší právní síly. Tento zákon zakotvil monopolní postavení Revolučního odborového hnutí a výrazně posílil postavení jednotných odborů. Jednotná odborová organizace se začala podle zákona označovat Revoluční odborové hnutí (ROH).

Skládal ze dvou hlav obsahujících deset paragrafů. V hlavě první pod názvem „Jednotná odborová organizace“ bylo zakotveno, že pracující lid v Československé republice je organizován v jednotné odborové organizaci, která byla zřízena ve formě spolku, a která sdružuje všechny

---

<sup>274</sup> Zákon č. 42/1948 Sb., zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení dekretu prezidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách.

<sup>275</sup> Čl. I., č. 1 zákona č. 42/1948 Sb., zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení dekretu prezidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách. Srv. FILO, J. Vývoj Československého pracovního práva. In: FILO, J. et al. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Obzor, 1981, s. 624.

<sup>276</sup> Čl. I., č. 2 zákona č. 42/1948 Sb., zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení dekretu prezidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách.

<sup>277</sup> Čl. I., č. 5 zákona č. 42/1948 Sb., zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení dekretu prezidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách.

zaměstnance, pokud byli československými státními občany na podkladě dobrovolnosti členství, úplné rovnosti a vzájemné solidarity.<sup>278</sup>

Zákonem byl stanoven účel odborové organizace.<sup>279</sup> Účelem odborové organizace bylo zejména sdružování pracujících lidu, vedení k činné spolupráci na výstavbě lidově demokratického státu, zajištění práv z této činnosti plynoucí a hájení jeho hospodářských, sociálních a kulturních zájmů.

Zákonem byl také zakotven název odborové organizace.<sup>280</sup> Dle zákona měla Jednotná odborová organizace užívat názvu Revoluční odborové hnutí (ROH). Zákon zakotvil také významné pravomoci Jednotné odborové organizace, mezi které náležely např. vydávání organizačních a pracovních řádů, výlučně zakládat, popř. rozpouštět své odborové složky, orgány a pobočné spolky a řídit jejich činnost. Dále měly odbory pečovat o to, aby každému pracujícímu bylo zajištěno právo na práci, postavení odpovídající obecným zájmům, spravedlivá odměna za práci, právo na odpočinek a právo na kulturní život. Také měly zajistit pracujícímu lidu účast na správě a budování kulturních a sociálních zařízení.<sup>281</sup>

K naplnění výše uvedených úkolů Revolučnímu odborovému hnutí příslušelo podávat návrhy a dobrozdání při přípravě a vydávání předpisů nositeli zákonodárné a výkonné moci, jakož i při výkonu veřejné správy, vždy kdy se to dotýkalo zájmů pracujících.

Od roku 1948 závodní rady představovaly řídicí a výkonné orgány základních organizací Revolučního odborového hnutí, které se v pozdější době nazývaly závodní výbory ROH. Postavení a úloha odborů byla pak specifikována v Ústavě z roku 1948.<sup>282</sup> Organizační struktura odborů byla upravena stanovami a organizačním řádem.

Vedle úkolů obecného charakteru vykonávaly odbory agendu ochrany a bezpečnosti práce na základě zákona č. 67/1951 Sb. a nemocenského pojištění na základě zákona č. 102/1951 Sb., kdy provádění tohoto zákona bylo převedeno přímo do podniků. Vycházelo se totiž z představy, že

---

<sup>278</sup> § 1, odst. 1, zákona č. 144/1946 Sb.

<sup>279</sup> § 1, odst. 2, zákona č. 144/1946 Sb.

<sup>280</sup> § 1, odst. 3, zákona č. 144/1946 Sb.

<sup>281</sup> Viz zejména § 2 zákona č. 144/1946 Sb.

<sup>282</sup> Viz § 25, odst. 2 úst. zákona č. 150/1948 Sb.



společenské organizace mají přebírat některé státní funkce, přičemž výkon administrativy odborovými funkcionáři a komisemi národního pojištění ji zjednoduší a zlevní.

V rámci péče o pracující se odbory dále staraly o závodní stravování a rekreaci pracujících. Byly zakládány závodní kluby, které měly sloužit jako kulturní a společenská střediska pracujících v daném závodě, kde se měly konat přednášky, půjčovat knihy, promítat filmy, pořádat divadelní představení atd.

V červenci 1959 přijalo Národní shromáždění zákon 4. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH. Dle tohoto zákona, který mimo jiné rušil zákon o jednotné odborové organizaci a dekret prezidenta republiky o závodních radách, se měly závodní výbory společně s hospodářským vedením podniku účastnit přípravy a sestavení plánu i jeho kontroly, projednávat s vedením důležité otázky, týkající se provozu, hospodaření, investiční výstavby a technického rozvoje závodu.

Závodní výbory dle tohoto zákona dále měly vést pracující k socialistickému poměru k práci, kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, dbát o zřizování závodních zdravotnických a sociálních zařízení, organizovat bytovou výstavbu, atd. Tímto se měl zvyšovat podíl odborů na zlepšování pracovních a celkově životních podmínek pracujících, avšak v praxi toto rozšiřování kompetencí vedlo spíše k nárůstu byrokratických činností, které zakrývaly vlastní účel odborů a přebírání odpovědnosti za státní orgány.

V pozdější době byly úkoly odborů formulovány v Ústavě z roku 1960,<sup>283</sup> a zákoníku práce,<sup>284</sup> např. že se zaměřují na zabezpečení rentability, technického rozvoje, zvyšování produktivity práce, kvality a hospodárnosti výroby, na zvyšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na upevňování pracovní kázně, na zvyšování kvalifikace atd.

Ohledně Revolučního odborového hnutí bylo v Ústavě z roku 1960 stanoveno, že „k rozvíjení společné činnosti, k všestranné a aktivní účasti na životě společnosti a státu a k uskutečňování svých práv sdružují se pracující v dobrovolné společenské organizace, jimiž jsou zejména Revoluční odborové hnutí...“<sup>285</sup> či „na všech stupních řízení hospodářské činnosti

---

<sup>283</sup> Úst. zákon č. 100/1960 Sb. Ústava Československé socialistické republiky.

<sup>284</sup> Hlava III, § 18 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>285</sup> Čl. 5 úst. zákona č. 100/1960 Sb. Ústava Československé socialistické republiky.

v nejšířší míře soustavně uplatňuje účast a tvůrčí iniciativa pracujících a jejich společenských organizací, zejména Revolučního odborového hnutí...<sup>286</sup>

Obrodný proces v odborovém hnutí započatý v roce 1968 definitivně byl ukončen na VIII. všeodborovém sjezdu, který se konal 12. až 15. června 1972. Tímto sjezdem byly potvrzeny normalizační závěry, schváleny jednotné stanovy Revolučního odborového hnutí, které znamenaly návrat k pojetí odborů jako přední páky Komunistické strany Československa a k bývalé struktuře svazových a všeodborových rad, které byly posíleny o republikové orgány. V neposlední řadě sjezd přijal také usnesení o hlavních úkolech Revolučního odborového hnutí při další výstavbě socialismu po XIV. sjezdu KSČ, svolání k rozvoji pracovní iniciativy a další dokumenty.

Druhou novelou zákoníku práce zákonem č. 20/1975 Sb. byl rozšířen vliv Revolučního odborového hnutí na oblast dodržování pracovního zákonodárství a rozvinul péči o některé kategorie pracovníků jako např. zaměstnané matky, pracovníky po pracovním úrazu nebo s nemocí z povolání.

#### **4.6. Problematika kolektivních smluv**

V období po roce 1948 nebyly kolektivní smlouvy uznávány a nebyla jim přisuzována povaha právního předpisu. Až do kodifikace pracovního práva, především v padesátých letech byly kolektivní smlouvy vnímány jako celoroční program činnosti odborové organizace. Na kolektivní smlouvu se nazíralo jako na dvoustranný závazek mezi správou závodu a zaměstnanci, které zastupoval závodní výbor.

Tyto kolektivní smlouvy ve svém obsahu zahrnovaly závazky ke splnění a překročení podnikových plánů, k zajištění hmotných, kulturních a jiných potřeb pracovníků. Do kolektivních smluv byl často přenášen celý plán činnosti odborové organizace a jejích komisí. Byly zde zakotveny závazky i jiných subjektů, které nebyly ani účastníky smluvních stran, jako např. Svazarmu, Tělovýchovné jednoty, apod. Řada závazků v kolektivních smlouvách zakotvených,

---

<sup>286</sup> Čl. 11 úst. zákona č. 100/1960 Sb. Ústava Československé socialistické republiky.

v podstatě představovala přepis již existujících právních povinností a to dokonce méně přesně, než stanovil právní předpis.<sup>287</sup>

V padesátých letech obsahem kolektivních smluv byly zejména závazky, které směřovaly ke zvýšení produktivity práce a z hospodárnění výroby, prohloubení sociální, zdravotní a kulturní péče o zaměstnance, zlepšení pracovního prostředí, především pak závazky, směřující k plnění a překračování plánu, které byly většinou vázány k určité pětiletce.<sup>288</sup>

Uzavírání kolektivních smluv bylo podporováno přímo i vládou. Roku 1952 bylo vládním usnesením uloženo hospodářským orgánům, aby v souvislosti s ukončováním sestavování finančních a technickoprůmyslových plánů došlo k uzavření kolektivních smluv. Uzavírání a plnění závazků, které plynuly z kolektivních smluv, bylo důležitým cílem při utváření socialistické společnosti. Dle vládního usnesení z 15. září 1953 bylo po hospodářských orgánech požadováno důslednější a odpovědnější plnění závazků vůči zaměstnancům, které vyplývaly z kolektivních smluv.<sup>289</sup>

Vládní nařízení o řízení státní mzdové politiky a zřízení státní mzdové komise,<sup>290</sup> ze dne 3. dubna 1951, přímo počítalo s uzavíráním kolektivních dohod. Dle ustanovení vládního nařízení bylo stanoveno,<sup>291</sup> že kolektivní smlouvy uzavírají mezi sebou zaměstnanci a vedení podniků a stanoví jimi jak povinnosti podniků vůči zaměstnancům, zejména po stránce technického zlepšení, organizace práce a prohloubení sociální, zdravotní a kulturní péče o zaměstnance na závodě, tak i povinnosti zaměstnanců vůči podnikům, zejména ve směru plnění a překračování plánu, zvyšování produktivity práce a z hospodárnění výroby.

Z výše uvedeného ustanovení lze tak dovodit, že by kolektivní smlouva mohla obsahovat všeobecná ustanovení, která by se vztahovala na konkrétní pracovní poměr s tím, že by nabyla charakteru právní normy, však jak šlo ze zažité praxe dovodit, nebyla taková ustanovení do kolektivních smluv vkládána.<sup>292</sup>

---

<sup>287</sup> KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2. podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988, s. 283.

<sup>288</sup> BĚLINA, M. *Pracovní právo.* 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 35.

<sup>289</sup> HORECKÝ, J. Smlouva kolektivní. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin.* XII. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 741.

<sup>290</sup> Vládní nařízení č. 27/1951 Sb.

<sup>291</sup> § 7, odst. 2 vládního nařízení č. 27/1951 Sb.

<sup>292</sup> HROMADA, J. *Československé pracovní právo.* Praha 1957, s. 35.

Podpora kolektivních smluv plynula přímo i z některých dalších právních předpisů. Např. zákon o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích stanovil, že by mělo docházet k uzavírání kolektivních smluv ředitelem národního podniku.<sup>293</sup> Novela tohoto zákona,<sup>294</sup> konstatovala, že „kolektivní smlouva zejména stanoví, jak budou zajišťovány hlavní plánované úkoly podniku a jak bude uplatňována pokroková technika, technologie, organizace práce, zásady mzdové politiky a hmotné zainteresovanosti jednotlivců a kolektivů, rozpočet podnikového fondu pracujících, jakož i vzájemné závazky vedení a zaměstnanců zaměřené k zvyšování produktivity práce k zhospodárnění činnosti podniku, k zvyšování bezpečnosti při práci a k prohlubování péče o pracující po stránce sociální, zdravotní a kulturní.“<sup>295</sup>

Lze říci, že do přijetí zákoníku práce k uzavírání kolektivních smluv neexistoval právní předpis, který by upravoval proces a obsah kolektivní smlouvy. Postupovat se mělo podle směrnic, které vydávala Ústřední rada odborů.<sup>296</sup> Dle směrnic k uzavírání kolektivních smluv mělo docházet v souvislosti s přijímáním a stanovením finančních a technickoprůmyslových plánů. Důležitost kolektivních smluv vyústila i v obecnou povinnost ke kontrole plnění kolektivních smluv, a to přímo prostřednictvím orgánů odborového svazu. S ohledem na směrnice docházelo tak k uzavírání kolektivních smluv v celé řadě různých podniků, ve stavebnictví, železnici, dopravě, spojů, státního obchodu, zdravotnictví, vojenské správy a jiných. V dalších odvětvích k uzavírání kolektivních smluv mohlo dojít na základě souhlasu Ústřední rady odborů na návrh odborového svazu a příslušného ministerstva. K uzavírání kolektivních smluv nedocházelo pro činnosti na orgánech veřejné správy ani v ústředních orgánech.<sup>297</sup>

Směrnice Ústřední rady odborů také blíže specifikovaly pravidla pro uzavírání smluv a také jejich obsah. Specifická pravidla uzavírání kolektivní smlouvy měla být stanovena v dohodě správy podniku a závodního výboru. Směrnice také stanovovaly formu obsahu kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu mělo tvořit sedm kapitol a závěrečné ustanovení o kontrole kolektivní smlouvy. V případě kapitol se jednalo o kapitoly nesoucí název:

Úvod

Výrobní úkoly a rozvoj nové techniky, odměna za práci a zvyšování kvalifikace,

---

<sup>293</sup> Zákon č. 51/1955 Sb.

<sup>294</sup> Zákon č. 67/1958 Sb.

<sup>295</sup> § 34 zákona č. 67/1958 Sb.

<sup>296</sup> Zákonodárce v zákoně č. 67/1958 Sb. zmocnil Ústřední radu odborů, aby upravila bližší podrobnosti kolektivních smluv. Ústřední rada odborů tak učinila usnesením z 21. srpna 1958.

<sup>297</sup> HORECKÝ, J. Smlouva kolektivní. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. XII. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 742.

Ochrana a bezpečnost práce,  
Bytová péče, sociální zařízení a zásobování pracujících,  
Národní pojištění a zdravotní péče,  
Výchovná a kulturní činnost,  
Tělovýchovná činnost.

Kolektivní smlouvy nabývaly závaznosti až po připojení podpisů smluvních stran. Vlastní platnost kolektivní smlouvy byla ale vázána registrací, která byla chápána jako potvrzení správnosti kolektivní smlouvy. Registrace probíhala v gesci Ústředního výboru svazu a ministerstva. Registrací se ověřovalo, zda jsou ve smlouvě obsažené závazky v souladu s finančním a technickoprůmyslovým plánem, s právními předpisy a zda úkoly uložené závodní odborové organizaci odpovídaly jejím právům a povinnostem.<sup>298</sup>

I když kolektivní smlouvy byly obecně podporovány, jejich význam do roku 1965 poklesl. Důvodem poklesu důležitosti kolektivních smluv bylo zejména zúžení oblasti pro účast pracujících na řízení v důsledku zúžení oblasti činnosti vedoucích socialistických organizací soustavou direktivně detailního řízení. V druhé polovině šedesátých let došlo k mírnému zlepšení pro kolektivní smlouvy, a to po přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

Zákoník práce přinesl znovu potvrzení a formální uznání kolektivních smluv jako nástrojů spoluutváření pracovních podmínek a účasti zaměstnanců na společenském vývoji. Dle ustanovení zákoníku práce kolektivní smlouva sloužila k zabezpečování rozvoje organizace a ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a k upevňování vztahů soudružské spolupráce.<sup>299</sup> Za tímto účelem uzavíraly jménem pracovníků orgány Revolučního odborového hnutí a jménem organizací jejich vedoucí kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy mohly uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány.

Obsah kolektivních smluv musel být vždy v souladu s právními předpisy a se zájmy společnosti. Zákoník práce upravoval obsah smluv do té míry, že měl být sledován účel zabezpečení rozvoje socialistické organizace, dále běžný obsah kolektivních smluv jako pravidla pro zlepšování pracovních, kulturních, zdravotních a sociálních podmínek.

---

<sup>298</sup> Tamtéž.

<sup>299</sup> § 20 zákona č. 65/1965 Sb.

Zákoníkem práce byl předepsán i postup pro uzavírání kolektivní smlouvy a pro nabytí účinnosti. K bližšímu stanovení procesních i věcných pravidel byla příslušná Ústřední rada odborů, která usměrňovala a organizovala iniciativu zaměstnanců. Ústřední odborová organizace měla zejména oprávnění vydávat směrnice o uzavírání a kontrole kolektivních smluv. V těchto měrnících především stanovovala, které odborové orgány mají oprávnění kolektivní smlouvy uzavírat a schvalovat a které odborové orgány jsou příslušné kolektivní smlouvy evidovat, jakož i další podrobnosti.<sup>300</sup>

Kolektivní smlouvy, jejich změny a doplňky musely být uzavírány v písemné formě. Avšak pokud kolektivní smlouva nebyla uzavřena písemně, nespojoval s tímto nedostatkem zákoník práce žádnou sankci. Kolektivní smlouvy ještě před podepsáním musely být schváleny příslušným orgánem. Kolektivní smlouvy, které se uzavíraly s vyššími odborovými orgány, se registrovaly u příslušného ústředního orgánu. Jejich ustanovení o pracovních a mzdových podmínkách nabývala platnosti dnem registrace.

Časová působnost kolektivních smluv zejména závisela na stranách kolektivní smlouvy a v praxi také na druhu kolektivní smlouvy. Oborové kolektivní smlouvy měly být uzavírány v dlouhodobějším horizontu platnosti, přibližně na pět let. Podnikové a závodní kolektivní smlouvy měly obecně kratší platnost. Zpravidla byly uzavírány na dobu jednoho roku, přičemž docházelo k prodlužování jejich závaznosti. Od kolektivní smlouvy bylo možné odstoupit bez souhlasu druhé smluvní strany, pokud to v ní bylo ujednáno. Zrušit kolektivní smlouvu před uplynutím její platnosti bylo možné jen v případě, že se na tom smluvní strany dohodly.

Kolektivní smlouvy se rozlišovaly na kolektivní smlouvy obořové, kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy závodní. Všechny tyto kolektivní smlouvy byly uzavírány s působností vůči všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda byli odborově organizováni a tedy členy Revolučního odborového hnutí, či ne. Stranami kolektivní smlouvy byly na straně zaměstnavatele socialistické organizace. U podnikových a závodních kolektivních smluv to byl vždy podnik. Obořovou kolektivní smlouvu uzavíral generální ředitel za generální ředitelství, u podnikové kolektivní smlouvy podnikový ředitel a u závodní kolektivní smlouvy z pověření podnikového ředitele závodní ředitel.

---

<sup>300</sup> HORECKÝ, J. Smlouva kolektivní. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. XII. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 743.

Kolektivní smlouvy se rozlišovaly i z obsahového hlediska. Oborová kolektivní smlouva mohla být uzavřena jen v hospodářském sektoru a k jejímu uzavření byly oprávněny hospodářské orgány vyššího stupně. Oproti tomu podnikové a závodní kolektivní smlouvy mohly být uzavřeny i v rozpočtových organizacích. Zaměstnanci kolektivní smlouvu nemohli uzavřít sami, ale prostřednictvím svého zástupce, tj. Revolučního odborového hnutí.

Podle Zásad vlády ČSSR a Ústřední odborové organizace publikované pod č. 119/1985 Sb. se uzavíraly kolektivní smlouvy ve všech státních hospodářských, rozpočtových, příspěvkových a jiných organizacích s výjimkou jednotných zemědělských a výrobních družstev.<sup>301</sup>

Na základě nařízení č. 82/1989 Sb., o kolektivních smlouvách bylo již upuštěno od předepisování konkrétního obsahu kolektivních smluv a byl ponechán prostor pro autonomii vůle stran, přičemž musel být respektován pouze požadavek na zakotvení několika základních náležitostí.

#### **4.7.Otázka rozhodování o pracovněprávních sporech**

Po skončení války řešily pracovněprávní spory příslušné soudy okresní, až na některé případy, které řešily soudy rozhodčí. Činnost klasických pracovních soudů byla pozastavena dočasně již v období Protektorátu Čechy a Morava na základě nařízení ministra spravedlnosti č. 194/1944 Sb. z. a n., o zjednodušení justiční organizace. K jejich zrušení ale nedošlo a procesní ustanovení zákona o pracovních soudech se i nadále používala při rozhodování okresních soudů v pracovních sporech.

Po ukončení války se již na našem území pracovní soudy neobnovily, i když se k obnovení pracovních soudů směřovalo prostřednictvím jednotlivých níže uváděných právních předpisů. Ustanovení vládního nařízení č. 131/1931 Sb. z. a n., kterým se zřizují pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory ve znění pozdějších novel z období první Československé republiky o pracovních soudech částečně změnil zákon č. 105/1947 Sb., kterým se mění a doplňují některá ustanovení o soudní organizaci a o příslušnosti a řízení v občanských věcech právních.

---

<sup>301</sup> KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult. 2.* podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988, s. 28-30.

Zákonem byly zrušeny předchozí novely a nahradil je novou úpravou jimi dotčených ustanovení. Smyslem bylo především rozšířit působnost změn provedených v době nesvobody i na Slovensko. Novelou byla zavedena i některá další speciální ustanovení pro Slovensko, nutná s ohledem na odlišnosti v civilním soudním řízení na Slovensku a reagovala na zrušení bagatelního řízení. Novelou byla udělena vládě pravomoc rušit pracovní soudy a oddělení okresních soudů pro pracovní spory, pokud zanikly podmínky pro jejich zřízení.

Pracovní soudy měly obnovit svou činnost k 1. lednu 1948. K provedení zákona č. 105/1947 Sb. vydala vláda nařízení č. 204/1947 Sb., kterým se obnovuje pracovní soudnictví v zemích České a Moravskoslezské a mění jeho organizace. Avšak po únorovém převratu roku 1948 se urychleně začal připravovat zákon o zlidovění soudnictví,<sup>302</sup> který pracovní soudy a prvorepublikové vládní nařízení č. 131/1931 Sb. z. a n. ve znění pozdějších novel s účinností od 1. února 1949 definitivně zrušil.

To je patrné zejména z jeho ustanovení o věcné a místní příslušnosti. V případě věcné příslušnosti, kde se zde stanoví, že „pokud tento zákon nestanoví jinak, náležejí před okresní soudy i občanské věci právní příkázané podle dosavadních předpisů v první stolici krajským a zemským (hlavním) soudům, pracovním soudům (dále jen pracovní spory) nebo hornickým rozhodčím soudům.“<sup>303</sup> V případě místní příslušnosti kde se zde stanoví: „Jde-li o osoby zaměstnané v místě rozdílném od místa závodu nebo provozovny, je pro pracovní spory místně příslušný i soud, v jehož obvodě je závod nebo provozovna, nebo soud, v jehož obvodě se má nebo měla konati práce nebo platit mzda nebo jiné služební platy.“<sup>304</sup> V neposlední řadě přímo z jeho ustanovení, kde je stanoveno, že se „zrušují pracovní soudy (zvláštní oddělení okresních soudů pro pracovní spory)<sup>305</sup> a z ustanovení, kde se stanoví, že se zrušují všechny předpisy, které odporují ustanovením tohoto zákona a jmenovitě ve svém bodu ruší „zákon ze dne 4. července 1931, č. 1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovních soudech), ve znění novel.“<sup>306</sup>

Pracovní spory se tak začaly řešit na půdě řádných soudů a vztahovala se na ně ustanovení občanského soudního řádu z roku 1950. V pozdější době, kdy se vycházelo z představy, že společenské organizace mají přebírat některé státní funkce, mohly na základě zásad, které byly

---

<sup>302</sup> Zákon č. 319/1948 Sb.

<sup>303</sup> § 30 zákona č. 319/1948 Sb.

<sup>304</sup> § 32 zákona č. 319/1948 Sb.

<sup>305</sup> § 141, bod. 3 zákona č. 319/1948 Sb.

<sup>306</sup> § 142, bod 27 zákona č. 319/1948 Sb.



schváleny sekretariátem Ústřední rady odborů roku 1957, v některých podnicích k rozhodování o pracovněprávních sporech vznikat rozhodčí komise, mající ale charakter pouhých dobrovolných smírčích orgánů. Podle usnesení IV. všeoborového sjezdu o postavení závodních výborů základních organizací ROH již měl všechny pracovněprávní spory rozhodovat v rozhodčím řízení závodní výbor nebo jím pověřený orgán. Možnost obrátit se na soud zůstala připuštěna pro případy, kdy rozhodčí řízení skončilo bez výsledku.

Jinak se řešily pracovněprávní spory státních zaměstnanců. Dle ustanovení zákona č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců a vládního nařízení č. 120/1950 Sb., o právech a povinnostech státních zaměstnanců, o řízení ve věcech jejich pracovního poměru a o rozhodčích komisích.<sup>307</sup>

Zákonem č. 66/1950 Sb. bylo stanoveno, že k opatřením a rozhodnutím byl příslušný osobní úřad, pokus se v něm nebo v předpisech podle něho vydaných nestanovilo jinak. Ústřední úřad mohl toto oprávnění přenést na podřízené úřady, popř. na sebe. Řízení měla vláda upravit nařízením.<sup>308</sup> Podle zákona spory z pracovního poměru měly výlučně projednávat rozhodčí komise. Dále zákon stanovil, že zahájení sporu z pracovního poměru nemělo odkladného účinku na provedení opatření, o něž ve sporu šlo. Složení a organizaci rozhodčích komisí, jakož i řízení u nich měla upravit vláda nařízením. V neposlední řadě vyloučil stížnost ke správnímu soudu v těchto věcech.<sup>309</sup>

Dle ustanovení vládního nařízení mohl státní zaměstnanec nesouhlasící s rozhodnutím svého nadřízeného podat námítky, o kterých rozhodl úřad či orgán, který rozhodnutí vydal, po projednání se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí, který byl ustaven pro zaměstnancovo pracoviště.<sup>310</sup>

Pokud nebyl spokojen s výsledkem jejich řešení, mohl se odvolat k nadřízenému úřadu či orgánu. Pokud se jednalo o rozhodnutí komise nebo odboru národního výboru, mohl se zaměstnanec odvolat k radě tohoto národního výboru. Tyto výše jmenované orgány pak rozhodovaly o odvolání po projednání s příslušným vyšším orgánem odborového svazu.<sup>311</sup>

---

<sup>307</sup> Oba předpisy byly několikrát novelizovány.

<sup>308</sup> § 30 zákona č. 66/1950 Sb.

<sup>309</sup> § 31 odst. 1-3 zákona č. 66/1950 Sb.

<sup>310</sup> § 21, odst. 1 vl. nař. č. 120/1950 Sb.

<sup>311</sup> § 21, odst. 2 vl. nař. č. 120/1950 Sb.

Námítky i odvolání musely být podány u úřadu či orgánu, proti jehož rozhodnutí směřují a to do 15 dnů od doručení tohoto rozhodnutí. Námítky ani odvolání neměly odkladný účinek, s výjimkou námitek a odvolání podaných proti uložení kárného opatření. Pro jejich podávání, projednávání a rozhodování platily jinak obecné předpisy o správním řízení.<sup>312</sup>

Avšak v případě otázek, které souvisely s rozvázáním nebo zrušením pracovního poměru, přeložením nebo převedením do jiné zaměstnanecké skupiny nebo do jiného oboru státní správy, příp. se zproštěním výkonu práce podával zaměstnanec stížnost k rozhodčí komisi.<sup>313</sup> V případě nesouhlasu s rozhodnutím rozhodčí komise mohl se proti jejímu rozhodnutí odvolat k ústřední rozhodčí komisi.

Rozhodčí komise byly zřízeny u okresních národních výborů pro stížnosti zaměstnanců, jejichž osobním úřadem byly okresní nebo místní národní výbory nebo zařízení, která jim byla podřízena. Dále byly zřízeny u krajských národních výborů pro stížnosti zaměstnanců, jejichž osobním úřadem byly krajské národní výbory nebo zařízení, která jim byla bezprostředně podřízena, u osobních úřadů řízených přímo ústředními úřady či orgány pro stížnosti jejich zaměstnanců, zařízení jimi spravovaných a zaměstnanců podřízených organizací a u ústředních úřadů či orgánů pro stížnosti zaměstnanců těchto úřadů a organizací k nim přiřazených.<sup>314</sup>

Pokud se krajský národní výbor dohodl s krajskou odborovou radou, mohl být zřízena rozhodčí komise také u některých zařízení, která podléhala krajskému národnímu výboru pro zaměstnance, jejichž osobním úřadem bylo toto zařízení. Po dohodě okresního národního výboru s okresní odborovou radou mohla být zřízena rozhodčí komise také u městských národních výborů pro stížnosti zaměstnanců, jejichž osobními úřady byly tyto národní výbory nebo zařízení jim podřízená.<sup>315</sup>

---

<sup>312</sup> § 21, odst. 3 vl. nař. č. 120/1950 Sb.

<sup>313</sup> § 21, odst. 4, písm. a) až c) vl. nař. č. 120/1950 Sb.

<sup>314</sup> § 29, odst. 1, písm. a) až d) vl. nař. č. 120/1950 Sb.

<sup>315</sup> § 29, odst. 2 vl. nař. č. 120/1950 Sb.

Stížnost k rozhodčí komisi musela být podána nejpozději ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí. Stížnost neměla odkladný účinek. Odmítnutí stížnosti jako opožděné nebo nepřípustné nebo naopak v odůvodněných případech prominutí zmeškání lhůty příslušelo rozhodčí komisi.<sup>316</sup>

První novela zákoníku práce zákon č. 153/1969 Sb. se dotkla i oblasti řešení pracovních sporů. V rozhodování pracovních sporů se dle zákonodárce neosvědčilo rozhodčí řízení, které bylo tehdy svěřené odborovým orgánům, neboť ty jednak „podléhaly různým tlakům“ a jednak se ochotně zbavovaly odpovědnosti a přenášely ji na soudy. Novelou byly nově konstituovány komise pro pracovní spory, kterým ale prakticky příslušelo pouze provádění smířčího řízení, pokud o to požádal některý z účastníků. Nová podoba rozhodování pracovních sporů byla podrobněji upravena na základě vyhlášky č. 23/1970 Sb.

Druhá novela zákoníku práce zákon č. 20/1975 Sb. opět závažným způsobem zasáhla do způsobu řešení pracovních sporů, kdy v duchu zásady, že spory se mají rozhodovat tam, kde vznikají, a ve snaze odlehčit soudům, svěřil pravomoc rozhodovat o těchto sporech i pracovním komisím. Podrobnosti pak obsahovala vyhláška Ústřední rady odborů č. 42/1975 Sb., o projednávání a rozhodování pracovních sporů rozhodčími komisemi. Výše citovaná vyhláška byla změněna vyhláškou Ústřední rady odborů č. 25/1983 Sb.

#### **4.8.K některým pracovněprávním předpisům sledujících jiný účel**

Ve sledovaném období byly vydávány pracovněprávní předpisy, které sledovaly jiný účel než úpravu pracovněprávních vztahů a které byly kritizovány celou řadou mezinárodních organizací jako např. Mezinárodním úřadem práce či Mezinárodní organizací práce. Mnoho československých právních norem z tohoto období bylo OSN označeno za předpisy porušující zákaz nucené práce. Již na počátku padesátých let zvláštní výbor pro nucenou práci, který byl zřízen na základě usnesení Hospodářské a sociální rady OSN konstatoval a kritizoval existenci nucené práce v Československu. Nucenou práci zde spatřoval zejména ve spojení s administrativními postupy při rozmisťování zaměstnanců a se zařazováním do táborů nucené práce.

Např. se jednalo o výše zmiňovaný dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, ve znění zákona č. 175/1948 Sb. kde bylo stanoveno, že všichni práceschopné

---

<sup>316</sup> § 33 vl. nař. č. 120/1950 Sb.

osoby musely nastoupit k provádění důležitých prací z hlediska veřejného zájmu. Tato povinnost se vztahovala na muže ve věku od 16 do 55 let a na ženy od 18 do 45 let, přičemž příslušný výběr vydával okresní úřad práce. Zákonem pak byla ještě prodloužena doba, kdy státní orgány mohly přidělit dočasně občany na práci, jejíž provedení bylo naléhavé v obecním zájmu, a to nejvýše dvakrát, vždy na dobu ne delší než jeden rok. Vyjma toho zde byl také stanoven režim povinného předchozího souhlasu okresního úřadu ochrany práce se sjednáním a rozvázáním pracovní smlouvy.

Administrativně donucovací povahu měl dekret č. 71/1945 Sb., který stanovil povinnost osob, které pozbyly československé občanství. Pracovní síla dosud neodsunutých Němců a Maďarů měla být použita k odstraňování válečných škod a obnově hospodářství. Pracovní povinnost se vztahovala na muže ve věku od 14 do 60 let a ženy ve věku od 15 do 60 let, které se musely k výkonu práce přihlásit u místního národního výboru.

#### **4.8.1. Zákon č. 241/1948 Sb., o prvním pětiletém plánu rozvoje republiky**

Zákon č. 241/1948 Sb., o prvním pětiletém plánu rozvoje republiky stanovil cíl a obsah prvního pětiletého hospodářského plánu. Jeho hlavním cílem bylo na podkladě zvýšené produktivity práce dále podstatně zvýšit životní úroveň všech obyvatel a na této základně upevnit svazek dělníků, rolníků, inteligence a městských středních vrstev. Hlavním obsahem pětiletého hospodářského plánu byla výstavba a přestavba československého hospodářství.<sup>317</sup>

Zákon o prvním pětiletém plánu rozvoje republiky se pracovněprávní oblasti dotýkal především požadavkem zvýšení počtu občanů zapojených do pracovního procesu. Cílem bylo účelně využívat pracovní sílu, pečovat o kvalifikaci pracujících, zlepšovat péči o bezpečnost a ochranu zdraví, zamezit fluktuaci a odstranit neodůvodněnou absenci.

Jeho úpravy z roku 1951 směřovaly k přednostnímu rozvoji těžkého průmyslu a vyvolaly enormní nedostatek pracovníků v preferovaných odvětvích, administrativní přesuny pracovních sil a tlak na zvyšování výkonů.

#### **4.8.2. Předpisy týkající se rozmíst'ování absolventů vysokých škol**

---

<sup>317</sup> Část I, § 1-3 zákona č. 241/1948 Sb.

V padesátých letech sledovaného období se setkáváme s dalšími předpisy sledující jiný účel. Tyto předpisy se týkaly rozmístování absolventů vysokých škol na základě tzv. umístěnek na dobu tří let, které vydávalo ministerstvo školství. Roku 1952 bylo vydáno vládní nařízení o rozmístování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol,<sup>318</sup> který požadoval, aby absolventi těchto škol, z důvodu plánovaného rozvoje národního hospodářství uplatňovali svoje odborné znalosti a schopnosti na místech potřebných pro splnění úloh státního národohospodářského plánu. Zároveň byl stanoven zákaz pro všechny zaměstnavatele zaměstnávat absolventy, kteří pro ně nebyli určeni. Umístování absolventů na umístěnku tak představovala nucenou práci. Až zákonem č. 70/1958 Sb. a vládním nařízením č. 92/1958 Sb. došlo ke zrušení tehdejší soustavy administrativního rozmístování včetně dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. o všeobecné pracovní povinnosti.<sup>319</sup>

---

<sup>318</sup> Vládní nařízení č. 20/1952 Sb.

<sup>319</sup> Srv. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2007, s. 58-59.

### 4.8.3. Zákon č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce

Dále se jednalo o zákon č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce,<sup>320</sup> který komunistická vláda po únoru roku 1948 kodifikovala. Zákon byl od září 1948 projednáván na schůzích širšího předsednictva ÚV KSČ. Dne 4. září 1948 byl ustanoven jeho oficiální název, došlo k vytyčení přesných skupin obyvatelstva, na které se pak vztahovalo znění tohoto zákona. Zároveň bylo také dojednáno mezi ministerstvy vnitra a spravedlnosti, že lze do Táborů nucené práce zařadit osoby odsouzené řádným soudem, místo trestu na svobodě, ještě v průběhu výkonného řízení.<sup>321</sup>

Ministerstvo vnitra bylo dále pověřeno, aby ve spolupráci zejména s ministerstvem průmyslu začalo připravovat zřízení pracovních středisek tam, kde to struktura českého průmyslu vyžadovala. V nejbližší době se počítalo s umístěním třiceti tisíc osob. Striktně bylo zakázáno šířit jakékoliv informace o zřizování Táborů nucených prací do tisku.<sup>322</sup>

Zákon byl schválen Národním shromážděním dne 25. října 1948. Prezident republiky ho podepsal 11. listopadu 1948 a ještě téhož dne byl zaslán Úřadem předsednictva vlády ministru vnitra k vyhlášení ve Sbírce zákonů. Nabyl účinnosti 17. listopadu 1948. Zákon se v úvodním ustanovení opíral o Ústavu z roku 1948,<sup>323</sup> kde byla práce ve prospěch celku zakotvena jako pracovní povinnost. Čili Táborů nucených prací byly zřizovány formálně v souladu s právním řádem.<sup>324</sup>

Byly prezentovány jako výchovné instituce. Zákon hovořil o mravní, odborné a osvětové výchově zařazených osob. Osvětovou aktivitu v táborech organizovali političtí pracovníci strážní služby, odborná výchova zaměřená na plnění pracovních úkolů byla svěřena zaměstnávajícím podnikům. Táborů nucené práce kromě zdroje pracovních sil, především pro těžký průmysl, těžbu uranu a zemědělství se staly výrazným nástrojem politické persekuce, které měly společnost očistit od třídních nepřátel.

---

<sup>320</sup> K tomu podrobně MOJŽÍŠOVÁ, V. *Vývoj nucené práce na území České republiky ve 20. století*. Ostrava: KEY Publishing, 2014, STEINOVÁ, V. *Práce nucená*. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. V. svazek. Plzeň, Aleš Čeněk, 2016, s. 777-782, KAPLAN, K. *Táborů nucené práce v Československu 1948-1954*. Praha 1992 či BORÁK, M., JANÁK, D. *Táborů nucené práce v ČSR 1948-1954*. Opava 1996 a další autoři níže v poznámkách uvedení.

<sup>321</sup> KAPLAN, K. *K politickým procesům v Československu 1949-1954. Dokumentace komise ÚV KSČ pro rehabilitaci 1968*. Praha 1994, s. 20-23.

<sup>322</sup> HEJL, V. *Zpráva o organizovaném násilí*. Praha 1990, s. 312.

<sup>323</sup> O ustanovení § 32 úst. zákona č. 150/1948 Sb.

<sup>324</sup> SOUKUP, L. *Zákon o táborech nucené práce v ČSR z r. 1948*. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1948-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 418.

Tábory nucené práce podléhaly kompetenci ministerstva vnitra,<sup>325</sup> které mohlo svou kompetenci podle potřeby delegovat na krajské národní výbory. Na konci roku 1948 došlo k jejich přípravě, vzniku a postupnému vytváření sítě hlavních a pobočných táborů. V letech 1949 až 1950 došlo k postupnému rozšiřování základní soustavy táborů. V letech 1950 až 1951 došlo k jejich převedení pod ministerstvo spravedlnosti. Do doby, než došlo k převedení táborů nucené práce pod ministerstvo spravedlnosti, rozhodovaly o přidělování do táborů nucených prací příkazové komise nikoliv soudy. Komise rozhodovaly jak o délce pobytu v táboře nucených prací, tak i o samotném zařazení do tábora.

Ministerstvo vnitra po účinnosti zákona zřídilo vyhláškou tříčlenné zařazovací komise a určilo jejich sídla a obvody působnosti následovně:<sup>326</sup>

První komise se sídlem v Praze, s působností pro obvod Ústředního národního výboru hlavního města Prahy.

Druhá komise se sídlem v Praze, pro správní okresy: Beroun, Brandýs n. Labem, Český Brod, Hořovice, Jílové, Praha-venkov-jih, Praha-venkov-sever, Příbram a Říčany.

Třetí komise se sídlem v Kladně, pro správní okresy: Kladno, Kralupy nad Vltavou, Louny, Rakovník, Roudnice nad Labem, Slaný a Žatec.

Čtvrtá komise se sídlem v Mladé Boleslavi, pro správní okresy: Mladá Boleslav, Dubá, Mnichovo Hradiště, Jičín, Mělník, Nymburk a Poděbrady.

Pátá komise se sídlem v Plzni, pro statutární město Plzeň, Plzeň-venkov, Rokycany, Stříbro, Sušice, Tachov, Horšovský Týn a Přeštice.

Šestá komise se sídlem v Karlových Varech, pro správní okresy: Aš, Cheb, Jáchymov, Kadaň, Kraslice, Mariánské Lázně, Loket, Nejde, Podbořany, Sokolov, Teplá, Karlovy Vary, Vejprty a Žlutice.

Sedmá komise se sídlem v Ústí nad Labem, pro správní okresy: Bílina, Děčín, Duchcov, Chomutov, Litoměřice, Most, Teplice a Ústí nad Labem.

Osmá komise se sídlem v Liberci, pro statutární město Liberec a správní okresy: Frýdlant, Jablonec nad Nisou, Jablonné v Podještědí, Jilemnice, Liberec-venkov, Česká Lípa, Rumburk, Semily, Šluknov, Turnov a Varnsdorf.

---

<sup>325</sup> § 1, odst. 2 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>326</sup> Vyhláška č. 3037/1948 Ú.L.

Devátá komise se sídlem v Hradci Králové, pro správní okresy: Broumov, Nový Bydžov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Hradec Králové, Jaroměř, Nové Město nad Metují, Náchod, Nová Paka, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí.

Desátá komise se sídlem v Pardubicích, pro správní okresy: Chrudim, Lanškroun, Litomyšl, Vysoké Mýto, Pardubice, Polička, Ústí nad Orlicí a Žamberk.

Jedenáctá komise se sídlem v Havlíčkově Brodě, pro správní okresy: Havlíčkův Brod, Čáslav, Kutná Hora, Humpolec, Chotěboř, Kolín a Ledec nad Sázavou.

Dvanáctá komise se sídlem v Táboře, pro správní okresy: Benešov, Kamenice nad Lipou, Milevsko, Pelhřimov, Sedlčany, Tábor a Vlašim.

Třináctá komise se sídlem v Českých Budějovicích, pro správní okresy: České Budějovice, Jindřichův Hradec, Kaplice, Český Krumlov, Písek, Prachatice, Strakonice, Třeboň a Týn nad Vltavou.

Čtrnáctá komise se sídlem v Jihlavě, pro správní okresy: Moravské Budějovice, Dačice, Jihlava, Moravský Krumlov, Velké Meziříčí, Třebíč a Znojmo.

Patnáctá komise se sídlem v Brně pro statutární město Brno a správní okresy: Boskovice, Brno-venkov, Hustopeče, Nové Město na Moravě, Mikulov, Tišnov, Moravská Třebová a Vyškov.

Šestnáctá komise se sídlem v Olomouci, pro statutární město Olomouc a správní okresy: Moravský Beroun, Holešov, Hranice, Kroměříž, Litovel, Olomouc-venkov, Prostějov, Přerov, Štenberk, Šumperk, Zábřeh a Rýmařov.

Sedmnáctá komise se sídlem ve Zlíně, pro správní okresy: Uherský Brod, Hodonín, Uherské hradiště, Kyjov a Zlín.

Osmnáctá komise se sídlem v Ostravě, pro statutární město Ostravu, statutární město Opavu a správní okresy: Fryštát, Nový Jičín, Valašské Meziříčí, Místek, Český Těšín, Vsetín, Bílovec, Bruntál, Jeseník, Hlučín, Krnov a Opava-venkov.

Devatenáctá komise se sídlem v Bratislavě, pro celý obvod země slovenské.

K výše uvedeným komisím je třeba dodat, že záhy se ukázalo, že sídla těchto jednotlivých komisí se nekryla se sídly a obvody krajů podle zákona o krajském zřízení.<sup>327</sup> Z tohoto důvodu došlo na základě vyhlášky ke zrušení jedenácté komise se sídlem v Havlíčkově Brodě a dvanácté komise se sídlem v Táboře.<sup>328</sup> Jejich působnost byla rozdělena mezi okolní komise. Na území Čech, Moravy a Slezska bylo pak celkem 16 komisí – Praha 1, Praha 2, Kladno, Mladá Boleslav, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava,

<sup>327</sup> Zákon č. 280/1948 Sb., o krajském zřízení.

<sup>328</sup> Vyhláška ministerstva vnitra č. 360 z 19. února 1949.



Brno, Olomouc, Gottwaldov a Ostrava. Na Slovensku vzniklo šest samostatných krajských komisí se sídly v Bratislavě, Banské Bystrici, Žilině, Nitře, Prešově a Košicích.

Komise započaly svou činnost dnem 15. prosince 1948 a jejich činnost byla ukončena vznikem komisí, které jmenovaly krajské národní výbory. Činnost komisí byla zákonem upravena pouze rámcově. Ministerstvo vnitra mělo k tomu vydat prováděcí předpisy. Zejména v otázce činnosti komisí rámcové pojetí zákona umožňovalo různorodou interpretaci jeho znění.<sup>329</sup> Koncem prosince 1948 byly bezpečnostním referentům krajských národních výborů, krajským velitelstvím Sboru národní bezpečnosti, okresním národním výborům i pověřenectvu vnitra vydány ministerstvem pokyny k provádění zákona. Tyto pokyny zaváděly jednotný výklad zákona i jeho provádění.

V pokynech byla podrobně stanovena struktura, činnost, formální náležitosti i kompetence komisí. Jak bylo výše představeno, ministerstvem vnitra bylo jmenováno celkem devatenáct komisí pro Čechy, Moravu a Slovensko. Jednání komisí bylo neveřejné. Mohl se ho zúčastnit bezpečnostní referent okresního národního výboru, který podal v předběžném řízení návrh. O každém případě se jednalo odděleně. Z jednání a hlasování komise byl vyloučen ten člen komise, pokud šlo o jeho osobní nebo soukromý zájem nebo zájem jeho rodiny. Komise rozhodovala prostou většinou hlasů a předseda komise hlasoval jako poslední. Členové komise měli právo se obracet na předsedu s dotazy, které náležely do působnosti komise, který měl povinnost dotazy zodpovědět. O každém jednání se prováděl zápis, který byl uložen ve zvláštní knize zápisů.<sup>330</sup>

Výše uvedené komise pracovaly až do poloviny března 1949. Na základě výnosu ministerstva vnitra byla v lednu 1949 stanovena povinnost krajských národních výborů sestavit vlastní komise nebo potvrdit komise zřízené ministerstvem vnitra koncem roku 1948.<sup>331</sup>

Nově jmenované nebo potvrzené komise působily v rámci bezpečnostního referátu krajského národního výboru s některými úpravami. Do čela komise byl ustanoven bezpečnostní referent, kterého jmenovala rada krajského národního výboru. Pokud měl krajský národní výbor více komisí, jmenovala rada pro každou z nich zvlášť předsedu z členů krajského národního výboru či bezpečnostních referentů okresních národních výborů. Na návrh bezpečnostního referenta

---

<sup>329</sup> SOUKUP, L. Zákon o táborech nucené práce v ČSR z r. 1948. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1948-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 421.

<sup>330</sup> Tamtéž, s. 423.

<sup>331</sup> Výnos ministerstva vnitra č. 256/01-9-BP/10 z 10. ledna 1949.

krajského národního výboru jmenovala rada náhradníka předsedy a další dva náhradníky pro činnost komisí. Pokud byl některý z členů komise odvolán, až do doplnění se zastavovala činnost komise.<sup>332</sup>

Za činnost komise, za dodržování předpisů a za dodávání určených osob do tábora byl odpovědný předseda komise. K dalším jeho povinnostem patřilo zjišťování všech objektivních skutečností v případech, které komisi dodal bezpečnostní referent. Každá osoba, na kterou se vztahoval návrh na zařazení do tábora, musela být řádně vyslechnuta před komisí, a to i v případě, kdy byl již výslech proveden v řízení předběžném. Zápis o jednání podepisoval každý člen komise. Rozhodnutí o zařazení i s odůvodněním se zaznamenávalo v řádném písemném výměru.

Do táborů nucených prací byly zařazovány osoby, které se vyhýbaly práci nebo ohrožovaly výstavbu lidově demokratického zřízení či ohrožující hospodářský život a osoby, které jim v tom napomáhaly nebo činnost umožňovaly,<sup>333</sup> dále osoby, které byly odsouzené pro trestné činy uvedené v zákoně č. 231/1948 Sb.,<sup>334</sup> na ochranu lidově demokratického zřízení a některých dalších právních předpisů jako byl zákon č. 15/1947 Sb.,<sup>335</sup> o stíhání černého obchodu a podobných pletich, zákon č. 27/1947 Sb.,<sup>336</sup> o trestní ochraně provádění dvouletého hospodářského plánu a zákon č. 165/1946 Sb.,<sup>337</sup> o trestní ochraně národních podniků, znárodněných podniků a podniků pod národní správou,<sup>338</sup> a osoby, které spáchaly některé správní přestupky,<sup>339</sup> u kterých při uložení trestu na svobodě mohlo být vysloveno, že trest na svobodě delší tří měsíců má být odpykán v donucovací pracovně.

Vyhledávání a zajišťování osob měly na starost orgány Sboru národní bezpečnosti, místní národní výbory a úřady ochrany práce. Dokonce i společenské organizace, např. odbory, Svaz bojovníků za svobodu, či jednotliví občané.<sup>340</sup> Vytipované osoby pak povinně ihned hlásily bezpečnostnímu referentovi okresního národního výboru. Podezřelé osoby byly zadrženy a

---

<sup>332</sup> SOUKUP, L. Zákon o táborech nucené práce v ČSR z r. 1948. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1948-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 423.

<sup>333</sup> § 2, odst. 1, písm. a) zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>334</sup> Ze dne 6. října 1948.

<sup>335</sup> Ze dne 13. února 1947.

<sup>336</sup> Ze dne 13. února 1947.

<sup>337</sup> Ze dne 18. července 1946.

<sup>338</sup> § 2, odst. 1, písm. b) zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>339</sup> § 2, odst. 2 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>340</sup> SOUKUP, L. Zákon o táborech nucené práce v ČSR z r. 1948. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1948-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004, s. 422.

vyslechnuty. Výsledky přípravného řízení a návrh na zařazení do Tábora nucených prací předkládal referent tříčlenné příkazovací komisi.

Pro zařazení osob do Tábora nucených prací byla stanovena podmínka, aby byly tělesně a duševně způsobilé a ve věku od 18 do 60 let.<sup>341</sup> Pokud tyto podmínky byly splněny, mohla komise rozhodnout o jejich zařazení do tábora na dobu tří měsíců do dvou let.<sup>342</sup> K rozhodnutí o zařazení do tábora byla kompetentní, jak bylo výše nastíněno, pouze komise, jejíž členy a náhradníky jmenovaly krajské národní výbory.<sup>343</sup>

Proti rozhodnutí komise bylo možné podat odvolání, které nemělo ale odkladného účinku.<sup>344</sup> Komise mohla sama od sebe povolit odklad rozhodnutí. Odvolání se jinak zasílalo prostřednictvím komise přímo na ministerstvo vnitra.

Dle zákona měla komise ještě další kompetence a pravomoci. Zejména mohla zakázat osobě zařazené do tábora po jejím propuštění z něho pobyt v určitém územním okrsku nebo místě nebo jí určit místo pobytu, nařídít vyklizení bytu zařazené osoby, rozhodnout, že do živnostenského podniku nebo majetkových podstat zařazené osoby bude zavedena národní správa nebo rozhodnout, že zařazené osobě bude odňato živnostenské oprávnění.<sup>345</sup>

K dalším pravomocím komise náležela z její strany možnost zkrácení pobytu zařazence v táboře. Pokud zařazená osoba plnila svědomitě a pracovitě svěřené úkoly a svým chováním dávala jistotu, že po propuštění povede pracovitý, spořádaný a bezúhonný život. Toto rozhodnutí o zkrácení pobytu bylo možné učinit na návrh správy tábora a po uplynutí alespoň tří měsíců zařazence v táboře.<sup>346</sup> Naopak měla také pravomoc prodloužit pobyt zařazence v táboře nucených prací. Pokud se osoba zařazená do Tábora nucených prací stala tělesně nebo duševně nezpůsobilou k práci a k pobytu v táboře, musela být z tábora propuštěna bez ohledu na určenou dobu povinného pobytu.<sup>347</sup>

---

<sup>341</sup> § 2, odst. 1, písm. a) zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>342</sup> § 3, odst. 2 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>343</sup> § 3, odst. 1 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>344</sup> § 5 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>345</sup> § 4 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>346</sup> § 6, odst. 1 zákona č. 247/1948 Sb.

<sup>347</sup> § 6, odst. 2 zákona č. 247/1948 Sb.

Koncem roku 1948 fungovalo v českých zemích jedenáct Táborů nucené práce. V letech 1949 až 1950 se soustava táborů více než zdvojnásobila, kdy v českých zemích stoupl počet táborů na dvacet čtyři a dva tábory na Slovensku. V posledních měsících roku 1949 proběhly rozsáhlé kontroly všech táborů, inspekce zaměřily na prověření ostrahy a na hospodářskou činnost. Základní reorganizace byla pak započata na základě výnosu ministerstva vnitra 4. 481 taj. D/49-TNP/006.

Mimo jiné došlo k novému rozřazování osob, které se vedle stávajícího uskutečnilo navíc na základě pohlaví, podle sociálního původu, podle věku, kdy se osoby rozlišovaly v letech 18 až 24 na mladší, ve 24 až 55 letech na starší a nad 55 let na přestárlé, a podle důvodu zařazení do Tábora nucené práce – kdy speciální skupinu tzv. zvláště nebezpečných tvořili političtí odpůrci režimu, skupinu drobných přečinů, jako byla krádež, opilství, hraní hazardních her, prostituce, a skupinu osob se špatnou pracovní morálkou.

Na začátku roku 1950 tvořilo síť Táborů nucených prací celkem 28 táborů. Počátkem léta se výrazně rozšířila síť táborů pro ženy. Brzy ale dochází ke stagnaci a počáteční vlně likvidací Táborů nucených prací. Jediným cílem rušení táborů bylo rozmělnění pracovní síly z Táborů nucených prací a koncentrovat fyzicky zdatné jedince do táborů v uranových dolech na Jáchymovsku.<sup>348</sup> V létě roku 1950 došlo k přijetí nové právní úpravy, zejména trestního práva správního – zákon č. 88/1950 Sb., trestní zákon správní, kterým byl zrušen zákon o Táborech nucené práce, a který se stal základem pro další fungování Táborů nucených prací.

O zařazení osob do Táborů nucené práce nově rozhodovaly tříčlenné trestní nalézací komise krajských národních výborů. Odvolání proti příkazovacímu výměru mělo nově odkladné účinky. V ojedinělých případech mohla pobyt v Táboře nucené práce odložit i sama trestní komise, která o trestu rozhodla. Rozhodování o Táborech nucené práce se tak omezilo ve prospěch justice. Po odpykání trestu nově rozhodovaly o zařazení do tábora na návrh krajského prokurátora komise pro podmíněné propuštění, zřízené u krajských soudů.

Prováděcí vyhláškou ministra národní bezpečnosti č. 492/1950 Ú.l. I. byl stanoven způsob příkázání, tresty vykonávané v Táborech nucené práce a způsob jejich výkonu. Pokud trest nemohl být vykonán v táboře pro vysoký nebo nízký věk, než byla stanovená věková hranice 18-60 let,

---

<sup>348</sup> K tomu blíže BĀRTÍK, F. *Tábory nucené práce se zaměřením na tábory zřízené při uranových dolech v letech 1949-1951*. Praha 2009 či KAPLAN, K. *Tajný prostor Jáchymov*. České Budějovice 1993.

nebo pro špatný zdravotní stav, vykonal se soudních nebo správních věznicích, v případě mladistvých ve zvláštních odděleních soudních věznic.

Vězni byli zařazováni do produktivní a kolektivní práce a podle svého výkonu ohodnoceni. Pracovitým osobám mohly být přiznány úlevy a výhody. Podrobnější způsob výkonu trestu měly určit přímo jednotlivé táborové řády, vydané velitelstvím Sboru národní bezpečnosti.

Z hlediska ekonomické neefektivity začal být rušen jeden tábor za druhým a většina táborů byla zlikvidována na podzim 1950. Správa Táborů nucené práce se přeměnila na 6. vězeňský sektor. Tento sektor vedle táborů se staral i o běžné věznice Státní bezpečnosti. V táborech byly vypracovány hospodářské rozvahy, které evidovaly veškerý inventář táborového vybavení, všechny zařazené osoby a jejich spisový materiál.

Ministerstva národní bezpečnosti a spravedlnosti následně provedla významné organizační změny a převedla mezi sebou nejvyšší kompetence, které se týkaly správy Táborů nucené práce. K datu 1. června 1951 se dostaly Tábory nucené práce do pravomoci ministerstva spravedlnosti. Jejich název byl změněn na přechodná nápravná zařízení.

Postupně docházelo k nahrazování původního personálů Táborů nucené práce příslušníky Sboru uniformované vězeňské stráže. Zbývající zařízení se přizpůsobovala a plynule napojovala na vězeňský systém. Na jaře 1953 se tábory začaly definitivně likvidovat. Přechodná nápravná zařízení, tj. dřívější Tábory nucené práce, byla zrušena k 31. prosinci 1953.

## Závěr

Tématem práce je právní úprava pracovního práva v letech 1945-1989, kdy v tomto období pracovní právo, zejména jeho některé instituty byly zcela pojímány jinak, než v dnešní době. Pracovní právo ve sledovaném období nejen, že bylo z počátku sledovaného období v případě jednotlivých právních předpisů roztržité, ale nabylo zcela jiného charakteru než v předcházejícím období. To samozřejmě souviselo se změnou státního režimu po roce 1948.

Zejména léta 1945-1965 v případě pracovního práva představuje nesourodou a komplikovanou, často si i odporující pracovněprávní úpravu jednotlivých předpisů existujících nebo nově vydaných.

V tomto období došlo k vydání také celé řady předpisů, které sledovaly jiný účel než úpravu pracovněprávních vztahů a které byly kritizovány celou řadou mezinárodních organizací jako např. Mezinárodním úřadem práce či Mezinárodní organizací práce.

Mnoho československých právních norem z tohoto období bylo OSN označeno za předpisy porušující zákaz nucené práce. Nucená práce zde byla spatřována zejména ve spojení s administrativními postupy při rozmisťování zaměstnanců (některé dekrety prezidenta republiky a další předpisy týkající se rozmisťování jednotlivých přeseschopných osob, zaměstnanců či absolventů vysokých nebo odborných škol) a se zařazováním jednotlivců do táborů nucené práce.

S cílem sjednotit a zjednodušit pracovněprávní legislativu došlo k vypracování zákoníku práce, který byl v roce 1965 schválen a publikován pod č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna 1966. Tak došlo ke kodifikaci pracovního práva, která na rozdíl od jiných právních oblastí probíhala velmi dlouhou dobu. Přípravné práce na zákoníku práce proběhly ve třech etapách. První etapa byla započata již roku 1948, kdy na základě usnesení vlády ze srpna 1948 měl být vypracován zákoník práce do 28. října 1950. Druhá fáze byla započata na přelomu roku 1956-1957 a třetí fáze přípravných prací byla započata roku 1962.

Zákoník práce, který nabyt účinnosti od 1. ledna 1966, představoval kodifikaci pracovního práva na území celého našeho státu. Deregulační klauzulí zákoníku došlo ke zrušení osmdesáti tří

zákonů, vládních nařízeních a vyhlášek. Mezi zrušenými právními předpisy se nacházely předpisy, které pocházely dokonce ještě z období Rakouska-Uherska.

Zákoník práce vyčerpávajícím způsobem upravil skoro všechny otázky, které se týkaly pracovněprávních vztahů. Většina jeho ustanovení měla kogentní povahu a nebylo tedy možné se od nich odchýlit. Pro zákoník práce byla charakteristická také jeho jednotnost a komplexnost. Zákoníkem práce se pracovní právo definitivně oddělilo od občanského práva.

Po roce 1989 v souvislosti se společenskými změnami byl zásadně novelizován. Zákoník práce a s ním související právní předpisy platily až do 31. prosince 2006, kdy byl přijat nový zákoník práce č. 262/2006 s účinností od 1. ledna 2007.

Po důkladném seznámení s pracovněprávními předpisy sledovaného období, nelze pracovní právo charakterizovat, jako právo, které by obsahovalo pouze negativní jevy, jako odstoupení od různých zažitých pojmů jako „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“, změnících se v pojem „pracovník“ a „socialistická organizace“, jako zakotvení povinnosti pracovat či zakotvení jednotlivých trestních norem v případě porušení pracovní kázně.

Změny, které nastaly v oblasti pracovního práva, přinesly celou řadu pozitiv. Došlo ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, např. pracovní doby, doby odpočinku, zrovnoprávnění žen s muži, v případě jejich odměňování za práci, vytváření lepších pracovních podmínek žen v případě jejich péče o děti, prodloužení mateřské dovolené. Pracovněprávní předpisy přispěly ke zkvalitnění bezpečnosti ochrany a zdraví zaměstnance, přinesly zakotvení odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance atd.

## Resumé

The topic of this thesis is the legal framework of Czechoslovak labour law in the period 1945-1989. In this period, the notion of some of its institutes was entirely different from their view today. In the period under study, labour law was not only very fragmented in various legal acts at the beginning, but also gain an entirely different character than it had had previously. This, of course, was linked to the change in state regime following the events of 1948.

Especially the years 1945-1965 are represented in labour law by incongruous and complicated, often even contradictory legal regulation of individual existing or newly produced legal acts.

This period also witnessed the publication of a range of statutes, aiming at other purposes than regulation of labour relations, that were criticised by various international organizations such as International Labour Office and International Labour Organization.

Many Czechoslovak legal norms from this period were found by the UN to be statutes violating the ban on force labour. Forced labour was seen mainly in connection with administrative procedures involved in deployment of employees (some presidential decrees and other statutes concerning the deployment of individual persons capable of work, employees, or graduates of universities or professional schools) and with placement of individuals in forced labour camps.

In order to unify and simplify labour law legislation, the Labour Code was prepared, adopted in 1965 and published as act No. 65/1965 Sb., entering into force on 1 January 1966. This meant a codification of labour law, differing from other areas of law by the length of time it took. The preparatory works on the Labour Code were performed in three stages. The first started already in 1948 – according to a government resolution of August 1948, a labour code was to be prepared by 28 October 1950. The second stage started in late 1956 / early 1957, and the third stage of preparations started in 1962.

The labour code that entered into force on 1 January 1966 represented a codification of labour law for the entire area of our state. The derogatory clause of the code derogated 83 statutes,



government regulations and ordinances. The abolished pieces of legislation even included some acts originating back in Austria-Hungary.

The Labour Code fully regulated almost all issues concerning labour relations. Most of its provisions were mandatory, preventing the parties of the relationship from agreeing otherwise. The code was also characterised by uniformity and complexity. By the Labour Code, the labour law was ultimately separated from the civil law.

Following the events of 1989 and the related societal changes, the code underwent some major amendments. This Labour Code and the associated legal acts were valid until 31 December 2006, and as of 1 January 2007 were replaced by the new Labour Code, act No. 262/2006 Sb.

After making a thorough acquaintance with the labour law statutes of the period under review, the labour law cannot be characterised as a field of law only featuring negative phenomena, such as replacement of the terms “employee” and “employer” by “worker” and “socialist organization”, enactment of a duty to work, or enactment of criminal provisions concerning “violation of labour discipline”.

Changes in labour law also brought about numerous positive phenomena: improvement of employee work conditions (working time, rest), equalization of right of women and men in terms of their remuneration for work, creation of improved working conditions for women when taking care of children, prolongation of maternal leave. Labour law statutes contributed to improvement of occupational health and safety of employees, provided for responsibility of the employer in case of work-related injury of the employee, etc.

## Seznam literatury a pramenů

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2007.

BÁRTÍK, F. *Tábory nucené práce se zaměřením na tábory zřízené při uranových dolech v letech 1949-1951*. Praha 2009.

BERNARD, F., PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovní poměr*. Praha 1967.

BERNARD, F. K některým problémům právní úpravy vedlejšího pracovního poměru. In: *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v současné etapě rozvoje naší socialistické společnosti. Sborník referátů a diskusních příspěvků*. Brno 1984.

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012.

BLÁHOVÁ, I., BLAŽEK, L., KUKLÍK, J., ŠOUŠA, J. a kol. *Právníková dvouletka. Rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha: Auditorium, 2014.

BORÁK, M., JANÁK, D. *Tábory nucené práce v ČSR 1948-1954*. Opava 1996.

BUREŠOVÁ, J. Ženy a hospodářská krize na začátku třicátých let 20. století v Československu. In: HARNA, J., PROKŠ, P. (eds.). *Studie k moderním dějinám. Sborník prací k 70. narozeninám Vlastislava Laciny*. Praha: Historický ústav AV ČR, 2001.

DEYL, Z. *Sociální vývoj Československa 1918-1938*. Praha. Academia, 1985.

DVOŘÁK, J., MALÝ, K. a kol. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011.

DUBSKÝ, V. a kol. *Nástin dějin československého odborového hnutí: od vzniku prvních organizací odborového typu do období nástupů výstavbě socialismu*. Praha: Práce, 1963.

DUBSKÝ, V., KEBORTOVÁ, M., HONSOVÁ, L. *Historický vývoj rudých odborů*. Praha: Práce, 1989.

DUBSKÝ, V., GOSIOROVSKÝ, M., HRADILÁK, Z. a kol. *Nástin dějin československého odborového hnutí. Od vzniku prvních organizací odborového typu do období nástupu k výstavbě socialismu.* Praha: Práce, 1963.

FILO, J. Vývoj Československého pracovního práva. In: FILO, J. et al. *Československé pracovní právo.* Bratislava: Obzor, 1981.

HEJL, V. *Zpráva o organizovaném násilí.* Praha 1990.

HORECKÝ, J. Smlouva kolektivní. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin.* XII. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018.

HROMADA, J. *Československé pracovní právo.* Praha 1957.

JIČÍNSKÝ, Z. *Právní myšlení v 60. letech a za normalizace.* Praha: Prospektrum, 1992.

JÍŠA, V. (ed.). *Vznik Revolučního odborového hnutí.* Praha: Práce, 1997.

KADLECOVÁ, M., SCHELLE, K., VESELÁ, R., VLČEK, K. *Vývoj českého soukromého práva.* Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2004.

KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2. podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988.

KALINOVÁ, L. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu. K sociálním dějinám v letech 1945-1969.* Praha: Academia, 2007.

KAPLAN, K. *Tábory nucené práce v Československu 1948-1954.* Praha 1992.

KAPLAN, K. *K politickým procesům v Československu 1949-1954. Dokumentace komise ÚV KSČ pro rehabilitaci 1968.* Praha 1994.

KAPLAN, K. *Tajný prostor Jáchymov.* České Budějovice 1993.

Kolektiv autorů. *Rok sociální politiky v osvobozené republice*. Praha: Ministerstvo ochrany práce a sociální péče, 1946.

KOČIAN, J. Sociální zákonodárství „košické“ vlády Národní fronty Čechů a Slováků (1945-1946). In: KÁRNÍK, Z., MĚCHÝŘ, J. (eds.). *K novověkým sociálním dějinám českých zemí. Zvraty a převraty 1939-1992*. Praha: Univerzita Karlova, 2001.

*Košický vládní program* (Program nové československé vlády národní fronty Čechů a Slováků). Praha: Svoboda, 1984.

MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004.

MICHAL, V. Právo na práci a československý právní řád. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI.

MOJŽÍŠOVÁ, V. *Vývoj nucené práce na území České republiky ve 20. století*. Ostrava: KEY Publishing, 2014.

NEJEDLÝ, Z. *Aby se žilo lépe a radostněji... Stěžejní zásady pracovního programu ministerstva sociální péče do jara 1948*. Praha: Ministerstvo sociální péče, 1947.

PRŮCHA, V. Státní regulace pracovního trhu v Československu od konce druhé světové války do začátku dvouletky (1945-1947). In: HARNA, J., PROKŠ, P. (eds.). *Studie k moderním dějinám. Sborník prací k 70. narozeninám Vlastislava Laciny*. Praha: Historický ústav AV ČR, 2001.

RÁKOSNÍK, J. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Praha: Karolinum, 2008.

RŮŽIČKA, K. *ROH v boji o rozšíření moci dělnické třídy (1945-1948)*. Praha: Práce, 1963.

SKŘEJPKOVÁ, P. Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. (eds.). *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004.

SCHELLE, K. TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. Svazek VII. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017.

STEINOVÁ, V. Práce nucená. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. V. svazek. Plzeň, Aleš Čeněk, 2016.

SOUKUP, L. Zákon o táborech nucené práce v ČSR z r. 1948. In: MALÝ, K., SOUKUP, L. *Vývoj práva v Československu v letech 1948-1989*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2004.

ŠÍMA, A., SUK, M. *Základy práva pro střední a vyšší odborné školy*. 6. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004.

VITÁSEK, V. *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*. Praha: Orbis, 1973.

VITÁSEK, V. K pojetí okamžitého zrušení pracovního poměru podle čs. pracovního práva. In: POSPÍŠIL, B. (ed.). *Sborník prací učitelů právnické fakulty v Brně*. IV. Brno 1974.

VOJÁČEK, L. Když služební smlouva dosluhovala. DVOŘÁK, J., MALÝ, K. (eds.). *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer, 2011.

VOJÁČEK, L. Pracovní poměr a pracovní smlouva. In: SCHELLE, K., TAUCHEN, J. (eds.). *Encyklopedie českých právních dějin*. V. svazek. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016.

WITZ, K. Právo na práci a všeobecná pracovní povinnost v nové ústavě. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI.

WITZ, K. O novou konstrukci pracovního poměru. *Sociální revue*. 1946, roč. XXI.

WITZ, K., HROMADA, J. *Československé pracovní právo*. Praha 1954.

Zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu

Zákon č. 29/1946 Sb., kterým se zavádějí pracovní průkazy

Zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provádění národní mobilizace pracovních sil

Zákon č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce  
Zákon č. 150/1948 Sb.  
Zákon č. 244/1948 Sb.  
Zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice.  
Zákon č. 280/1948 Sb., o krajském zřízení.  
Zákon č. 103/1950 Sb., o národních podnicích průmyslových  
Zákon č. 167/1950 Sb., o komunálních podnicích.  
Zákon č. 27/1951 Sb.  
Zákon č. 51/1955 Sb.  
Zákon č. 67/1958 Sb.  
zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky.  
Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Vládní nařízení č. 404/1942 Sb.

Vládní nařízení č. 33/1942 Sb.

Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce.

Vládní nařízení č. 14/1945 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením).

Vládní nařízení č. 40/1953 Sb.

Vládní nařízení č. 59/1953 Sb., kterým zrušuje vládní nařízení ze dne 3. června 1953 o opatřeních proti fluktuaci a absenci.

Vyhláška ministra ochrany práce a sociální péče č. 74/1945 Ú.1.

Vyhláška č. 74/1945 Ú.1.

Vyhláška ministra sociální péče č. 481/1946 Ú.1.

Vyhláška ministra sociální péče č. 522/1947 Ú.1., o povinném zvedení práce v úkolu.

Dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti č. 88/1945 Sb.

Dekret prezidenta republiky č. 95/1945 Sb., o přihlášení vkladů a jiných peněžních pohledávek, jakož i životních pojištění a cenných papírů.

Dekret prezidenta republiky o závodních a podnikových radách č. 104/1945 Sb.