

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA PRÁVNÍCH DĚJIN

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**PRACOVNÍ PRÁVO V LETECH 1948-1965 A JEHO PRÁVNÍ
NA NAŠEM ÚZEMÍ**

Zpracoval: David Roubal

Vedoucí diplomové práce: JUDr. et Mgr. Vendulka Valentová, Ph.D.

Plzeň 2023

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **David ROUBAL**
Osobní číslo: **R18M0351P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Pracovní právo v letech 1948 – 1965 a jeho právní úprava na našem území**
Zadávací katedra: **Katedra právních dějin**

Zásady pro vypracování

Úvod

1. Obecné vymezení pojmu pracovní právo
2. Historický exkurz do oblasti pracovního práva a jeho právních pramenů v letech 1945-1948
3. Pracovní právo a jeho instituty v letech 1948-1965
4. Prameny právní úpravy v letech 1948-1965 a jejich právní analýza
 - 4.1. Zákon č. 150/1948 Sb.
 - 4.2. Zákon č. 65/1965 Sb.
 - 4.3. Vybrané instituty pracovního práva dle zákona č. 65/1965 Sb.
 - i. Pracovní poměr (judikát sp. zn. 6 Cz 11/68)
 - ii. Pracovní doba a pracovní kázeň (judikát sp. zn. 3 Cz 4/70)
 - iii. Mzdová politika (judikát sp. zn. 7 Cz 27/69)
 - iv. Kolektivní smlouva (judikát sp. zn. I. ÚS 531/98)
 - v. Pracovněprávní spory a jejich řešení (judikát sp. zn. 6 Cz 11/68)
5. Komparace právní úpravy pracovního práva z let 1945-1965 s úpravou současnou

Závěr

Resumé

Seznam literatury a použitých pramenů

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

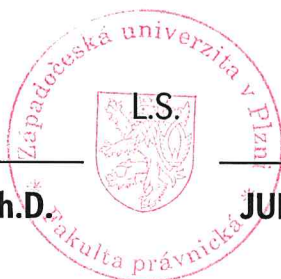
1. BLÁHOVÁ, Ivana a kol. Právníká dvouletka: rekonstrukce právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století. Praha: Auditorium, 2014. 413 s. ISBN 978-80-87284-52-0.
2. HAVELKOVÁ, Barbara. Pracovní právo. In: BOBEK, Michal, ed., MOLEK, Pavel, ed. a ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 478–512. ISBN 978-80-210-4844-7.
3. HROMADA, Jiří, ed., WITZ, Karel, ed. a CHYSKÝ, Jiří, ed. Československé pracovní právo. 2., přeprac. vyd. Praha: Orbis, 1960. 519 s.
4. KOVAŘÍK, Jan. Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR. Praha: Práce, 1964. 267 s.
5. KUKLÍK, Jan a kol. Dějiny československého práva 1945-1989. Praha: Auditorium, 2011. 426 s. ISBN 978-80-87284-17-9.
6. STEINOVÁ, Veronika. Pracovní poměr v letech 1945-1965. Ostrava: Key Publishing s.r.o.; Brno: The European Society for History of Law, 2019. 249 s. ISBN 978-80-7418-327-0. ISBN 978-80-87475-60-7.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. et Mgr. Vendulka Valentová, Ph.D.**
Katedra právních dějin

Datum zadání diplomové práce: **22. června 2022**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2023**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

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

Plzeň, březen 2023

David Roubal

Poděkování

Zde bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce JUDr. et Mgr. Vendulce Valentové Ph.D. za odborné vedení práce, připomínky a cenné rady, které mi v průběhu zpracování práce poskytla.

Obsah

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	1
ÚVOD	2
1 OBECNÉ VYMEZENÍ POJMU PRACOVNÍ PRÁVO.....	4
1.1 POJEM PRACOVNÍ PRÁVO	4
1.2 PŘEDMĚT PRACOVNÍHO PRÁVA	6
1.3 FUNKCE A CÍL PRACOVNÍHO PRÁVA	6
1.4 ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA	7
1.4.1 Základní zásady.....	7
1.4.2 Zásady pracovního práva	8
1.5 POSTAVENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA.....	8
1.6 VZTAH PRACOVNÍHO PRÁVA K PRÁVU OBČANSKÉMU	9
2 HISTORICKÝ EXKURZ DO OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA A JEHO PRÁVNÍCH PRAMENŮ V LETECH 1945-1948	10
2.1 DO ROKU 1945.....	10
2.1.1 Rakouské císařství a Rakousko-Uhersko	10
2.1.2 Československo do roku 1945	11
2.2 OBDOBÍ MEZI ROKY 1945-1948	14
2.2.1 Úřady ochrany práce	15
2.2.1.1 Vládní nařízení č. 15/1945 Sb.	16
2.2.1.2 Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.	17
2.2.2 Další předpisy upravující pracovní právo	19
2.2.2.1 Kolektivní zastoupení zaměstnanců	19
2.2.2.2 Všeobecná pracovní povinnost a předpisy související s pracovním poměrem.....	20
3 PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO INSTITUTY V LETECH 1948-1965	22
3.1 VÝVOJ MEZI ROKY 1948-1960	22
3.1.1 Rozmíst'ování pracovních sil	23
3.1.1.1 Mobilizace pracovních sil.....	25
3.1.1.2 Dorost a absolventi vysokých škol	27
3.1.1.3 Noví pracovníci, brigády	28
3.1.2 Vlastnictví výrobních prostředků.....	30
3.1.3 Pracovní poměr	30
3.1.3.1 Vznik pracovního poměru	31
3.1.3.2 Zánik pracovního poměru.....	31
3.1.3.3 Pracovní smlouva (správní akt, zákon, jmenování).....	33
3.1.3.4 Zvláštní pracovněprávní poměr	34
3.1.4 Mzdová politika	34
3.1.5 Bezpečnost a ochrana při práci	36
3.1.6 Náhrada škody.....	37
3.1.6.1 Škoda způsobená zaměstnancem.....	37
3.1.6.2 Škoda způsobená zaměstnanci.....	38
3.1.7 Odbory a kolektivní smlouvy.....	38
3.1.7.1 Odbory	38
3.1.7.2 Kolektivní smlouvy	39

3.1.8	Tábory nucených prací.....	41
3.2	VÝVOJ MEZI ROKY 1960-1965	42
3.2.1	Ústava Československé socialistické republiky z roku 1960.....	42
3.2.2	Cesta k vytvoření zákoníku práce	43
4	PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY V LETECH 1948-1965 A JEJICH PRÁVNÍ ANALÝZA.....	47
4.1	ÚSTAVNÍ ZÁKON Č. 150/1948 SB., ÚSTAVA 9. KVĚTNA	47
4.1.1	Vznik	47
4.1.2	Obsah ústavy	48
4.1.3	Vztah k pracovněprávním institutům.....	49
4.2	VYBRANÉ INSTITUTY PRACOVNÍHO PRÁVA DLE ZÁKONA Č. 65/1965 SB., ZÁKONÍKU PRÁCE.....	50
4.2.1	Typické znaky zákoníku	51
4.2.2	Struktura zákoníku	53
4.2.2.1	Preambule a zásady.....	53
4.2.2.2	Části	54
4.2.3	Pracovní poměr (judikát sp. zn. 6 Cz 11/68).....	55
4.2.4	Pracovní doba a pracovní kázeň (judikát sp. zn. 3 Cz 4/70).....	60
4.2.4.1	Pracovní doba	60
4.2.4.2	Pracovní kázeň.....	61
4.2.5	Mzdová politika (judikát sp. zn. 3 Cz 23/70).....	63
4.2.6	Kolektivní smlouva (judikát sp. zn. 6 Cdo 94/94)	64
4.2.7	Pracovněprávní spory a jejich řešení (judikát sp. zn. 7 Cz 27/69).....	66
4.2.8	Novely.....	67
5	KOMPARACE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍHO PRÁVA Z LET 1945-1965 S ÚPRAVOU SOUČASNOU	68
	ZÁVĚR.....	69
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ.....	71
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	72
	KNIŽNÍ ZDROJE	72
	PRÁVNÍ PŘEDPISY	74
	JUDIKATURA	74
	INTERNETOVÉ ZDROJE	75

Seznam použitých zkratek

KNV	Krajský národní výbor
KSČ	Komunistická strana Československa
LZPS	Listina základních práv a svobod
NV	Národní výbor
ONV	Okresní národní výbor
ROH	Revoluční odborové hnutí
TNP	Tábor nucených prací
ÚRO	Ústřední rada odborů
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Úvod

Pracovní právo mezi lety 1948-1965 vykazovalo mnoho diametrálních rozdílů v porovnání s dnešní právní úpravou pracovního práva. Tento fakt je jedním ze stěžejních důvodů, proč jsem si toto téma seminární práce zvolil a zaměřil se zejména na období mezi roky 1948-1965. Samotné tělo této práce tvoří 5 hlavních částí. Cílem první části je nastínění a vymezení samotného pojmu pracovního práva. Pracovní právo lze považovat za vcelku dynamicky se rozvíjející odvětví práva. Ne vždy však platilo to, že bylo samotným odvětvím práva, přičemž si toto postavení dokázalo vydobýt. Dlouho dobu bylo totiž bráno jako součást práva občanského. Taktéž je vhodné upozornit na jeho blízkou provázanost s právem sociálního zabezpečení.

Hned úvodem je zde však nutné podotknout, že při podrobném rozboru pracovního práva v tomto období, je taktéž důležité přistoupit k širšímu náhledu oné problematiky. Širší náhled by mělo představovat přihlídnutí k právní úpravě pracovního práva v letech předcházejících roku 1948. Za toto období lze označit zejména poválečnou dobu mezi léty 1945-1948, ale také dobu Protektorátu Čech a Moravy, dobu po vzniku Československa či dokonce právní úpravu pracovního práva z dob Rakousko-Uherska nebo Rakouského císařství. Zde je podstatné upozornit na trvajícím právní dualismus, tedy rozdílnost právních systémů v Čechách a na Slovensku. Všechny tyto etapy vývoje československého potažmo českého státu mají nedílný vliv na utváření pracovního práva mezi lety 1948-1965 a je tedy vhodné je minimálně zmínit a pokusit se je alespoň obecně vykreslit. V druhé části mé práce věnuji největší prostor právě období mezi léty 1945-1948, které označujeme za tzv. přechodné období. Zde lze však právě v rámci právní kontinuity nalézt i obsahově kratší část pojednávající o vývoji pracovního práva před rokem 1945.

Část třetí se potom zaměřuje na pracovní právo a jeho instituty mezi léty 1948-1965. O této době hovoříme jako o období budování socialismu, ve které již naše státní zřízení bylo ovládnuto socialistickým potažmo komunistickým režimem. Takovéto období lze nazývat obdobím nesvobody, o tom svědčícím důkazem může být např. propracovaný systém táborů nucených prací. Do takovýchto táborů byli velmi často odesíláni odpůrci komunistického režimu, a to i na základě vykonstruovaných soudních procesů. Mezi roky 1948-1960

taktéž spadá období tzv. Právnické dvouletky, jež si kladla za cíl kodifikaci hned několika právních odvětví, a to jak z pohledu hmotněprávního a procesněprávního tak i organizaci soudnictví. Jako příklady odvětví, na něž měly tyto změny cílit, lze uvést občanské právo, trestní právo či právě pracovní právo. Toto období je potom ukončeno významným milníkem představujícím kodifikaci pracovního práva v roce 1965.

Čtvrtá část zabývající se prameny právní úpravy v letech 1948-1965 a jejich právní analýzou se volně prolíná s částí předchozí. Zde je nutné upozornit zejména na tzv. Ústavu 9. května (ústavní zákon č. 150/1948 Sb.) a také na zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Právě zákoníkem práce z roku 1965 potom došlo k odstranění právního dualismu v oblasti pracovního práva.

Pátá a poslední část mé práce si potom klade za cíl komparaci právní úpravy pracovního práva, z již výše zmiňovaného období, mezi léty 1948-1965 ve vztahu k úpravě dnešní doby. Současně platná právní úprava pracovního práva bez pochyb z drtivé většiny tvoří ucelenější a propracovanější systém. Právě zásadní rozdíly např. v rámci ochrany zaměstnanců či rozdílných pracovních podmínek tvoří “gro“ této části mé diplomové práce.

1 Obecné vymezení pojmu pracovní právo

1.1 Pojem pracovní právo

Před přistoupením k popisu vývoje pracovního práva, je nutné si samotný pojem pracovního práva vymežit. Dále také uvést, co všechno pod něj lze zařadit a kam ho umístit na časové ose. Vývojově pracovní právo řadíme mezi vcelku mladé odvětví práva. K tomu přispívalo zejména to, že pracovní právo nebylo původně samostatně kodifikováno. K detailům jeho formování se dostaneme blíže v dalších částech mé práce. Nicméně již zde lze říci, že za samostatné právní odvětví jej lze považovat až od dvacátého století. Inspirací mu potom byl německý vzor, jelikož právě v Německu docházelo k jeho formování dynamičtěji, a to již od konce 19. století. Již v minulosti probíhaly pokusy o vytvoření definice pracovního práva. Jeden ze způsobů jeho chápání byl ten, že středobodem celého pracovního práva je pracovní poměr, s nímž je spojen soubor dalších norem. Autorem této definice byl právník, politik a protektorátní prezident Emila Hácha.¹

V dnešní době však pracovní právo vymežujeme jiným způsobem. Pracovním právem se rozumí: „...*právní odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.*“²

Pracovní právo lze také popsat jako soubor právních norem, jenž lze dle různého obsahu a účelu rozdělit do tří oblastí. První oblastí je individuální pracovní právo, druhou kolektivní pracovní právo a třetí, do jisté míry specifickou oblastí, je potom právní úprava zaměstnanosti.

Individuálním pracovním právem je dle Běliny a Pichrta: „...*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt-zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.*“³

O individuálních vztazích v tomto případě hovoříme z toho důvodu, že se vážou k jednotlivým samostatným subjektům, a to konkrétně k zaměstnanci

¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 462-463.

² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 17.

³ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 3.

a zaměstnavateli. Právě mezi nimi tyto vztahy vznikají. Ve vztahu k historickému vývoji pracovního práva je zde důležité říci, že právě individuální pracovní právo pokládáme za nejstarší oblast pracovního práva vůbec. Za stěžejní část právní úpravy individuálních vztahů potom pokládáme zákoník práce.

Oblast kolektivního práva se v řadě věcí s individuálním pracovním právem prolíná. Mluvíme zde ale o odlišných subjektech než v oblasti první. Na jedné straně zde stojí taktéž zaměstnanec, nikoli však sám, ale v kolektivu dalších zaměstnanců. Tito zaměstnanci jsou potom zastoupeni zpravidla odborovou organizací nebo radou zaměstnanců. Na druhou stranu pracovního vztahu potom řadíme opět zaměstnavatele, ti jsou potom typicky shromážděni ve sdruženích. Základem právní úpravy je taktéž zákoník práce, který je ale ještě doplněn o samostatný zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.⁴ Kolektivní pracovněprávní vztahy tedy upravují pracovní podmínky zaměstnanců, a také vzájemná práva právě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, resp. jejich zástupci.

Třetí a poslední oblast je potom tvořena právní úpravou zaměstnanosti. Její specifičnost spočívá v tom, že neupravuje vztahy soukromoprávního charakteru. Na rozdíl od předchozích dvou oblastí také není upravena zákoníkem práce. Právní úprava zaměstnanosti totiž vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁵ Je zde také důležité upozornit na zakotvení práva občana na získávání prostředků pro své životní potřeby vycházejícího přímo z čl. 26 LZPS. Pod pojmem úprava zaměstnanosti si lze představit náležitosti realizace práv občana na vhodné zaměstnání. Právě při realizaci těchto práv vznikají vztahy mezi občany a orgány státní správy typu Ministerstva práce a sociálních věcí či úřadu práce. Dále sem také řadíme vztahy mezi zaměstnavateli a totožnými orgány státní správy nebo přímo mezi občany a opět zaměstnavateli.⁶

Je tedy zjevné, že oblast zaměstnanosti se vyznačuje určitými odlišnostmi od individuálního i kolektivního pracovního práva. Zejména tím, že je upravována

⁴ Tamtéž.

⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 17.

⁶ SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s.21.

veřejnoprávními metodami. Na základě těchto důvodů lze oblast zaměstnanosti zařadit i do právního systému sociálního zabezpečení.⁷

1.2 Předmět pracovního práva

Za předmět pracovního práva je považována závislá práce. Dle § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce se závislou prací rozumí:

„ (1) ... práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“⁸

Na základě ustanovení v § 2 odst. 1 tohoto zákona tedy lze vyjádřit základní znaky závislé práce. Mluvíme zde o organizační nadřízenosti zaměstnavatele, osobním výkonu práce zaměstnancem a také o výkonu této práce dle pokynů a jménem zaměstnavatele. V § 2 odst. 2 téhož zákona jsou potom stanoveny podmínky, které je nutné dodržet při vykonávání závislé práce. Mezi tyto podmínky řadíme výkon práce za určitou odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, konání této činnosti v pracovní době a na sjednaném pracovišti.

1.3 Funkce a cíl pracovního práva

Pokud bychom měli vypíchnout stěžejní funkce pracovního práva jako celku, je nutné upozornit zejména na dvě významné. První z těchto funkcí je funkce ochranná, druhou funkcí je potom funkce organizační.

Ochrannou funkci lze také nazvat jako historickou a její podstatou je nutnost zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce. Zaměstnanec je chráněnou stranou zejména z toho důvodu, že na něj z hlediska práv a povinností vůči zaměstnavateli hledíme jako na slabší stranu vztahu.

Organizační funkce je potom naplněná tím, že dochází k vytváření podmínek, jejichž prostřednictvím zaměstnavatel získává určité prostředky či nástroje k řízení jak samotného podniku, tak i jeho zaměstnanců. Dále je v rámci

⁷ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 3.

⁸ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

této funkce uskutečňován samotný pracovní proces, zaměstnancům je umožněno podílet se na řízení podniku atd.⁹

Smysl pracovněprávních předpisů tedy spočívá v regulaci pracovní činnosti zaměstnanců pro zaměstnavatele, za současného dodržování jejich zákonem stanovených práv a povinností.¹⁰

1.4 Zásady pracovního práva

Nesmíme samozřejmě opomenout ani zásady, na nichž pracovní právo stojí. Některé zásady má pracovní právo, díky své blízkosti, shodné s občanským právem. Některé z nich jsou ale určitým způsobem modifikovány. Zásady zde budeme dělit do dvou skupin. Jelikož pracovní právo řadíme do práva soukromého, první skupinou budou společné základní zásady. Druhou skupinu potom tvoří čistě zásady pracovního práva.

1.4.1 Základní zásady

Mezi nejvýznamnější ze základních zásad řadíme zásadu autonomie vůle a smluvní princip. V rámci zásady autonomie vůle může každý účastník vstoupit do soukromoprávního vztahu na základě jeho svobodného rozhodnutí a nesmí být k takovému jednání nucen. Pokud to není v rozporu se zákonem, mohou si také strany ujednávat vzájemná práva a povinnosti. Významnou roli zde tedy hrají dispozitivní normy.

Na zásadu autonomie vůle potom navazuje smluvní princip. Dle tohoto principu si mohou strany v rámci pracovněprávních vztahů sjednávat práva a povinnosti odchýlně od zákona, za předpokladu, že to zákon výslovně nezakazuje. I to má však své hranice a takováto ujednání nesmí být v rozporu s dobrými mravy, veřejným pořádkem atd. V neprospěch zaměstnance se také nelze odchýlit ve vztahu k ustanovení § 363 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Mluvíme zde o tzv. zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“.¹¹

⁹ SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s.22.

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 17.

¹¹ Tamtéž, s. 27.

1.4.2 Zásady pracovního práva

Některé konkrétní zásady pracovního práva potom lze nalézt přímo v ZP,¹² konkrétně v § 1a tohoto zákona. Zde se hovoří o zvláštní zákonné ochraně zaměstnance, o nároku na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, spravedlivém odměňování zaměstnance, o řádném výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a konečně také o rovném zacházení se zaměstnanci včetně zákazu jejich diskriminace. K těmto vyjmenovaným zásadám však ale přistupují i další zásady, jako např. zásada zákazu nucené práce.

1.5 Postavení pracovního práva v systému práva

I když je u pracovního práva možné spatřovat několik rozdílů od klasického práva soukromého, přesto ho řadíme do odvětví práva soukromého.¹³ Odlišnosti lze v případě pracovního práva spatřovat zejména v rámci třetí oblasti, tedy oblasti zaměstnanosti nebo v začlenění významných ochranných prvků. Právě oblast zaměstnanosti tedy tvoří jakousi výjimku, která však v celkovém pojetí nemá na zařazení pracovního práva vliv. Oproti tomu např. Spirit hovoří o pracovním právu jako o speciální třetí skupině práva. Zařazuje ho potom takto: „V pracovním právu se ale kombinuje soukromoprávní a veřejnoprávní metoda právní úpravy a v ČR tak tvoří třetí skupinu, a to právo smíšené.“¹⁴

Ochranná funkce pracovního práva (např. těhotných žen či zdravotně postižených) se potom podepisuje na řazení pracovního práva tím způsobem, že ho lze uvádět i v rámci tzv. práva sociálního. Sociální právo je kromě norem pracovního práva tvořeno také normami práva sociálního zabezpečení. Na sociální právo však nehledíme jako na samostatné právní odvětví, ale pouze jako na určitou nadřazenou skupinu právním normám s obdobnými vlastnostmi a cíli.¹⁵

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno, Masarykova universita, 2014, s. 35.

¹⁴ SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s.23.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 4.

1.6 Vztah pracovního práva k právu občanskému

Vztah pracovního práva k právu občanskému se v průběhu vývoje práva několikrát změnil, a ne vždy byl úplně jednoznačný. Každopádně jednotlivé konkrétní proměny vztahů mezi těmito odvětvími ve vzdálenější minulosti přenecháme dalším částem této práce. Zde se zaměříme pouze na nastínění současné situace.

Původně byl s účinností současného ZP dne 1.1. 2007 uplatňován princip delegace. Princip delegace znamená, že právní úpravy v občanském zákoníku bylo možné užít pouze v případech, kdy to ZP přímo výslovně stanovil. To se však změnilo nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., na jehož základě bylo rozhodnuto o protiústavnosti některých ustanovení ZP a od principu delegace bylo nakonec upuštěno.

V současnosti je tedy využíván jiný princip. Tímto principem je tzv. princip subsidiarity občanského práva. Z toho nám vyplývá, že občanské právo je vůči pracovnímu právu platné podpůrně. Podstatou je tedy to, že pokud zákoník práce upravuje konkrétní situaci, použijí se přednostně jeho ustanovení. Pokud však zákoník práce určitou otázku či situaci neupravuje, použijeme podpůrně právě občanský zákoník.¹⁶ Občanské právo je tedy vůči pracovnímu právu obecně podpůrné, stejně jako vůči ostatním soukromoprávním odvětvím.¹⁷ Nicméně tato podpůrnost není bezvýjimečná. Na základě ustanovení § 4 ZP nám vyplývá, že když dojde v některém případě k užití občanského zákoníku na pracovněprávní záležitost, může být uplatněn pouze v mezích zásad pracovněprávních vztahů.¹⁸

¹⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

¹⁷ SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s.24.

¹⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno, Masarykova universita, 2014, s. 103.

2 Historický exkurz do oblasti pracovního práva a jeho právních pramenů v letech 1945-1948

Jak již bylo v úvodu zmíněno, jelikož právo bývá zpravidla tvořeno a upravováno na základě zkušeností, postřehů a poznatků z dob minulých, je vždy podstatné zasadit jeho tvorbu do historického kontextu.

Z toho důvodu bych si dovolil v první podkapitole této části velmi stručně pojednat ještě o období přecházející roku 1945. Činěno je tomu zejména za účelem nastínění podstatných skutečností, jež měly nedílný vliv na následný vývoj pracovního práva mezi léty 1945-1948, potažmo 1948-1965. Mluvíme-li o vývoji oblasti pracovního práva před rokem 1945, jenž lze označit jako milník předělující období tzv. kapitalismu a přechodného období, budeme nejprve krátce hovořit o období Rakouského císařství a Rakousko-Uherska. Později dojdeme kontinuálně k období vzniku Československého státu, jeho existence do roku 1939 a také mezi roky 1939-1945, tedy v tzv. válečném období.

Druhá obsáhlejší podkapitola je potom věnována samotné době mezi roky 1945-1948.

2.1 Do roku 1945

2.1.1 Rakouské císařství a Rakousko-Uhersko

Nedílný vliv na tvorbě práva na našem území měla bezpochyby inspirace právem rakouským a německým, jež pomáhala formovat náš právní řád a do jisté míry na něj má vliv až dodnes. Ani pracovní právo tehdy nebylo výjimkou.¹⁹ Zde zasluhuje vyzdvihnutí zejména zrušení poddanství v roce 1848 Ferdinandem I.,²⁰ které dopomohlo k uvolnění pracovních sil z područenství, na to musela reagovat také právní úprava. Samotná představa rovnosti zaměstnance a zaměstnavatele však v této době stále nepřipadala v úvahu a pracovní podmínky zejména dělníků²¹ v továrnách této myšlenky absolutně neodpovídaly.²² V této době vycházely pracovněprávní vztahy z občanského práva, konkrétně tedy

¹⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 802.

²⁰ Také je zde vhodné připomenout zrušení nevolnictví v roce 1781.

²¹ Jimiž se rozuměly i pracující malé děti.

²² VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 816.

z Všeobecného zákoníku občanského²³ z roku 1811. Úprava nebyla nijak rozsáhlá, zahrnovala však již úpravu námezdní smlouvy.²⁴ V rámci dalšího vývoje se již přesouváme do druhé poloviny 19. století. V této době docházelo mimo jiné k úpravě ochrany žen a dětí, maximální pracovní doby a také k zárodkům jednotlivých sociálních pojištění (nemocenské, invalidní, úrazové ale i starobní).

Obecný zákoník občanský byl později v roce 1916 novelizován. V tomto roce došlo k rozčlenění námezdní smlouvy ve dva různé druhy smluv. Konkrétně se jednalo o smlouvu o dílo a smlouvu služební. Oba dva tyto druhy smluv se vyznačovaly užitím zásad rovnosti stran a smluvní volnosti. Smluvní volnost však bývávala zneužívána k prospěchu zaměstnavatelů. Služební smlouva touto novelou z roku 1916 ale také upravila např. výpovědní lhůty, v určitém slova smyslu také péči zaměstnavatele o zaměstnance či dokonce částečnou náhradu zaměstnancovi mzdy při nemoci.²⁵ Do úpravy služební smlouvy byla taktéž zakomponována kogentní ustanovení, jež si kladla za cíl ochranu zaměstnance. Tato ustanovení pak nemohla být v jejich neprospěch měněna. Novela z roku 1916 však stále nezakotvovala sjednávání kolektivní či hromadné smlouvy mezi zaměstnanci na jedné straně a zaměstnavateli na straně druhé. Již v této době ale docházelo k postupnému zesilování politickému vlivu dělníků, bylo tomu zejména tím, že jich stále větší množství získávalo volební právo. I to se bezpochyby podepsalo na dalším posunu pracovního práva. Na přelomu 19. a 20. století se konečně také v právní úpravě objevil kýžený institut kolektivních smluv.²⁶

2.1.2 Československo do roku 1945

Nyní se již dostáváme do doby po 28. říjnu 1918. Na světě tedy již byl Československý stát, který se nacházel v meziválečném období. Nelze však opomenout skutečnost, že nejen v době Rakouské císařství a Rakousko-Uherska, vyvstávala odlišnost mezi právními řády platnými a účinnými v Čechách a na Slovensku. Tato skutečnost se později promítla i v rámci Československého státu, jelikož ten tuto právní úpravu přebíral. Docházelo tedy ke koexistenci dvou

²³ 946/1811 Sb.z.s. Císařský patent-Obecný občanský zákoník rakouský

²⁴ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jirí. *Právnícká dvouletka: rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 13.

²⁵ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 483-484, 478-512.

²⁶ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 819.

právních řádů v rámci jednoho státního zřízení současně. Takovou skutečnost potom nazýváme právním dualismem.²⁷ Doba nastalá v Československu po 1. světové válce přála dalšímu rozvoji pracovního práva, jelikož zde tehdy převládaly levicově orientované myšlenky. Nemalý vliv na tvorbu těchto myšlenek měla demobilizace vojáků a jejich návrat do normálního pracovního života. Zejména došlo k úpravě délky pracovní doby, obsažené v zákoně o osmihodinové pracovní době č. 91/1918 Sb. O jakou délku pracovní směny se jedná, je tedy už z názvu zákona jasné. Problematiku pracovněprávních vztahů brala na zřetel také československá ústava z roku 1920,²⁸ kde lze v hlavě VI. nalézt např. § 114 pojednávající o právu spolčovacím za účelem ochrany a podpory zaměstnaneckých poměrů. Dále se zde také objevuje svoboda mínění, jenž nemůže být nikomu na újmu v jeho pracovním nebo zaměstnaneckém poměru, obsažená v téže hlavě § 117. Docházelo k hojnému uzavírání kolektivních smluv, kterým byla poskytnuta taktéž ústavní ochrana.²⁹ Tato doba také přinesla pracovněprávnímu zákonodárství přesah do mezinárodní sféry, kdy došlo ke zřízení Mezinárodní organizace práce.³⁰ Rozvoj právní úpravy pracovněprávního odvětví byl dále také podpořen přijetím zákona o podpoře v nezaměstnanosti nebo např. rozšířením působnosti nemocenského pojištění a zavedení garance placené dovolené pro horníky.³¹ Dále byl také přijat zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, který zabraňoval v zaměstnávání dětí mladších 14 let. V této chvíli již ale narážíme právě na právní dualismus. Nesmíme však kromě Čech a Slovenska opomínat také Podkarpatskou Rus. Právě na Slovensku a v Podkarpatské Rusi došlo taktéž k významným změnám. Jako důležitou právní úpravu lze vypíchnout zákon č. 244/1922 Sb., o úpravě právních poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi nebo živnostenský zákon č. 259/1924 Sb.³²

²⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 482, 478–512.

²⁸ Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.

²⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 820-826.

³⁰ VOJÁČEK, Ladislav. *Zákoník práce z roku 1965 - základ československého pracovního práva ve druhé polovině minulého století*. Historický časopis: vědecký časopis o dějinách Slovenska a střednej Európy, roč. 62, č. 3, 2014, s. 503.

³¹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 484, 478–512.

³² Pro české země potom platil rakouský živnostenský řád.

Přesuneme-li se po časové ose o kus dále, následující vývoj mezi roky 1925-1929 se otáčel opačným směrem, zákonodárce nebyl v těchto letech zdaleka tak aktivní jako doposud. Následně mezi roky 1929 a 1939 došlo k promítnutí celosvětové hospodářské krize, ani v Československu tomu nebylo jinak. Docházelo k nárůstu nezaměstnanosti, ta se vyšplhala dokonce až k 35 %. Nezaměstnanost byla rozložena nerovnoměrně, zejména v pohraničí potom byla výrazně vyšší. Situaci nezlepšilo ani snižování mezd či omezování sociálních pojištění.³³

Za poslední fázi před rokem 1945 a koncem 2. světové války lze označit Protektorát Čechy a Morava. Protektorát Čechy a Morava existoval mezi roky 1939 a 1945 a vyznačoval se obdobím nacistické okupace. Za typický prvek totality lze označit snahu o nastolení státní regulace téměř všeho dění ve státě. Ani zde tomu nebylo jinak a nacistický režim do určité míry potlačoval soukromoprávní prvky pracovního práva. Snaha o takovéto autoritativní rozhodování potom mimo jiné do pracovního práva vnesla prvky veřejnoprávní. Tento systém přinesl mnoho kroků vracející pracovní právo vývojově vzad. Vypíchnout lze zrušení práva na stávku, potlačení odborových organizací nebo zavedení systému nucených a řízených prací. Takovýto systém prací potom našel právní základ ve vládním nařízení č. 190/1939 Sb. a č. 195/1939 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.³⁴ Pracovní povinností k vykonání zvláštních úkolů mohli být podle těchto nařízení přikázáni příslušníci Protektorátu. Věková hranice pro tyto úkoly byla stanovena mezi 16. a 25. rokem života. Poskromnu se však objevilo několik pozitiv, jako jedno z nich lze uvést zkvalitnění pracovních podmínek některých odvětví.³⁵ V rámci vedení statistik ve snaze o ucelený přehled o všech zaměstnancích režim zavedl pracovní knížky.³⁶ Právních změn bylo v této době nastoleno mnohem více. Poslední výrazná změna, kterou si zde dovoluji uvést, se vztahuje k perzekuci a vytlačování Židů z běžného života. Jako příklad zde určitě stojí za zmínku vládní nařízení č. 123/1939 Sb. o vyloučení některých osob

³³ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 484, 478–512.

³⁴ Obě nařízení byla v roce 1942 zrušena a nahrazena právní úpravou neobsahující věkové omezení.

³⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 862.

³⁶ Tamtéž, s. 869.

z výkonu veřejných funkcí v soudnictví. Je však obecně známo, že tato diskriminace se týkala i dalších režimu nepohodlných skupin obyvatel.³⁷

2.2 Období mezi roky 1945-1948

Konečně se zde dostáváme do období po 2. světové válce, které lze považovat za vesměs demokratické. Jeho trvání však nebylo příliš dlouhé. Toto poválečné přechodné období se podobně jako období předválečné, vyznačovalo roztržitým systémem právní úpravy pracovního práva. Pracovněprávní úprava tehdy figurovala v mnoha právních prepisech. Oproti demonstrativnímu výčtu těchto předpisů, jež uvádím v předchozích kapitolách, je zde nutné podotknout, že právní úprava zavedená v době nacistické okupace zůstávala z části stále v platnosti. Dekretem prezidenta republiky č.11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku došlo k prohlášení všech právních předpisů z doby nesvobody³⁸ za neplatné. Došlo například ke zrušení příkázání k práci tzv. nasazením, jež bylo zaváděno za doby Protektorátu Čech a Moravy.³⁹ Existovaly zde ale určité výjimky, které v platnosti zůstávaly i nadále. Bylo jim to však umožněno pouze na přechodnou dobu a nesměly také být v rozporu s demokratickými zásadami československé ústavy z roku 1920⁴⁰.

Nezpochybnitelně klíčovým momentem v procesu zavádění reform se stal Košický vládní program z roku 1945. Co do kvantity v této době také nabyly na významu již zmiňované dekrety prezidenta republiky. Velkým tématem této doby bylo znárodnění majetku. Mezi další diskutované změny potom patřilo zestátnění průmyslu klíčového pro chod státu, důležitých výrobních prostředků či zavedení pozemkové reformy. Základem zestátnění se následně staly čtyři dekrety prezidenta republiky. Toto zestátnění se vztahovalo zejména na potravinářský průmysl⁴¹, klíčová odvětví těžkého průmyslu, dolů, energetického průmyslu, železáren⁴², pojišťoven⁴³, bank⁴⁴ a dalšího. Jelikož došlo k těmto událostem,

³⁷ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 876.

³⁸ Za dobu nesvobody považujeme rozmezí mezi podepsáním Mnichovské dohody (30. září 1938) a začátkem Pražského povstání (5. května 1945).

³⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 877.

⁴⁰ Uvozena zákonem č. 121/1920 Sb. z. a n., Ústava Československé republiky. Také SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 520.

⁴¹ Dekret prezidenta republiky č. 101/1945 Sb.

⁴² Dekret prezidenta republiky č. 100/1945 Sb.

nastala situace, kdy zhruba 60 % všech průmyslových dělníků vykonávalo svou práci v národních podnicích.⁴⁵

2.2.1 Úřady ochrany práce

Úřady ochrany práce začaly být po válce zaváděny v české části republiky na základě vládního nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce. Konkrétně k tomu došlo dne 4. června 1945. Tyto úřady nahradily protektorátní systém úřadů práce. Na Slovensku potom obdobná právní úprava vstoupila v platnost na základě nařízení Slovenské národní rady č. 12/1945 Sb. n. SRN., o zřízení okresních úřadů ochrany práce a zemského úřadu ochrany práce.⁴⁶

Úkolem těchto úřadů mělo být především zařazování občanů do práce, mzdová politika, shromažďování statistických údajů, pracovní lékařství, živnostenská inspekce a další péče vztahující se na zaměstnance. Okresní úřady práce nad sebou měly v české části republiky dva zemské úřady ochrany práce. Jeden z nich sídlil v Brně a druhý v Praze. Existoval i třetí zemský úřad, který sídlil v Bratislavě. Zemským úřadům podřízené okresní úřady si potom mohly zřizovat i své další pobočky.⁴⁷ Všechny tyto zmíněné úřady potom náležely do působnosti Ministerstva ochrany práce sociální péče. Co se typologie týče, bylo na tyto úřady nahlíženo jako na politické. Všechny úřady ochrany práce konaly svoji činnost na základě správních předpisů, ve výjimečných případech potom na základě zvláštních předpisů. Proti rozhodnutím okresních úřadů ochrany práce potom existovala procesní obrana spočívající ve dvou formách. První možností bylo podání rozkladu, jako druhá varianta potom připadalo v úvahu využít odvolání k zemskému úřadu ochrany práce. Jako prostředek vymáhání dodržování předpisů z působnosti těchto úřadů mohla být uložena pořádková pokuta do výše 10 000 Kč, jako správní trest peněžitá pokuta ve výši 100 000 Kč či dokonce odnětí svobody v maximální délce trvání jednoho roku. Umocněním těchto trestů pak dokonce byla možnost oba dva tresty ukládat současně.⁴⁸ Z toho lze dovodit, že zákonodárce v tomto případě kladl nemalý důraz na dodržování

⁴³ Dekret prezidenta republiky č. 103/1945 Sb.

⁴⁴ Dekret prezidenta republiky č. 102/1945 Sb.

⁴⁵ KUKLÍK, Jan. *Znárodně Československo: od znárodnění k privatizaci-státní zásahy do vlastnických a dalších majetkových práv v Československu a jinde v Evropě*. Praha, Auditorium, 2010. 20. století, s. 138.

⁴⁶ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 30.

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Ostrava, Key Publishing, 2019, s. 31-32.

příslušných právních předpisů. Právě vcelku přísný represivní přístup je toho důkazem.

V roce 1945 také přichází na scénu dva velmi významné právní předpisy, jež spojuje to, že jsou oba dva provázány s agendou úřadů ochrany práce. První z předpisů je červnové vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení. Druhým podstatným právním předpisem se potom stal říjnový dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

2.2.1.1 Vládní nařízení č. 15/1945 Sb.

V roce 1945 nastala situace, kdy byla potřeba stabilizovat situaci ve státě takovým způsobem, aby bylo možné uspokojovat jeho veškeré potřeby. Prvním krokem bylo právě vydání vládního nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení. Návrh tohoto nařízení vytyčil za úkol pomoc rovnoměrnému rozmístění pracovních sil na území Československa. Problémové v tomto směru byly zejména příhraniční oblasti. Jelikož v těchto oblastech došlo k velkému odsunu obyvatelstva, jako následek se zde dostavil nedostatek pracovních sil. Konkrétně tomuto návrhu však nebylo vyhověno a problematiku nedostatku pracovních sil v příhraničí řeší až následný dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.⁴⁹

Na základě již zmiňovaného vládního nařízení docházelo k povinnosti získat souhlas úřadu ochrany práce, takovýto souhlas byl nutný při vstupu zaměstnance do nového zaměstnání a také při ukončení výkonu dané práce. Konkrétně bylo nutné získat souhlas okresního místně příslušného úřadu. Jeho příslušnost byla prvotně dána sídlem závodu, kde k pracovní činnosti docházelo. Mohl však nastat i případ, kdy zaměstnanec pracoval mimo svůj závod a v tom případě se přihlíželo právě k danému místu výkonu zaměstnání.

Nyní se však dostáváme k tomu, že toto vládní nařízení neplatilo vůči všem a byl zde vymezen okruh osob na něž se jeho působnost vztahovala. Podstatným znakem bylo, že se toto nařízení týkalo pouze osob, jež uzavíraly pracovní poměr soukromoprávní smlouvou. Jednalo-li se o státní zaměstnance, na ty se povinnost vyplývající z tohoto nařízení nevztahovala. Dále také neplatila

⁴⁹ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jiří. *Právnícká dvouletka: rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 13.

pro příslušníky maďarské a německé národnosti, kolaboranty a zrádce.⁵⁰ Tento výčet výjimek však stále není úplný. V konkrétních taxativně stanovených případech stačilo pouze nahlášení. Tato výjimka se vztahovala například na případy, kdy obě strany se zrušením pracovního poměru souhlasily. Dále do této skupiny spadaly případy, kdy byli zaměstnanci přijati na sezonní práce a řádně je ukončili. Další a mnou poslední zmíněnou výjimkou byly také osoby přijaté na zkoušku nebo na výpomoc. V tomto případě byla však stanovena ještě další podmínka. Doba, na kterou byl sjednán takovýto pracovní poměr, nesměla překročit dobu jednoho měsíce.

Pokud se potom žádná z výjimek na daný pracovní poměr neuplatnila, okresní úřad ochrany práce rozhodoval na základě několika kritérií. Mezi tato kritéria řadíme sociální poměry nebo do jaké míry je zaměstnanec schopen naplnit požadavky daného podniku či trhu.⁵¹ Využití tohoto vládního nařízení sice na jedné straně mohlo vést k zpřehlednění a regulaci v pohybu zaměstnanců na trhu práce. Na straně druhé však tento přístup státu bezesporu zasahovala do práv zaměstnavatelů.

2.2.1.2 Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb.

Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. z. a n., o všeobecné pracovní povinnosti, ve znění zákona č. 175/1948 Sb. z. a n., byl významný tím, že jím byla dána státním orgánům jedna konkrétní pravomoc. Na základě této pravomoci mohly tyto orgány přidělit občany státu na práci. Práce však musela být dočasného charakteru a její samotné provedení mělo být podloženo naléhavým obecním zájmem.⁵² Tento dekret lze pomyslně rozdělit na dvě části. První část sahá až k § 12 tohoto dekretu a je v ní uzákoněno přidělování k práci. Druhá část je potom tvořena §§ 13 až 17 a pojednává o otázce administrativního souhlasu, jenž je nutnou podmínkou ve vztahu k pracovnímu poměru.⁵³ V rámci této právní úpravy lze najít mnoho společného právě s předchozím nařízením vlády č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení.

⁵⁰ KUKLÍK, Jan. Editorial. *Právněhistorické studie*. 2019, s. 154-155.

⁵¹ Tamtéž, s. 155.

⁵² SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 521.

⁵³ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 407.

Kromě vládního nařízení č. 15/1945 Sb. dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. předcházelo i další vcelku významné vládní nařízení. Konkrétně se jednalo o vládní nařízení č. 32/1945 Sb., o mimořádných opatřeních k zabezpečení nutných zemědělských prací,⁵⁴ které bylo, jak je patrné již z názvu, vázáno na specifickou oblast práce.

Přidělení na povinnou práci se týkalo jak mužů, tak i žen. Dekret zahrnoval i další specifika možných přidělených pracovníků. U mužů byl stanoven přípustný věk od 16 do 55 let a u žen stanovil hranici mezi 18 a 45 rokem života. U těchto skupin osob ale dekret myslel i na určité výjimky, na které se jeho působnost nevztahovala. Mezi výjimky patřili například osoby činné ve vojenské službě, vysokoškolští posluchači v řádném studiu školy, ti jejichž dosavadní povolání bylo nezbytné z hlediska veřejného zájmu, žáci veřejných a odborných škol či těhotné ženy. Např. právě u těhotných žen byla výjimka ještě dále konkretizována. Vztahovala se pouze na těhotné ženy od 3. měsíce těhotenství až po konec 3. měsíce následujícího po porodu.⁵⁵ Maximální doba, na kterou docházelo k přidělení pracovníků, byla v trvání 1 roku a rozhodoval o ní příslušný úřad práce. Původně existovala možnost tuto dobu ve výjimečných případech ještě prodloužit o dalších 6 měsíců. Na základě zákona č. 175/1948 Sb. z. a n., o kterém jsem již výše hovořil, potom toto prodlužování dospělo změn. Na jeho základě byl možné dobu přidělení na práci prodloužit dokonce dvakrát, nikoliv však na dobu delší než rok. K takovému prodloužení mohlo dojít pouze v případě naléhavých důvodů. Postavení okresních úřadů ochrany práce se zde opět odráželo v nutnosti udělení souhlasu se sjednáním a rozvazováním pracovní smlouvy.⁵⁶ Osoby, na něž se pracovní povinnost vztahovala, byly povinny se u příslušného okresního úřadu ochrany práce⁵⁷ hlásit samy. Tento úřad také vydával finální rozhodnutí o přidělení ke konkrétní práci a konkrétnímu zaměstnavateli.⁵⁸ Klíčem pro přidělování k práci bylo to, že byly prvotně přidělovány osoby bez zaměstnání, svobodné či osoby zaměstnané pouze částečně. Přidělení k výkonu práce však mohlo dopadnout i na zaměstnané osoby.

⁵⁴ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 30.

⁵⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 880.

⁵⁶ SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 521.

⁵⁷ Tento úřad se určoval dle bydliště povinných osob.

⁵⁸ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 30.

Pokud k tomu došlo, jejich původní pracovní poměr nezanikl. V tomto případě nastala fikce, v rámci které bylo na osobu přidělenou k práci, hleděno jako na zaměstnance plnící původní zaměstnání. Mimo jiné měli tito pracovníci zaručenou řádnou stravu a také ubytování.⁵⁹

Rozhodnutí úřadu ochrany práce však nebylo nedotknutelné a bylo možné se proti němu procesně bránit pomocí rozkladu a odvolání. Nevýhodou však bylo, že se zde neuplatňoval odkladný účinek.⁶⁰ Nástupci okresních úřadů práce se následně 1. dubna roku 1949 staly okresní národní výbory. O těch ale však později.

2.2.2 Další předpisy upravující pracovní právo

2.2.2.1 Kolektivní zastoupení zaměstnanců

Pravděpodobně jednou z nejvýraznějších změn této doby v rámci kolektivního zastoupení zaměstnanců bylo zřízení ROH, nebo-li Revolučního odborového hnutí. Před vznikem samotného ROH ještě v poválečném roce 1945 docházelo ke vzniku závodních či podnikových rad a tzv. závodních důvěrníků. Všechny tyto 3 pojmy lze podsunout pod výraz závodní zastupitelstva a jejich úkoly se do značné míry shodovaly. Patřily mezi ně např. zastupování, propouštění a přijímání zaměstnanců, ale i participace na správě podniků.⁶¹ Také v tomto případě za právními změnami stál dekret prezidenta republiky, konkrétně tedy dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách.⁶² Později došlo ještě k zesílení postavení těchto zastupitelstev. Je také nutné podotknout, že k organizaci odborových organizací po válce docházelo na základě národního principu. Tudíž nám zde opět vystupuje nejednotnost právní úpravy na českém a slovenském území. Zárným příkladem je existence dvou odborových centrál místo jedné. První centrálou byla Ústředna rady odborů (ÚRO). Druhou centrálou potom bylo slovenské Ústredie odborových zväzov.⁶³ Cílem dělnické třídy však bylo sjednocení zastupitelstev, rad a centrál do jednoho uceleného uskupení a jejich spojení do jednoho odborového hnutí. K celostátnímu sjednocení došlo až později v dubnu roku 1946.

⁵⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 880.

⁶⁰ KUKLÍK, Jan. Editorial. *Právněhistorické studie*. 2019, s. 155.

⁶¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 879.

⁶² Provedený vládním nařízením č. 216/1946 Sb.

⁶³ Tamtéž.

Nyní se konečně dostáváme zpět k Revolučnímu odborovému hnutí. Toto hnutí bylo jednotnou odborovou organizací, jejíž postavení upravoval zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci.⁶⁴ Revolučnímu odborovému hnutí se podařilo sjednocení různorodé palety zaměstnanců. Nejednalo se pouze o dělníky, ale také o zaměstnance z řad inteligence a další.⁶⁵ Revolučnímu odborovému hnutí v té době připadly rozsáhlé pravomoci. Úkoly za jejichž naplněním byla tato organizace vytvořena, tvořily zejména péče o zaměstnance, zajištění práva na práci a dohled nad spravedlivým odměňováním za práci. Mezi úkoly také patřilo vcelku pokrokové právo, a to právo na kulturní život a několik dalších.⁶⁶

Prostředky jejichž pomocí měly být takové úkoly naplněny, tvořily podání dobrozdání zákonodárcům. Ale také jejich využití ve všech dalších oblastech, kdy se jednalo o zájmy pracujících osob.⁶⁷ Závěrem lze říci, že významným znakem této doby byl fakt, že dělnictvo došlo k prozření. Uvědomilo si totiž, že jeho síla spočívá ve spojení právě do velkých organizovaných celků, s jejichž pomocí je mnohem snadnější prosazování jejich zájmů.⁶⁸

2.2.2.2 Všeobecná pracovní povinnost a předpisy související s pracovním poměrem

Ke konci roku 1946 oficiálně nastalo dění označované jako „mobilizace pracovních sil“. Cílem této organizace opět bylo zaručit dostatek zaměstnanců pro odvětví, v nichž jich byl nenaplněný počet.⁶⁹ Nedostatkem zaměstnanců trápilo zejména zemědělství, lesnictví, stavebnictví, hornictví atd.⁷⁰ K takovémuto přerozdělení zaměstnanců však prvotně mělo dojít za předpokladu dobrovolného rozhodnutí daného zaměstnance. Pokud by však nastala situace, při které by nedošlo k naplnění požadovaného počtu zaměstnanců, bylo možné

⁶⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 880.

⁶⁵ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 440.

⁶⁶ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 880.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 439.

⁶⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 881.

⁷⁰ STANĚK, V. – KRÁL, O. KRÁSENSKÝ, V. – KLOS, K. – SLAVÍK, F., *Mobilizace pracovních sil*. Praha, Orbis, s. 13.

na rozhodnutí zaměstnance nehledět.⁷¹ Základem pro změnu těchto poměrů se měl stát zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil. Jelikož se v době jeho vzniku jednalo o časové období, kdy docházelo k přípravě dvouletého hospodářského plánu, jeho účinnost byla omezena pouze do roku 1948.⁷²

Pracovní povinnosti se nevyhnuly ani osoby jiné než československé národnosti. Řeč je v tomto případě o osobách německé a maďarské národnosti, jenž byly zbaveny československého občanství. Dále také osoby, které se bez jakéhokoliv nátlaku třetí strany ucházely o udělení německého nebo maďarského občanství. Právě na tyto osoby se vztahoval dekret prezidenta republiky č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly státní občanství.⁷³

Podrobnější rozbor by si však zasloužila i řada dalších právních úprav pracovního práva této doby. Mezi nimi např. úprava, na jejímž základě došlo k mzdovému zrovnoprávnění žen. Tomu tak bylo učiněno na základě vyhlášky ministra práce č. 74/1945 Úř. l., o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen. K užití této vyhlášky došlo ale pouze na českém území.⁷⁴ Mezi další takovouto úpravu lze zařadit zrušení pracovních knížek a jejich změnu na pracovní průkazy z roku 1946 či úpravu dovolené na zotavenou.⁷⁵ Zajímavostí také je, že v poválečném období nebyly pracovní právní spory řešeny pracovními soudy. Tato funkce připadla příslušným okresním soudům či soudům rozhodčím. K obnově funkce pracovních soudů mělo dojít až později na začátku roku 1948.⁷⁶

Závěrem je také vhodné uvést, že již v období mezi roky 1945-1948 vyvstávaly různé názory požadující kodifikaci pracovního práva jako jednoho celku. K tomu v této době však nikdy nedošlo, jelikož by byla v tak krátké časové ose absolutně nereálná.

⁷¹ SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 522.

⁷² VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 881.

⁷³ Tamtéž, s. 882.

⁷⁴ SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 522.

⁷⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 884.

⁷⁶ STACH, Jindřich. *Pracovní soudnictví: Procesní předpisy pro spory z pracovních poměrů*. I. vydání. Praha, Orbis, 1948. Československé právo, s. 7.

3 Pracovní právo a jeho instituty v letech 1948-1965

3.1 Vývoj mezi roky 1948-1960

Pomyslným milníkem této doby byl únor roku 1948,⁷⁷ kdy došlo ke komunistickému státnímu převratu. Na jeho základě převzala Komunistická strana Československa, v čele s Klementem Gottwaldem, moc ve státě. Zde lze potom nalézt počátky prosazování tzv. socialistických principů. Základní principy zakotvovala Ústava 9. května, ke které se později dostanu v další části mé práce.⁷⁸ K prosazení těchto principů měla pomoci tzv. právnícká dvouletka, která si dávala za cíl transformaci téměř všech právních odvětví. Právě ta měla být významným zásahem do právního řádu jako celku.⁷⁹ Rekodifikace měla taktéž zahrnovat úpravu pracovního práva, které bylo v této době stále tvořeno roztržitým neuceleným systémem právních norem.

Dokonce ani občanský zákoník z roku 1950 neobsahoval pracovněprávní úpravu, ta byla tedy stále zakotvena v jednotlivých dílčích zákonech. Např. úpravu pracovní smlouvy potom obsahoval již velmi letitý Všeobecný zákoník občanský účinný od roku 1812. Ke kodifikaci pracovního práva tedy mezi roky 1948-1960 ještě nedošlo. Objevovaly se i názory, že v době, kdy probíhala významná mobilizace pracovních sil, se režimu dokonce nehodilo, aby takový kodex vznikl. Kodex pracovního práva by totiž pravděpodobně poskytl zaměstnancům ucelenější, jednodušší a propracovanější systém ochrany jejich práv. Mobilizace pracovních sil by potom pro stát byla do určité míry náročnější. Nicméně i přes to docházelo k vytváření nových pracovněprávních předpisů. To potom mělo za výsledek jejich celkem významnou nesourodost, jelikož jejich stáří sahalo od Rakouského císařství, přes Protektorát Čechy a Morava až po nejmladší úpravu vzniklou po únoru 1948.⁸⁰

Začalo se také přistupovat k oslabování soukromoprávního charakteru pracovních předpisů a k postupnému začleňování veřejnoprávních prvků. Takovýto vývoj byl v souladu se zásadami budování socialismu a myšlenkou nového společenského rozložení obyvatel. Komunistický režim se co možná

⁷⁷ Tzv. Vítězný únor.

⁷⁸ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústava Československé republiky.

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 23.

⁸⁰ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 158.

nejvíce snažil eliminovat oblast kapitalismu, kterou považoval za buržoazní přežitek a pro společnost nebezpečný jev.⁸¹

Nelze ale říci, že nedocházelo k určitému posunu ve vývoji pracovního práva. Částečně probíhalo sjednocování právní úpravy, posun také nastal ve vývoji ochrany pracujících či sjednocování ochrany těchto skupin. Právě sjednocená ochrana pracovních skupin do té doby nebyla pravidlem, jelikož se na jednotlivé skupiny pracujících obvykle vztahovala rozdílná právní úprava. Významné postavení také získávalo centralizované plánované hospodářství, což se také na pracovním právu znatelně podepisovalo.⁸² Vedle toho též docházelo k úpravě pracovních podmínek, povinností či zaměstnaneckých organizací typu Revolučního odborového hnutí. Právě tyto a některé další oblasti si podrobně rozebereme.

3.1.1 Rozmíst'ování pracovních sil

Rozmíst'ování pracovních sil mělo řešit problém nedostatku zaměstnanců v konkrétních pracovních odvětvích, resp. na konkrétních místech republiky. Kocanda hovoří o pracovní síle jako o: „... *schopnosti člověka pracovat, tj. schopnosti vytvářet určité užité hodnoty.*“⁸³

Každý zdravý člověk pak takovouto vlastností disponuje v určité různě dlouhé fázi svého života. Na první pohled by se tedy pojmy práceschopnosti a produktivního věku daly zaměňovat. Není tomu však tak. Rozdíl mezi těmito pojmy tkví v tom, že za člověka v produktivním věku považujeme osobu dle obecně určených věkových rozmezí. Za člověka v produktivním věku tedy můžeme považovat např. osobu mezi 16. a 60. rokem života. Kdežto po překročení této hranice ho již do této skupiny řadit nebudeme. To si však ale neodporuje s tím, že i po překročení věku 60 let osoba může být stále práceschopná a aktivně ve své práci pokračovat. O využití pracovní síly pak mluvíme až teprve v okamžiku, kdy dojde k umístění lidí na konkrétní pracovní

⁸¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 589.

⁸² HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 487-488, 478-512.

⁸³ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 10.

místa a jejich začlenění do systému práce.⁸⁴ Někteří další autoři jako Bohuslav Glos potom na termín pracovní síla nehledí pouze jako na vlastnost osob, ale považují ho za totožný pojem jako např. „pracovník“.⁸⁵

V rámci způsobů, jakými k řízenému přesunu pracovníků docházelo, rozeznáváme tři hlavní. Patřil mezi ně výběr uchazečů k obsazení atraktivních pracovních pozic, dále nábor pracovníků do oblastí hospodářství, ke kterým se sami dobrovolně přihlásili a konečně přidělování pracovníků do konkrétních pozic na základě povinnosti určených osob tak učinit.⁸⁶ U první možnosti, tedy u výběru pracovníků, podstata spočívá v tom, že existuje méně pracovních míst, než je uchazečů o ně. V těchto případech se tedy z uchazečů vybírají ti nejvhodnější na základě jejich schopností. Pokud mluvíme o náboru pracovníků, jedná se o povolání, kde je těchto osob nedostatek a dochází k mířené motivaci potenciálních kandidátů k nástupu na tato místa. Nucený přesun pracovníků na konkrétní místa byl potom nejvýraznějším zásahem do svobodné volby povolání. Nastoupení na takovéto pozice potom zpravidla nebylo založené na svobodné vůli pracovníků.⁸⁷

U řízeného přidělování nuceným způsobem využíváme dále 2 konkrétní způsoby. Jsou jimi přímá a nepřímá forma řízení. Přímé řízení pak členíme na pozitivní a negativní. Při pozitivním dochází k tomu, že osobě je přímo určeno, kde má pracovat, jakou práci zde má vykonávat a nařizuje se mu na jak dlouhou dobu má na daném místě působit. Mluvíme tedy o udělení příkazu. Od toho se odlišuje řízení negativní, kdy naopak dochází k zákazu. Tedy konkrétně k zákazu výkonu konkrétní pracovní činnosti. Řízení nepřímé však využívá jiné prostředky než přímé, těmito prostředky jsou např. vyšší mzda, společenské postavení daného zaměstnání nebo stálost práce.⁸⁸

⁸⁴ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 10.

⁸⁵ GLOS, Bohuslav. *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*. Praha, Ministerstvo informací, 1948, s. 14.

⁸⁶ Tamtéž, s. 63-71.

⁸⁷ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 63-69.

⁸⁸ GLOS, Bohuslav. *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*. Praha, Ministerstvo informací, 1948, s. 63-73.

3.1.1.1 Mobilizace pracovních sil

S termínem rozmisťování pracovních sil také úzce souvisí tzv. mobilizace pracovních sil, která se s ní ve velké míře prolíná. Právě mobilizace pracovních sil byla provázána se snahou o změnu rozložení pracovníků takovým způsobem, aby došlo k zaplnění prázdných míst vzniklých po skončení 2. světové války. Hledala také samotné způsoby, jakými nové pracovníky do potřebných odvětví získávat. Dále bylo taktéž významné obsazení pracovních míst vznikajících přeměnou hospodářství dle představ vedení státu. Původně k mobilizaci mělo docházet na základě dobrovolnosti. Tato první fáze byla v rámci plánování spojena s dvouletým hospodářským plánem.⁸⁹ Nicméně od toho bylo brzo upuštěno, jelikož tímto způsobem ke kýženému cíli nebylo možné dojít. Právě na konci období dvouletého hospodářského plánu z roku 1946 nastoupila druhá a radikálnější fáze. V této fázi bylo přistoupeno k centrálně řízenému plánování mobilizace pracovních sil. Zde již docházelo k zásadnějšímu přesunu pracovních sil směrem k odvětvím, kde po tom bylo voláno.⁹⁰ K této razantní změně docházelo zejména v pětiletce mezi roky 1949-1953.⁹¹ Významným právním pramenem s tím souvisejícím byl zákon č. 128/1951 Sb., o organizaci nábory pracovních sil.⁹²

Samotné rozmisťování či umístování pracovníků spočívalo v tom, že na určité pracovní místo byl administrativně přidělen individuálně určený pracovník. Práci, ke které byli umístováni, pak můžeme dělit dle odvětví či oborů nebo také na základě stupně požadované kvalifikace. K tomu nám také přistupuje umístování pracovníků na základně územního průřezu. Rozeznáváme tedy tři důležité složky, a to konkrétně složku odvětvovou, kvalifikační a územní.⁹³ Jak jsem již výše zmiňoval, tato přerozdělovací funkce původně spadala do příslušnosti úřadů ochrany práce. V této době však dochází ke změně a rozmisťovací funkci přebírají okresní a krajské národní výbory. Právě u těchto výborů byly postupem času zřizovány další složky, jenž se podílely na rozhodování přidělování zaměstnanců na konkrétní pracovní pozice. Těmto

⁸⁹ Dle zákona č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu.

⁹⁰ KUKLÍK, Jan. Editorial. *Právněhistorické studie*. 2019, s. 154-155.

⁹¹ Dle zákona č. 128/1951 Sb., o prvním pětiletém hospodářském plánu rozvoje československé republiky.

⁹² Dále také např. zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil.

⁹³ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 12-13.

složkám potom říkáme referáty nebo odbory. Do roku 1951 referáty či odbory rozhodovaly o rozmístování všech zaměstnanců. Zde je tedy zajímavé, že pracovněprávní vztahy nevznikaly na základě ujednání smluv mezi stranami. Vznikaly ale vydáním správních aktů právě ze strany příslušných správních úřadů. Po roce 1951 však dochází k uskutečnění změny, na jejímž základě tyto správní orgány zajišťovaly zaměstnance pouze pro nejdůležitější podniky a odvětví. Do zbytkových odvětví či podniků si zaměstnance dané podniky již mohly nabírat samy. Tímto postupem mělo dojít k udržení výrobních kapacit a provozu co možná největšího množství podniků.⁹⁴

V roce 1951 také došlo k využití situace ze strany režimu a na základě usnesení o převodu administrativních zaměstnanců do výroby bylo přeřazeno téměř 80 000 zaměstnanců. Využití situace spočívalo v tom, že se ve velkém množství jednalo o ty administrativní zaměstnance, kteří byli současnému režimu nepohodlní.⁹⁵ K snižování počtu pracujících osob docházelo také v oblasti obchodu, peněžnictví či zemědělství. V rámci pohybu zaměstnanců byla pracovní síla směřována zejména do oblasti stavebnictví, dopravy a těžkého průmyslu. Těmito přesuny měla být docílena co možná nejrychlejší industrializace státu. Na práci v těžkém průmyslu byli dokonce užívaní i vojáci.⁹⁶ Zejména zemědělství tím však trpělo a docházelo k výraznému nepoměru množství pracovních sil i efektivity právě mezi zemědělstvím a průmyslem. Reakcí na tento stav, jenž se začal projevovat zejména ke konci výše zmíněné pětiletky, byla snaha o napravení tohoto nepoměru a přerušení nábory pracovních sil ze zemědělství do ostatních odvětví. Na období mezi roky 1954-1957 bylo potom jako cíl stanoveno opětovné získání až 320 000 osob do zemědělství. Jako motivace pak měly sloužit výhody jako jednorázové příspěvky nebo možnost získání levných úvěrů na stavbu rodinných domů.⁹⁷

Po roce 1958 docházelo ke snaze o zvýšení intenzity centrálního řízení rozdělování pracovníků, eliminaci přímého nátlaku nebo také zvýšení úlohy nižších národních výborů. V této době se však stále nepodařilo vhodné rozložení

⁹⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 590.

⁹⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 904.

⁹⁶ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 163.

⁹⁷ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 119-124.

středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných studentů do jednotlivých odvětví a podniků. Jako příklad lze uvést již zmiňované odvětví zemědělství. V roce 1958 došlo k významné změně právní úpravy ve vztahu k distribuci pracovních sil. Byla totiž zrušena možnost přidělit občana do zaměstnání. Změnu v tomto směru přinesl zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.⁹⁸

3.1.1.2 Dorost a absolventi vysokých škol

Začleňování vysokoškolských absolventů a lidí na počátku produktivního věku bylo taktéž významným tématem této doby. Ke změně právní úpravy tedy nedocházelo jen ve vztahu k již pracujícím osobám, ale také k těm, jež se teprve na výkon práce připravovali. Řeč je v tomto případě o absolventech vysokých škol a o tzv. pracujícím dorostu. K této problematice se vztahuje např. zákon č. 96/1950 Sb., o pracujícím dorostu. Na jeho základě docházelo k přípravě na budoucí povolání v rámci výchovných a vzdělávacích středisek určených přímo k této činnosti.

Na něj později navázal zákon č. 110/1951 Sb., o státních pracovních zálohách. Tímto zákonem docházelo k zakládání odborných učilišť a tzv. škol závodního výcviku. Zde mělo docházet ke vzdělávání a přípravě dorostu pro budoucí dělnické profese. Prvotně se tento proces uplatňoval u horníků. Po úspěšném ukončení potom byli absolventi rozmisťováni do jednotlivých podniků dle potřeby státního hospodářství.⁹⁹ Jelikož však přetrvával nedostatek pracovních sil, byla doba studia na učilištích, ale i na ostatních školách zkracována za účelem zaplňování volných pracovních pozic. Dospělo se tedy k názoru, že ti kdo absolvují systém státních pracovních záloh, disponují velmi nízkým vzděláním a že nákladnost tohoto systému je zjevně příliš vysoká. Na základě těchto skutečností bylo vydáno v roce 1957 vládní nařízení,¹⁰⁰ kterým bylo zrušeno ministerstvo pracovních sil (na Slovensku pak Slovenské pověřenectvo pracovních sil). Centralizace pak byla určitým způsobem nabourána

⁹⁸ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 591.

⁹⁹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 904.

¹⁰⁰ Vládní nařízení č. 50/1957 Sb., kterým se zrušuje ministerstvo pracovních sil a pověřenectvo pracovních sil.

a každé jednotlivé ministerstvo si začalo zajišťovat přípravu dorostu na výkon povolání samo.¹⁰¹

V rámci tohoto tématu je také nutné upozornit na další vládní nařízení. Konkrétně je řeč o vládním nařízení č. 20/1952 Sb., o rozmisťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol. S ním si je vhodné spojit lidový termín tzv. umístěnky. Zde bylo právně upraveno, že absolventi tohoto druhu škol budou po ukončení studia přiděleni do konkrétního podniku na základě rozhodnutí ministra daného ministerstva. Na takovéto určené pozici museli pracovat alespoň po dobu tří let. Další kontroverzní změnou bylo to, že podniky nesměly přijímat takto vzdělané osoby dle svého uvážení, ale pouze ty, které jim byly přiděleny. Výjimku potom tvořili např. absolventi vojenských, zdravotnických nebo uměleckých škol. Ke změně došlo až v letech 1958¹⁰² a 1959¹⁰³. V roce 1958 došlo ke zrušení pracovní zálohy a uvolnila se také pravidla sjednávání učebního poměr. Nyní si ho mohl sjednávat učeň sám v rámci učební smlouvy, nebyl mu tedy již direktivně určován. Rok 1959 potom přinesl změnu v přidělování absolventů škol, to si na základě vládního nařízení měly nově řídit samotné podniky.¹⁰⁴

3.1.1.3 Noví pracovníci, brigády

Vedle toho se režim snažil po celou dobu nacházet další zdroje nových pracovních sil. Hledaly se tedy cesty, jak začlenit do pracovního procesu více žen. Právě žen v produktivním věku kolem roku 1948 pracovala pouze zhruba polovina. Bylo to dána zejména dobou, jelikož bylo na ženy nahlíženo tak, že mají primárně zajišťovat chod domácnosti.¹⁰⁵ To se však postupně mělo měnit. Vedle toho se také řešila problematika začleňování invalidů nebo penzistů, jenž měli snahu se i v důchodu dále aktivně podílet na pracovních činnostech. Bylo tedy přistupováno k tomu, že na určité pracovní pozice měly být přednostně přijímány

¹⁰¹ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 162.

¹⁰² Zákon č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním poměru.

¹⁰³ Vládní nařízení č. 24/1959 Sb., o úkolech orgánů státní správy a podniků v péči o absolventy vysokých škol a výběrových odborných škol.

¹⁰⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 905.

¹⁰⁵ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 118.

osoby s omezenou pracovní schopností. Těmito pozicemi pak byli např. vrátní, uvaděči či obsluha na benzinových pumpách.¹⁰⁶

Dalším vcelku hojně využívaným prostředkem byly tzv. brigády. Dle Kuklíka se brigádníkem rozuměla taková osoba: „*kteřá v rámci organizované akce dobrovolně krátkodobě vypomáhávala při plnění úkolů důležitých ve veřejném zájmu, aniž by při tom šlo o jejich obvyklé zaměstnání (zpravidla se jednalo o dobu kratší než 6 měsíců).*“¹⁰⁷

Jelikož si pod pojmem brigádnická práce můžeme představit velkou škálu možných, ne vždy sourodých znaků způsobů výkonu práce, je vhodné ji rozdělit do několika skupin. Witz, Hromada a Chýský jí dělí takto:

- „a) bezplatné vykonávání všeobecně prospěšných prací v době pracovního volna,*
- b) sezonní špičkové práce vykonávané formou přechodné výpomoci v době delšího pracovního volna za odměnu,*
- c) přerušení práce na krátkou dobu ve vlastním pravidelném zaměstnání a o konání prací v jiném podniku, kde je toho nutně zapotřebí, a to se souhlasem, popř. i z podnětu vlastního zaměstnavatele,*
- d) dlouhodobé přerušení práce se souhlasem dosavadního zaměstnavatele a o práci v jiném z hlediska rozvoje národního hospodářství důležitém odvětví, kde je nedostatek řádných zaměstnanců.*“¹⁰⁸

Postavení brigádníků potom bylo až na malé odchylky obdobné jako u ostatních zaměstnanců daných podniků. Bylo tak myšleno i na jejich pojištění. K tomu však byla vytvořena úplně nová právní úprava, obsažená v nařízení ministra práce č. 45/1950 Sb., o národním pojištění brigádníků.¹⁰⁹ Tento prostředek byl sice mimořádným, jelikož práci obvykle nevykonávali řadoví zaměstnanci, ale brigády byly vykonávány dalšími externími osobami. I to však mohlo pomoci k naplňování stanovených cílů.

¹⁰⁶ GLOS, Bohuslav. *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*. Praha, Ministerstvo informací, 1948, s. 47-48.

¹⁰⁷ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 163.

¹⁰⁸ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 52.

¹⁰⁹ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 163.

3.1.2 Vlastnictví výrobních prostředků

Co se týká rozložení vlastnictví výrobních prostředků, primárním byl zcela zjevně převládající sektor znárodněných podniků a družstev. Ještě však nedošlo k úplnému zániku soukromého sektoru. Ač byl tento sektor minoritní a ne příliš významný, stále existovalo soukromé vlastnictví výrobních prostředků v rámci řemesel a částečně i zemědělství. Dochází však k postupné kolektivizaci a státní kontrole.¹¹⁰

3.1.3 Pracovní poměr

Pracovním poměrem rozumíme vztah mezi osobou, která užívá svou pracovní sílu a schopnost ve prospěch druhé osoby. Osoba na druhé straně vztahu jí potom uděluje konkrétní pokyny. Podstatné je říci, že v rámci běhu času se měnil subjekt, jenž stojí na straně určující pokyny. Jak výše zmiňuji, dochází k postupnému přesunu vlastnictví všech výrobních prostředků směrem od soukromých subjektů do socialistického vlastnictví. Za socialismu se totiž hledělo na soukromé osoby, které vlastnily výrobní prostředky, jako na ty, kteří kapitalisticko-ekonomicky vykořisťují pracující lidi ve svůj prospěch. To se potom mělo změnit přechodem vlastnictví výrobních prostředků do rukou státu, aby tak soukromé subjekty pracovněprávních vztahů nemohly nadále činit.¹¹¹

Pracovní poměr existoval mezi roky 1948-1960 hned v několika formách. Nejčastějším poměrem byl poměr zaměstnanecký, rozeznáváme ale i poměry domovníků¹¹², soukromých úředníků¹¹³ domáckých dělníků nebo učební poměry dorostu¹¹⁴. U domáckých dělníků se právní úprava dále tříštila díky stále se vyskytujícímu právnímu dualismu, jelikož v českých zemích se uplatňovala jiná právní úprava než na Slovensku.¹¹⁵ Naopak negativní vymezení bylo takové, že pracovním poměrem nerozumíme poměry mezi členy družstev a družstvy samotnými a také výkon práce ujednaný ve smlouvě o dílo nebo daný příkazní

¹¹⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 489, 478–512.

¹¹¹ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 46-48.

¹¹² Zákon č. 4/1949 Sb., o pracovním poměru domovníckém.

¹¹³ Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení.

¹¹⁴ Zákon č. 89/1958 Sb., o výchově dorostu k povolání v učebním oboru.

¹¹⁵ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 51.

smlouvou.¹¹⁶ S pracovním poměrem je samozřejmě spojena i délka pracovní doby. Právě délka týdenní pracovní doby byla v roce 1956 omezena na 46 hodin týdně.¹¹⁷

3.1.3.1 Vznik pracovního poměru

Samotný pracovní poměr vznikal na základě konkrétní právní skutečnosti. Takováto právní skutečnost nastává v souvislosti s právním úkonem. Pracovní poměr tedy mohl vzniknout na základě pracovní smlouvy, správního aktu, zákona nebo volby na konkrétní pozici.¹¹⁸

3.1.3.2 Zánik pracovního poměru

Způsobů, na jejichž základě docházelo k ukončení pracovního poměru bylo hned několik. Mezi způsoby ukončení řadíme smrt zaměstnance, dohodu, výpověď ze strany zaměstnavatele, výpověď ze strany zaměstnance, zánik pracovního poměru pro opětovné nenastoupení do práce, uplynutí doby pracovního poměru, dále také okamžité zrušení z důvodu ztráty důvěry nebo na základě existence jiných závažných důvodů či zánik z důvodu odsouzení ke ztrátě čestných občanských práv.¹¹⁹ Poslední jmenovaný případ pak připadal v úvahu pouze u státních zaměstnanců. Názvosloví se pak dle jednotlivých autorů do jisté míry lišilo. Zdobinská a Tomeš potom upozorňují na fakt, že různí autoři zánik pracovního poměru dohodou označují jako „rozvázání pracovního poměru“, jednostranný zánik pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele jako „propuštění“ a při zániku pracovního poměru výpovědí zaměstnance používají termín „vystoupení z pracovního poměru.“¹²⁰

Také výpovědní lhůty nebyly sjednocené a pro každého zaměstnance platilo různě dlouhé časové období. Kritérii byly jednotlivé zaměstnanecké kategorie a věk. Např. u státních zaměstnanců byla stanovena doba tří měsíců, u dělníků pouhých čtrnáct dní a u zaměstnanců národních podniků

¹¹⁶ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 901.

¹¹⁷ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 23.

¹¹⁸ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 54.

¹¹⁹ STÁTNÍK, Dalibor. *Sankční pracovní právo v padesátých letech: vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb.: studie*. Praha, Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 1994. s. 17.

¹²⁰ ZDOBINSKÁ, Jarmila; TOMEŠ, Igor. *Základy československého pracovního práva*. Praha, 1959, s. 71.

(administrativních a technických) byla výpovědní lhůta stanovena mezi šesti týdny až pěti měsíci. U poslední zmiňované kategorie se potom do délky výpovědní lhůty promítala celková doba, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán.¹²¹

Jak jsem již zmiňoval, ne všem zaměstnancům připadala v rámci pracovního poměru stejná práva a povinnosti. Zvýhodnění byli např. veřejní úředníci, kteří na základě zákona č. 15/1914 ř.z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů měli zaručený profesní růst. Také mohli být propuštěni pouze za nejzávažnější disciplinární provinění. O takových výhodách si např. dělníci mohli nechat jen zdát. Nicméně postupně docházelo ke změnám. Ke zrušení nerovnoměrného rozložení těchto výhod však došlo v roce 1950 zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.¹²² I zde se samozřejmě začíná promítat snaha o omezení fluktuace¹²³ zaměstnanců. To se pak v rámci pracovních poměrů projevuje tak, že zaměstnanec může podávat výpověď pouze z vážných osobních důvodů. Tuto výpověď potom musel schválit příslušný úřad. Úřad naopak mohl s pracovníkem rozvázat pracovní poměr hned na základě několik důvodů. Mezi tyto důvody patřilo např. to, že pozbude československé občanství, neosvědčí se během prvních tří měsíců, kdy nastoupil do práce, podává nedostatečný pracovní výkon atd. Můžeme zde tedy vidět naplňování snahy přiblížit veřejné úředníky, co se pracovních podmínek týče, na úroveň dělníků.¹²⁴

Citelným zásahem do pracovněprávních poměrů, resp. práv s nimi spojenými, byl taktéž únor 1948, kdy docházelo k rušení poměrů osob, které byly režimu nepohodlné. Takto konaly zejména akční výbory Národní fronty. Bylo však zjevné, že takovéto chování je nezákonné. V reakci na to došlo k vyhlášení zákona č. 213/1948 Sb., o úpravě některých poměrů na ochranu veřejných zájmů. Tento zákon si s tímto problémem poradil tak, že byly všechny postupy akčních výborů retroaktivně legalizovány.

¹²¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 901.

¹²² Nevztahoval se na příslušníky ozbrojených sborů, soudce a prokurátory.

¹²³ Přesuny zaměstnanců.

¹²⁴ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 158-159.

Právo opustit své zaměstnání po uběhnutí příslušné výpovědní lhůty pak bylo právně zakotveno až na základě zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.¹²⁵

3.1.3.3 Pracovní smlouva (správní akt, zákon, jmenování)

Pracovní smlouvu považujeme za nejčastěji užívaný právní úkon, na jehož základě docházelo ke vzniku pracovního poměru zaměstnanců. Na rozdíl od kapitalistického pojetí pracovní smlouvy, kdy na ní bylo pohlíženo jako na soukromoprávní majetkový závazek, jelikož zaměstnanec vykonával práci pro soukromého podnikatele, socialistické a komunistické pojetí bylo jiné. Docházelo k tomu, že na pracovněprávní vztah bylo hleděno jako na vztah mezi zaměstnancem a státem, tedy jako na veřejnoprávní poměr. To se zároveň opět shodovalo s cíli režimu na vymýcení kapitalistického „vykořisťování“ pracujících.¹²⁶ Obecně tedy lze o pracovní smlouvě říci, že jde o dvoustranný právní úkon, kde na jedné straně stojí zaměstnanec a na druhé zaměstnavatel. Za zaměstnance se považuje taková osoba, která dává k dispozici svou práci. Za zaměstnavatele pak subjekt, pro který je ona práce poskytována, ať už se jedná o soukromého podnikatele nebo právě stát. Dobová úprava také někdy vcelku nepřesně pojem zaměstnanec nahrazovala termínem „pracující“ a o zaměstnavateli hovořila jako o podnicích a zařízeních.¹²⁷

Výrazným znakem změny po roce 1948 bylo taktéž to, že pracovní smlouva byla chápána jen jako prostředek zařazující zaměstnance na konkrétní pracovní pozici. Hlavní účel již nebyl spatřován ve výše zmíněném. Další neméně výraznou změnou, oproti předchozímu období, pak byla změna přístupu k ukládání sankcí za protiprávně uzavřenou pracovní smlouvu. Obvykle by tento problém byl jednoduše vyřešen soukromoprávní cestou a smlouva by byla bez dalšího zneplatněna. Toto řešení se však neuplatňovalo. K věci se přistupovalo tím způsobem, že docházelo ke vzniku trestní odpovědnosti vedoucího pracovníka daného podniku za takovéto konání. Mohlo na něj pak být nahlíženo jako

¹²⁵ STÁTNÍK, Dalibor. *Sankční pracovní právo v padesátých letech: vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb.: studie*. Praha, Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 1994. s. 20-21.

¹²⁶ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 159.

¹²⁷ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 55.

na osobu, která ohrožuje hospodářský plán a tím se vystavoval veřejnoprávnímu trestnímu postihu.¹²⁸

Vedle pracovní smlouvy mohl pracovní poměr vzniknout také na základě individuálního správního aktu. Forma správního aktu byla v období tzv. lidově demokratického státu typická zejména pro státní zaměstnance. Do pracovního poměru potom byli tito státní zaměstnanci přijímáni právě na základě správního aktu. I zde však v průběhu doby došlo ke změně a pracovník i s takovýmto aktem musel nejdříve souhlasit. Ve specifických případech také připadá v úvahu vznik právního poměru na základě zákona. Tento způsob je využíván např. při organizačních změnách v podnicích, kdy je cílem ochránit zaměstnance. K takové ochraně dochází buď zabezpečením pokračování daného poměru nebo vytvořením náhradního pracovního poměru. Posledním a téměř nevyužívaným způsobem potom byla volba na danou pozici.¹²⁹

3.1.3.4 Zvláštní pracovněprávní poměr

Mezi druhy zvláštního pracovního poměru řadíme ta povolání, která určitým způsobem vybočovala svými vlastnostmi od zbytku. Řadíme mezi ně např. učitele, zdravotníky, zaměstnance státní správy, domovníky, soudce, prokurátory nebo advokáty. Na ně potom mohly být kladeny konkrétní netradiční požadavky nebo jim naopak mohly být poskytovány určité zvýhodnění. Jako jeden příklad za všechny můžeme uvést pracovní poměr zaměstnanců státní správy. Ke vzniku jejich pracovního poměru nebylo třeba souhlasu okresního NV, vznikal správním aktem a mezi podmínky jeho vzniku patřila např. bezúhonnost, tělesná způsobilost nebo československé státní občanství daného uchazeče o pracovní pozici. K vydávání zákonů a vládních nařízení spojených s těmito specifickými povoláním hojně docházelo v roce 1950.¹³⁰

3.1.4 Mzdová politika

Prvotně je důležité podotknout, že i samotný pojem mzda neměl v letech 1948-1960 svou pevně danou definici. Kromě mzdy se tedy můžeme setkávat i s označeními jako pracovní příjem, výdělek a dalšími. Původně dokonce mzda

¹²⁸ Např. na základě zákona č. 231/1948 Sb., zločin sabotáže a zločin ohrožování jednotného hospodářského plánu.

¹²⁹ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 55-58.

¹³⁰ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 903.

a plat znamenali něco jiného, než rozeznáváme v dnešní době my. Slovo mzda bylo dříve užíváno v případě vyjádření odměny za odpracovanou hodinu. Plat na druhé straně znamenal výši odměny za odpracovaný měsíc. Následným vývojem však bylo přistoupeno k tomu, že za měsíční výdělek se považovala pouze mzda.¹³¹ Hromada, Witz a Chýský uvádí, že politická ekonomie za mzdu pracovníků považuje: „peněžní formou vyjádřený podíl těchto pracovníků na té části společenského produktu, která plní v našem hospodářství důležitou ekonomickou funkci.“¹³²

K vývoji právní úpravy mzdy a platu se vztahují v letech 1948 až 1950 nové zákony. První z nich je zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice a na něj navazující zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.¹³³ Dále lze také uvést zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů. Výstupem z prvního uvedeného zákona z roku 1948 byla zejména změna s určováním mzdy. Stanovování a změna mezd nyní spadala do kompetence ministerstva práce a sociální péče, které tím pádem získalo prostředek, s jehož pomocí se mohlo podílet na regulaci pracovních sil.¹³⁴ Později v roce 1951 došlo ke změně, kdy Státní mzdová komise převzala působnost tohoto ministerstva. Mzdová politika byla dále delegována na jednotlivé správní úřady.¹³⁵ Obecně lze říci, že plánovité řízení pracovních sil se promítalo i do výše mzdy. Na výši mzdy totiž obvykle má primární vliv individuální výkon každého pracovníka a následně k tomu přistupuje kvalita výkonu celého podniku. Nicméně právě plánovité řízení tento přístup do určité míry nabourávalo. Konkrétní výše mzdy mohla být tedy vyšší pro konkrétního pracovníka pouze z toho důvodu, že se rozhodl vykonávat pracovní činnost v rámci odvětví, které mělo v dané době

¹³¹ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 219.

¹³² Tamtéž.

¹³³ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jiří. *Právnícká dvouletka: rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 145.

¹³⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 901.

¹³⁵ Na základě vládního nařízení č. 27/1951., o řízení státní mzdové politiky a o řízení Státní mzdové komise.

nedostatek pracovníků.¹³⁶ Konec 50. let se pak nesl ve znamení snahy o zvyšování mezd, zejména pak řídicích pracovníků ve výrobě.

Se mzdou je taktéž spojena její náhrada za státní svátky a za práci v tyto dny. Za práci v těchto dnech náležely pracovníkům příplatky. Této problematice se věnuje zákon č. 93/1951 Sb., o státním svátku, o dnech pracovního klidu a o památných a významných dnech. Vedle toho vstoupil v platnost a účinnost také zákon č. 81/1959 Sb., zákon o placené dovolené na zotavenou. Na základě tohoto zákona došlo k prodloužení dovolené, a to těm zaměstnancům, kteří soustavně vykonávali práci u stejného zaměstnavatele po dobu patnácti let. Dovolená jim byla prodloužena na dobu čtyř týdnů. Týden dodatkové dovolené navíc byl potom poskytnut horníkům vykonávajícím svou práci v podzemí.¹³⁷

3.1.5 Bezpečnost a ochrana při práci

Nelze opomíjet ani bezpečnost a ochranu zaměstnanců při práci. Při výkonu jakékoliv práce může dojít k újmě na zdraví v rámci úrazu či se dokonce mohou objevovat různé nemoci z povolání. Takovéto riziko potom bylo ještě o poznání vyšší u pracovních pozic fyzicky náročných nebo u zaměstnání, k jejichž výkonu dochází v nebezpečných podmínkách jako např. v dolech nebo hutích. Právě těmto rizikům mělo být ze strany podniků předcházeno na základě zákona č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci.¹³⁸ Po válce dozor nad ochranou života, zdraví a bezpečností při práci připadal úřadům ochrany práce, následně krajským národním výborům a později inspektorátům práce. Po roce 1951 tato funkce dle sovětského vzoru připadla odborovým organizacím. Takováto změna však skýtala jedno velké úskalí. Rozpor zde nastal v tom, že podniky se snažily za každou cenu naplňovat hospodářské plány, které jim byly stanoveny. Na základě toho pak velmi často docházelo k upozadování norem bezpečnosti práce právě na úkor naplnění stanovených plánů. A zároveň se tedy opět zvyšovala pravděpodobnost úrazů spojených s danou prací.¹³⁹ Což pak bylo logicky negativním jevem ve vztahu k pracujícím.

¹³⁶ KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitěho rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965, s. 87.

¹³⁷ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 902.

¹³⁸ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 590.

¹³⁹ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 167-168.

3.1.6 Náhrada škody

Náhradu škody můžeme rozeznávat ze dvou pohledů. Prvním z nich je náhrada škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli. Druhým je potom náhrada škody způsobené zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocích z povolání.¹⁴⁰

3.1.6.1 Škoda způsobená zaměstnancem

Co se týká odpovědnosti zaměstnance, rozeznáváme dále obecnou pracovněprávní odpovědnost a speciální pracovněprávní odpovědnost. U obecné odpovědnosti se jednalo o škodu způsobenou zaměstnancem zaměstnavateli nedbalostním způsobem v rámci výkonu zaměstnání. Docházelo k ní porušením závazků zahrnutých v pracovním poměru. Zaměstnanec byl povinen k náhradě škody, pokud splnil čtyři podmínky. Mezi tyto podmínky řadíme škodu vzniklou podnikem, způsobení této škody v rámci zaměstnání, fakt že škoda byla způsobena porušením toho, k čemu se zaměstnanec zavázal v rámci pracovního poměru a konečně ke škodě došlo nedbalostním způsobem. V tomto případě lze vypíchnout např. zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru. Z něho nově vyplývá, že zaměstnanec byl při způsobení škody povinen nahradit pouze skutečnou škodu, nikoliv však i ušlý zisk, jak tomu bylo dříve. Došlo také k omezení výše náhrady škody, tato výše byla vytyčena jako maximálně trojnásobek měsíčního výdělku. Nesmíme však zapomínat na to, že vedle pracovněprávní škody (obecná a zvláštní) rozeznáváme také škodu občanskoprávní. Jako odlišné specifikum od škody pracovněprávní lze uvést např. to, že dle občanského zákoníku se stále nahrazovala jak způsobená škoda, tak právě i ušlý zisk. Občanský zákoník také určoval, že za škodu způsobenou více osobami se ručí společně a nerozdílně. Vedle toho zákon č. 71/1958 Sb. mluvil o zásadě dělené odpovědnosti. Rozdílů ale však bylo více.

Zvláštní pracovněprávní odpovědnost se potom od obecné lišila tím, že podnik nemusel konkrétnímu zaměstnanci prokazovat zavinění ve vztahu ke způsobené škodě. Zvláštní odpovědnost se vztahovala na zaměstnance, kteří se rozhodli převzít odpovědnost za hodnoty jim svěřené k vyúčtování nebo za svěřené předměty. K převzetí takové odpovědnosti docházelo buď písemnou

¹⁴⁰ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 376, 406.

smlouvou nebo písemným potvrzením. Maximální omezení výše náhrady škody ve formě trojnásobku měsíční mzdy se ale na hodnoty mu svěřené k vyúčtování neuplatňovalo a zaměstnanec musel hradit škodu v plné výši.¹⁴¹

3.1.6.2 Škoda způsobená zaměstnanci

V rámci otázky škody způsobené zaměstnanci při pracovních úrazech nebo nemocí z povolání bych se rád pozastavil pouze u zákona č. 58/1956 Sb., o náhradě škody a za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. Na tento zákon později v roce 1961 navázal zákon nový.¹⁴² Na základě nové právní úpravy již nemohlo dojít k vyvinění se ze strany podniku z důvodu tzv. vis maior. To v praxi znamenalo, že vyšší moc nemohla být výjimkou, kdy za škodu způsobenou zaměstnanci podnik vůbec nemusel odpovídat. Odpovědnosti se potom ale zaměstnavatel mohl zprostit prokázáním zavinění ze strany zaměstnance.¹⁴³

3.1.7 Odbory a kolektivní smlouvy

3.1.7.1 Odbory

Význam a vliv odborů v Československu byl na vysoké úrovni. Důležité postavení odborů bylo dokonce přímo uvedeno v Ústavě 9. května, která říká: „*Jednotné odborové organizaci se zaručuje široká účast na kontrole hospodářství a při řešení všech otázek týkajících se zájmu pracujícího lidu.*“¹⁴⁴

V rámci odborů bylo akumulováno obrovské množství zaměstnanců, na Slovensku se mluvilo o 76 % a v Čechách dokonce až o téměř 90 % všech pracujících. Jejich postavení a účel však byl poněkud jiný než v dnešní době. Do hry nám zde vstupuje fakt, že vedení odborových organizací konalo ruku v ruce s vedením KSČ a naplňováním pětiletých plánů. Myšlenka ochrany pracujících byla tedy po roce 1948 silně upozaděována ve prospěch výkonnosti hospodářství. Docházelo pochopitelně ke sporům mezi vedoucími pracovníky odborů loajálními vůči režimu a ostatními zaměstnanci, kteří se pokoušeli vydobýt jim náležející práva v rámci ochrany bezpečnosti při práci a zamezení

¹⁴¹ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 378-385.

¹⁴² Zákon č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání.

¹⁴³ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 908.

¹⁴⁴ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústava Československé republiky.

porušování dalších obdobných práv.¹⁴⁵ Primárním postavením v rámci odborů disponovalo tzv. ROH, neboli Revoluční odborové hnutí. Revoluční odborové hnutí potom řídilo jednotlivé závodní a podnikové rady. V padesátých letech připadlo ROH i řešení problematiky ochrany a bezpečnosti práce a nemocenského pojištění.¹⁴⁶

V roce 1959 došlo zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí k přeměně závodních rad v závodní výbory základních odborových organizací. Jejich úkolem pak byla i tvorba hospodářských plánů a uzavírání kolektivních smluv s jednotlivými podniky. Dále jim také např. příslušelo zajišťovat sociální zabezpečení zaměstnanců.¹⁴⁷ V rámci tvorby legislativy získala vedle ROH významné postavení také Ústřední rada odborů, která se podílela na navrhování a tvorbě pracovněprávních předpisů.¹⁴⁸

Podstata ochrany zaměstnanců ze strany odborů byla zřetelně zanedbávána a odkládána na druhou kolej. I přes skutečnost, že se rozsah jejich pravomocí rozšířil, se zcela jistě ubíral jinou cestou než ve smyslu ochrany zaměstnanců. Znovu tedy do popředí zájmů vystupoval hlavně hospodářský růst státu, a to i na úkor práv pracovníků.

3.1.7.2 Kolektivní smlouvy

I přes fakt, že kolektivní smlouvy byly označovány za nejdůležitější nástroj účasti pracujících na řízení podniků a národního hospodářství, jejich funkce, význam a postavení byli do určité míry diskutabilní. Termín kolektivní smlouvy pak vyjadřoval jiné myšlenky a podstaty před II. světovou válkou a od nich rozdílné pojetí v období konce čtyřicátých let a taktéž v době padesátých a šedesátých let.¹⁴⁹

Mezi roky 1935 až 1947 byla zcela utlumená činnost spojená s uzavíráním kolektivních smluv. V tomto období žádné kolektivní smlouvy nevznikaly a objevily se znovu až v průběhu roku 1947. Tyto smlouvy se vyznačovaly

¹⁴⁵ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 168.

¹⁴⁶ STÁTNIK, Dalibor. *Sankční pracovní právo v padesátých letech: vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb.: studie*. Praha, Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 1994. s. 50-51.

¹⁴⁷ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 592.

¹⁴⁸ KOVAŘÍK, Jan. *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*. Praha, Práce, 1964. Pracovně právní knižnice, s. 182-183.

¹⁴⁹ KALENSKÁ, Marie. *Kolektivní smlouvy*. Praha, Práce, 1966, s. 5.

obdobnými znaky jako smlouvy před rokem 1935. Za jejich obsah byla dle Kalenské považována: „*konkretizace vzájemných závazků směřujících ke splnění a překročení plánu podniku, k zabezpečení příslušných hmotných, kulturních, životních a jiných pracovních podmínek pracovníků.*“¹⁵⁰

Po událostech v roce 1948 se uskutečnil II. všeodborový sjezd, z jehož rezoluce následně vycházela právní úprava kolektivních smluv. Další významnější aktivitu lze zaznamenat v roce 1951. Tehdy se začaly uzavírat závodní kolektivní smlouvy o záruce norem. Tyto smlouvy vůbec nebyly závislé na plánování a upravovaly výkonové normy a opatření technickoorganizačního rázu. V témže roce bylo vydáno vládní nařízení č. 27/1951 Sb., o řízení státní mzdové politiky a zřízení státní mzdové komise. Z tohoto předpisu plyne, že kolektivní smlouvy mezi sebou uzavírají zaměstnanci a vedení daného podniku. Jejich účelem byla vedle dalšího koordinace aktivit mezi závodním výborem ROH a opět mezi vedením podniku. Docházelo ale ke vzniku jedné velké odlišnosti oproti kolektivním smlouvám z dřívějších let. Zaměstnanci a vedení závodů měli mít snahu o dosažení společných zájmů. Kdežto dříve stál na jedné straně zaměstnanec a na straně druhé figurovalo vedení podniku. Každá ze stran se snažila získat co nejlepší postavení vůči straně druhé. Dále tomu tak ale již být nemělo. Smlouvy tohoto typu se reálně v praxi objevily až v roce 1952. Takové smlouvy pak byly dvojího druhu. Rozdělujeme je na krátkodobé a dlouhodobé. Od následujícího roku jejich počet stoupal a v roce 1955 již existovaly ve více jak 9 100 závodech. V tomtéž roce vzniká nová právní úprava zakotvující kolektivní smlouvu, konkrétně jí je zákon č. 51/1955 Sb., o národních podnicích a některých hospodářských organizacích. Dále pak vznikají další právní předpisy v letech 1958 a 1959.¹⁵¹

Kolektivní smlouvy lze stále považovat za právní formu účasti pracujících na řízení podniků prostřednictvím odborů. Vedle této funkce mohly také být zárukou práv pro zaměstnance. Jednalo by se např. o ujednání kolektivní smlouvy, které by za účelem zajištění sociální péče zaměstnanců zřídilo v podniku jesle pro děti zaměstnanců v nich pracujících. Subjekty závodních podnikových smluv jsou základní odborová organizace a socialistická organizace.¹⁵² Co do typů

¹⁵⁰ Tamtéž, s. 22.

¹⁵¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 908-909.

¹⁵² KALENSKÁ, Marie. *Kolektivní smlouvy*. Praha, Práce, 1966, s. 57,65.

kolektivních smluv mohly nově vznikat kolektivní smlouvy sektorové, podnikové nebo závodní. Specifickým druhem pak byly dílenské úmluvy. Nejfrekventovanější byly smlouvy podnikové a závodní, které co do důležitosti kolektivních smluv zastávaly primární postavení. Dále je také nutné označit subjekt, který byl odpovědný za plnění, resp. neplnění kolektivních smluv. Logicky jimi nebyli klasičtí řadoví zaměstnanci, ale vedoucí pracovníci či dokonce ředitelé podniků a na straně druhé odborové orgány. Mohly samozřejmě nastat i situace, kdy vznikl spor mezi jednotlivými stranami smlouvy. V takových případech připadlo řešení sporů orgánu nadřízenému danému podniků a orgánu nadřízenému odborovému svazu.¹⁵³

Výsledkem tohoto časového období bylo to, že vlivem centralizace plánování hospodářství kolektivní smlouvy ztrácely na svém původním významu a rozsah ujednání, jež mohly upravovat, se ztenčoval. Kolektivní smlouvy sice na svém významu neztratily zcela, došlo ale k uchopení jejich účelu jiným způsobem.¹⁵⁴

3.1.8 Tábory nucených prací

Tábory nucených prací byly zavedeny roku 1948 a na území Československé republiky fungovaly až do roku 1954. Zde dochází k prolnutí trestněprávní a pracovní úpravy. Právní úprava vztahující se k nim byla obsažena v zákoně č. 247/1948 Sb., o táborech nucených prací. Jejich cílem bylo využití nepohodlných osob a osob vyhýbajících se práci v místech, kde existoval nedostatek pracovních sil. Zejména se jednalo o práci, která se vyznačovala velkou fyzickou náročností. Jako příklad může sloužit práce v hutích, stavebních podnicích, železárnách či dolech. TNP vznikly např. v Ostravě-Vítkovicích a na Kladně.¹⁵⁵ Dále také vznikly 2 tábory u uranových dolů, a to konkrétně v Jáchymově a u Příbrami. Táborů nucených prací však bylo mnohem více. Dalším veřejnosti vnucovaným cílem měla být převýchova těchto pravomocně odsouzených osob.¹⁵⁶

¹⁵³ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 909-910.

¹⁵⁴ KALENSKÁ, Marie. *Kolektivní smlouvy*. Praha, Práce, 1966, s. 32.

¹⁵⁵ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jiří. *Právnícká dvouletka: rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 333.

¹⁵⁶ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 121.

Existovaly ale i určité podmínky za jejichž splnění mohly být do těchto TNP osoby umístovány. Mezi podmínky patřila tělesná a duševní způsobilost a stáří mezi 18. a 60. rokem života. O samotném zařazení potom v každém konkrétním případě rozhodovala komise složená ze tří osob vytvořená krajským národním výborem. Osoba mohla být do tábora nucených prací zařazena rozhodnutím soudu, někdy ale postačoval i správní akt. Doba pobytu v TNP byla omezena na minimální dobu tří měsíců a maximální dobu dvou let. Bylo ji však možné prodlužovat. Ke změně právní úpravy ve vztahu k TNP došlo v roce 1950. Jejich konec však nastal až v roce 1954, kdy došlo k zrušení celého tohoto systému. Závěrem této části je nutné říci, že tábory nucených prací nelze zaměňovat s tábory pro výkon odnětí trestu nebo s donucovacími pracovnicemi.¹⁵⁷

3.2 Vývoj mezi roky 1960-1965

Jedním z nejdiskutovanějších a nejpodstatnějších témat období mezi roky 1960 a 1965 byla snaha o kodifikaci pracovního práva. Kodifikací se mělo zamezit roztržitosti právní úpravy. Dále bylo cílem její zpřehlednění a upravení dle požadavků současné doby. Vedle vcelku obsáhlého tématu kodifikace, ke kterému se později ještě vrátíme, je v této době nutné vyzdvihnout také přijetí nové ústavy.

3.2.1 Ústava Československé socialistické republiky z roku 1960

Nově přijatou ústavou byla tzv. socialistická ústava. Konkrétně se jednalo o ústavní zákon č. 100/1960 Sb., ústavu Československé socialistické republiky. Tento právní předpis v sobě popisoval výkon práce jako práva každé osoby, stejně jako Ústava 9. května, taktéž však jako povinnost vůči státu a společnosti.¹⁵⁸ V samotné ústavě se dále hovoří o tom, že došlo k úspěšnému ukončení doby budování socialismu a jako další cíl se vytyčilo budování komunismu.¹⁵⁹ Některé z jejích ustanovení, lze logicky vztáhnout k pracovnímu právu. Mezi ně lze zařadit nárok na odpočinek po vykonané práci, ochranu zdraví při práci, nárok na důchodové zajištění nebo nemocenské pojištění. Nedošlo zde samozřejmě ani na opomenutí pracovní kázně.¹⁶⁰ Bylo tedy patrné, že další doplňování

¹⁵⁷ Tamtéž s.122.

¹⁵⁸ Tamtéž, s. 384-385.

¹⁵⁹ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., ústava Československé socialistické republiky.

¹⁶⁰ K tomu více KALENSKÁ, Marie. *Socialistická pracovní kázeň*. Praha, Československá akademie věd, 1965, s. 9-29.

a modifikace právních norem s tím půjde ruku v ruce. Tato ústava už potom kýženou kodifikaci pracovního práva v budoucnu předpokládala.¹⁶¹

Před kodifikací pracovního práva ale docházelo i k dalším úpravám a doplňováním právního řádu, na které by nebylo vhodné zapomenout. Ty už ze své podstaty vycházely ze shodných myšlenek jako zmíněná ústava. Taková činnost však byla omezena na minimum, jelikož se počítalo s tím, že budoucí zákoník práce komplexně obsáhne problematiku celého pracovního práva. Zvýšená legislativní aktivita by tedy byla spíše kontraproduktivní. Nicméně existovaly i oblasti, kde k určitým změnám docházelo. Za upozornění beze sporu stojí další zkrácení týdenní pracovní doby, tentokrát na 42 hodin, k čemuž došlo v roce 1960. I toto zkracování pracovní doby lze dohledat v ustanovení socialistické ústavy. V roce 1960 také došlo k posunutí hranice dětského věku ze 14 na 15 let. Což se následně projevovalo v rámci výkonu práce ze strany dětí a mladistvých.¹⁶² Na základě zákona č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání zase přibýly důvody, na jejichž základě se zaměstnavatel mohl zbavit odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem. Nově byl mezi takové důvody zařazen výkon práce pod vlivem alkoholu nebo jednání zaměstnance, které se dalo charakterizovat jako obzvláště lehkomyšlné.¹⁶³ Jako poslední novinku uvádím zákon č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ten přisuzoval významnou roli v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedoucím pracovníkům, ale i samotným zaměstnancům.¹⁶⁴

3.2.2 Cesta k vytvoření zákoníku práce

Úvodem je podstatné říci, že cesta k vytvoření zákoníku práce byla vcelku dlouhá a komplikovaná. Již v předchozích částech mé práce jsem hovořil o faktu, že myšlenky na vytvoření ucelené pracovněprávní úpravy sahají až do období tzv. právnické dvouletky v letech 1948-1950. Skutečností však je, že snahy o vytvoření kodexu zaznamenáváme dokonce od roku 1946, kdy je bylo možné vyčíst z programu tehdejší vlády. Nicméně ani v roce 1946, ani v letech 1948-

¹⁶¹ BLAŽKOVÁ, Tereza. Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. *Právněhistorické studie*. 2020, s. 115-125.

¹⁶² KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 387.

¹⁶³ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 908.

¹⁶⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 590.

1950 k jeho vytvoření nedošlo. Objevily se sice jisté představy, jak by takový zákoník mohl v budoucnu vypadat. V roce 1949 dokonce vznikla i komise ministerstva sociální péče pro tvorbu kodexu, složená ze 16 členů,¹⁶⁵ která byla složena z dalších šesti subkomisí. Nicméně k dokončení prací na něm nedošlo a od jeho tvorby bylo tehdy dočasně upuštěno. Již v těchto letech však došlo k vytvoření prvotních zásad zákoníku, ty do určité míry korespondovaly s těmi, které se objevily v samotném roce 1965. Čekání na jeho vytvoření ale trvalo dále.¹⁶⁶

Další legislativní činnost lze zaznamenat v roce 1957, kdy došlo k vypracování nové osnovy zákoníku. Tato osnova např. obsahovala určitý posun v rámci ochrany zaměstnanců při práci nebo práva na odpočinek po vykonané práci. Došlo však k vytvoření vcelku velkého množství připomínek ze strany Právníckého ústavu ministerstva spravedlnosti. Z těchto připomínek bylo patrné, že osnova má k dokonalosti daleko a např. problematika řešení sporů byla častým cílem těchto připomínek. Ani tento pokus o kodifikaci tedy nebyl úspěšným a osnova byla odmítnuta. Nedá se ale říci, že by jediným důvodem odmítnutí byla její nedokonalost. Opět se zde totiž projeví, stejně jako v letech 1949 a 1950, ekonomické jevy, které značily, že společnost po hospodářské stránce stále není připravena.¹⁶⁷

V roce 1960 se myšlenka vytvoření zákoníku práce opět oživila. Znovu lze vypočítat provázanost se socialistickou ústavou, která cílila na další přeměnu celého právního řádu státu. Právě rok 1960 byl okamžikem, kdy Ústřední rada odborů dostala za úkol započít nové kodifikační práce. Jak již bylo v této době příznačné, opět bylo nabráno zpoždění a práce začaly až v roce 1962. Na práci na zákoníku se podílelo celkem pět pracovních skupin, tvořených pracovníky ÚRO, Státní plánovací komise, Kanceláře předsednictva vlády, Státní mzdové komise, právnických fakult, ekonomických fakult, dále Slovenské odborové rady, ústředních výborů odborových svazů, Československé akademie věda, funkcionářů Revolučního odborového hnutí a hospodářských pracovníků.

¹⁶⁵ Skládala se z ministerských úředníků, poslanců, zástupců ÚRO, zemědělců a národních podniků.

¹⁶⁶ VOJÁČEK, Ladislav. *Klopotná cesta k československému zákoníku práce*. IN HORECKÝ, Jan, ed. *Pocta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. Brno, Masarykova univerzita, 2019, s. 142-144.

¹⁶⁷ BLAŽKOVÁ, Tereza. *Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. Právněhistorické studie*. 2020, 115-125.

I přes občasné zpoždění však práce pokračovaly a pověřené osoby se znovu začaly zabývat zásadami, na nichž by měl pracovněprávní kodex stát.¹⁶⁸

Prvotně bylo nutné vymezit samotný ústřední termín pracovní poměr. Bláhová vycházející z Návrhu zásad pro zákoník práce o něm mluví jako o: „vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spočívajícím v tom, že zaměstnanec jest povinen ku prospěchu celku vykonávat za mzdu osobně práce určitého druhu pod vedením zaměstnavatele.“¹⁶⁹ Pracovní poměr by pak měl být vykonáván osobně a ku prospěchu celku.¹⁷⁰

Více k jednotlivým institutům zákoníku práce z roku 1965 viz. čtvrtá kapitola. K předložení návrhu zásad zákoníku pak došlo v lednu roku 1963. Tento návrh byl předložen k diskusi, do které se měla zapojit i veřejnost. Veřejnost této šance náležitě využila a dle dostupných zdrojů se diskuse zúčastnilo až 750 000 pracujících. Vedle toho také došlo k podání obrovského množství připomínek čítajících číslo asi 22 000.¹⁷¹ Na podzim roku 1963 došlo i k vydání návrhu kodexu včetně konkrétního znění jeho paragrafů. Původní představa o nabytí účinnosti zákoníku již roku 1964 se sice nenaplnila, nicméně v červnu roku 1965 došlo ke schválení jeho znění Národním shromážděním. Následně už jeho cestě nic nebránilo a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce vešel v platnost. Účinný potom byl od 1. ledna roku 1966. Později byl ještě doplněn prováděcím nařízením vlády č. 66/1965 Sb., vládním nařízením, kterým se provádí zákoník práce.¹⁷² Tím však nebyla provedena všechna ustanovení, a proto vznikl i druhý prováděcí předpis. Byla jím vyhláška Ústřední rady odborů č. 82/1965 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákoníku práce. Zákoník práce také počítal s dalšími prováděcími předpisy, které provedou např. délku pracovní doby, pracovního klidu, náhrady cestovních výdajů, výkon práce přes čas nebo zákaz zaměstnávání

¹⁶⁸ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 593.

¹⁶⁹ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jirí. *Právnícká dvouletka: rekodifikace právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 147.

¹⁷⁰ Tamtéž.

¹⁷¹ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 490, 478–512.

¹⁷² VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 917.

mladistvých a žen pracemi pro ně nevhodnými.¹⁷³ Zákoníkem práce pak také došlo ke zrušení dekretu prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti.¹⁷⁴

¹⁷³ WITZ, Karel. *Československé pracovní právo: vysokoškolská učebnice*. Praha, Orbis, 1967.

¹⁷⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 491, 478–512.

4 Prameny právní úpravy v letech 1948-1965 a jejich právní analýza

O obou následujících právních pramenech jsem se již alespoň zmínil, nicméně jejich podíl na vývoji pracovního práva je tak markantní, že je nutné pohovořit o jejich obsahu a přínosu detailněji. Oba právní prameny lze označit za milníky, které vždy ukončují jednu etapu vývoje pracovního práva a další zahajují.

4.1 Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., Ústava 9. května

Jak již bylo řečeno, ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústavu Československé republiky označujeme jako tzv. Ústavu 9. května. Jelikož by nebylo vhodné vytrhnout z kontextu této ústavy pouze ustanovení dopadající na pracovní právo, je nutné alespoň stručně nastínit obsah a pozadí vzniku celého právního předpisu. To nám následně může pomoci lépe pochopit jednotlivé myšlenkové pochody zákonodárce, včetně nového přístupu k některým institutům pracovního práva.

4.1.1 Vznik

Prvotně nelze neupozornit na fakt, že z dnešního pohledu nahlížíme na Ústavu 9. května, navazující na komunistický převrat, jako na právní předpis obsahující řadu nedemokratických prvků. Tomu nasvědčuje jeho samotný obsah či dokonce odmítnutí podpisu jeho návrhu prezidentem republiky Edvardem Benešem. Prezidenta Beneše, jehož lze vcelku objektivně považovat za podporovatele zásad demokratického státu, dokonce situace ohledně vytvoření a následného legislativního procesu vedoucí k vydání Ústavy 9. května donutila rezignovat. Síla vlivu Komunistické strany Československa se neprojevila pouze v nátlaku na prezidenta, ale i v samotných předkládaných návrzích ústavy. KSČ si zajistila, že mezi předkládané návrhy se dostane pouze ten komunistický a jiné v minulosti diskutované návrhy šanci vůbec nedostanou.¹⁷⁵ Nastala dokonce situace, kdy do legislativního procesu zasahovalo přímo předsednictvo ústředního výboru KSČ a také Národní fronta. Výsledek byl tedy vcelku snadno předvídatelný, podkladem pro vznik ústavy se stal komunistický návrh. Autorem a generálním zpravodajem tohoto návrhu pak byl profesor Vladimír Procházka. K jeho schválení došlo 14. dubna 1948 Ústředním akčním výborem Národní

¹⁷⁵ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 525.

fronty, následně dne 9. května 1948 Národním shromážděním a podpis přiložil, až později zvolený, prezident Klement Gottwald. Datum 9. května pak nebylo náhodné, jeho smyslem bylo upozornit na výročí připomínající osvobození republiky sovětskou armádou.¹⁷⁶ V platnost a účinnost pak Ústava 9. května vešla dne 9.6.1948.

4.1.2 Obsah ústavy

Co do obsahu se nově vytvořená ústava členila do tří primárních částí. První část byla tvořená preambulí, druhá zahrnovala základní články a třetí část pak obsahovala následující podrobná ustanovení ústavy. Tyto části se následně dělily na 12 článků obsahujících základní ústavní zásady a na dalších 10 kapitol o 178 paragrafech. Jako obecně nejvýznamnější body tohoto předpisu lze vypíchnout užití pojmu „lidovědemokratická republika“, označení lidu jako tvůrce veškeré moci ve státě,¹⁷⁷ určení republiky jako jednotného státu Čechů a Slováků.¹⁷⁸ Dále podle článku III. byla všem občanům zajištěna základní občanská práva, svobody, ale i povinnosti.¹⁷⁹ Články IV., V., VI., VII. a XI. upravovaly dělbu moci ve státě. Na základě článků VIII. a IX. bylo zaručeno postavení slovenským národním orgánům.¹⁸⁰ O národních výborech pojednával článek X. a o problematice znárodňování, které se již věnují v předešlé části mé práce, hovořil poslední XII. základní článek.¹⁸¹

Detailnější právní úpravu pak poskytují podrobná ustanovení ústavy. V rámci zestručnění a shrnutí jejich obsahu nám zde postačí nadpisy konkrétních kapitol. Ústavní zákon č. 150/1948 Sb. v první kapitole upravuje práva a povinnosti občanů, v druhé kapitole se hovoří o Národním shromáždění, ve třetí o prezidentu republiky, ve čtvrté o vládě, následně v páté kapitole o slovenských národních orgánech, dále v šesté o národních výborech, v sedmé o soudech a v osmé o hospodářském zřízení. Tuto část pak uzavírá devátá kapitola s obecnými ustanoveními a kapitola desátá s ustanoveními přechodnými a závěrečnými.¹⁸²

¹⁷⁶ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 84.

¹⁷⁷ Článek I. ústavy.

¹⁷⁸ Článek II. ústavy.

¹⁷⁹ Obrana státu a práce ve prospěch celku.

¹⁸⁰ Slovenská národní rada a Sbor pověřenců.

¹⁸¹ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 85.

¹⁸² Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústava Československé republiky.

Než se přesuneme k samotným ujednáním dopadajícím na pracovněprávní úpravu, dovolím si ještě upozornit na fakt, že v této době došlo k rozdělení hospodářství státu do tří sektorů. Za první a hlavní sektor ústava považovala sektor socialistický, který ještě následně členila na formu státního vlastnictví a družstevního vlastnictví. Tento sektor se režim v následujících letech snažil prosazovat na úkor zbylých dvou, a to sektoru kapitalistického a soukromého malovýrobního.¹⁸³

4.1.3 Vztah k pracovněprávním institutům

První ze zásadních změn lze spatřit v III. základním článku. Článek III. zněl takto:

„(1) Lidově demokratická republika neuznává výsad. Práce ve prospěch celku a účast na obraně státu je obecnou povinností.

(2) 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.

(3) Všichni občané mají právo na vzdělání, právo na práci, na spravedlivou odměnu za vykonanou práci a na odpočinek po práci. Národním pojištěním je občanům zajištěno zaopatření při nezpůsobilosti k práci.“¹⁸⁴

Do této doby existovalo pouze právo na práci, nikoli však taková povinnost, to se tedy s účinností nové ústavy změnilo na základě odst. 1) tohoto článku. Z výše zmíněného ustanovení plynulo to, že měl každý k tomu způsobilý občan povinnost vykonávat práci ve prospěch celku. O významu této povinnosti vypovídá i skutečnost, že byla umístěna na stejnou úroveň jako povinnost k obraně státu. Zřetelně tedy taková povinnost neměla být zanedbávána.¹⁸⁵ Vedle této změny je ale nutné upozornit i na to, že ústava v článku III. ústavně zakotvila i práva. Mezi nově zmíněná práva lze zařadit právo na odpočinek po práci, garanci spravedlivé odměny za ni a právní zakotvení národního pojištění vycházejí z odst. 3). Také rovný přístup mužů a žen ke stejným příležitostem ve všech ostatních státech v této době určitě nebyl pravidlem.

¹⁸³ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 525.

¹⁸⁴ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústava Československé republiky.

¹⁸⁵ BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jiří. *Právníková dvouletka: rekonstrukce právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014, s. 143.

Ke společenskému uspořádání práce a zajištění práv a péče o pracující osoby lze přiřadit ustanovení situovaná v paragrafech 25-28. Zde jsou obsažena práva jako sdružování se zaměstnanců v rámci odborových organizací dle § 25 odst. 1. Právo na práci pro všechny občany vychází z § 26 odst. 1. Nárok žen na zvláštní úpravu pracovních podmínek s přihlédnutím k těhotenství nebo výchově dětí je patrný z § 26 odst. 3) a zapomenuto nebylo ani na mládež. Mládež měla mít taktéž zvláštní pracovní podmínky, a to z důvodu jejich ne vždy zcela naplněného tělesného a duševního rozvoje. V § 28 odst. 2) zákonodárce uvádí prostředky, které by měly zajistit právo na odpočinek po práci. Řadí mezi ně nepřekračování zákonem stanovené pracovní doby a existenci institutu placené dovolené na zotavenou. V širším pojetí pak také lze aplikovat ustanovení § 29 o právu na ochranu zdraví a zaopatření při pracovní nezpůsobilosti či ustanovení uvedené v § 32, jež stanovuje povinnost každého občana vykonávat veřejnou funkci co možná nejpoctivějším a nejsvědomitějším způsobem.¹⁸⁶ V souvislosti s plněním hospodářského plánu lze také vypíchnout § 164, z kterého vyplývá povinnost hospodárného a svědomitého plnění těchto plánů.¹⁸⁷

Ústava 9. května přinesla hned několik novinek, změn a úprav. Některé z nich mohou na první pohled působit jako posun právní úpravy pozitivním směrem, některé zase směrem negativním. Nehledě na to, jak některé její myšlenky mohou působit líbivě, spousta z nich se v praxi vůbec neuplatňovala nebo byla ohýbána tak, aby jejich výklad vyhovoval režimu a socialistickým principům. Jak tomu již bývá, ne vše je aplikováno tak, jak by se na první pohled mohlo zdát. Velké množství, byť i pokrokových ustanovení tak bylo zneužíváno k dosažení socialistických cílů.

4.2 Vybrané instituty pracovního práva dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce

Nyní se dostáváme k stěžejnímu právnímu předpisu v oblasti pracovního práva, jehož důležitost si režim už delší dobu uvědomoval. Tímto předpisem je zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Jeho vývoj je popsán v předchozí kapitole a obsahem této části bude rozbor co do právní a obsahové stránky. Ve vztahu

¹⁸⁶ HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960, s. 26.

¹⁸⁷ SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004, s. 524.

ke vzniku zákoníku je ještě nutné sdělit, že vedle kýžené kodifikace pracovního práva, došlo také k jedné další zásadní změně. Touto změnou bylo osamostatnění pracovního práva od práva občanského. Nebylo tedy nutné, v případech nezakotvení některých institutů pracovního práva novějšími občanskými zákoníky jako občanským zákoníkem č. 40/1964 Sb., vycházet z již velmi zastaralé úpravy např. až z roku 1811. Dokonce ani subsidiárně se občanské právo dále neužívalo. Tato funkce zůstala pouze ústavnímu právu. K přijetí zákoníku a odpoutání se od práva občanského se ale váže jedna další nová skutečnost. Je jí omezení smluvní svobody, jelikož v novém zákoníku drtivě převažovala kogentní právní úprava a začalo se vycházet z principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Výčet změn, které přinesl zákoník tímto však nekončí. Dalším milníkem je odstranění dlouhé roky trvajících právního dualismu. Úprava tedy nyní byla sjednocena jak pro českou, tak i slovenskou část státu, což bezpochyby dopomohlo k jejímu zpřehlednění. Vedle toho dospěla pokroku i do té doby roztržitá právní úprava jednotlivých kategorií zaměstnanců, vycházející z velkého množství různorodých zákonů a dalších předpisů. Problém nejednotnosti byl vyřešen uzákoněním jediného společného režimu pro všechny zaměstnance. Bylo však vcelku netradiční, že ani zaměstnanci státní správy nevykonávali jejich práci na základě odlišné právní úpravy, typicky služebního poměru.¹⁸⁸

V rámci zákoníku práce došlo ale i ke změně terminologie. Odlišnost od názvosloví užívaného do té doby se promítla např. v termínech „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“. Vlivem socialismu došlo k úpravě pojmů „zaměstnanec“ na „pracovník“ a „zaměstnavatel“ na „socialistická organizace“. Touto změnou si režim sliboval i psychologické odříznutí se od pořádků, které panovaly za kapitalismu.¹⁸⁹

4.2.1 Typické znaky zákoníku

Zákoník lze charakterizovat čtyřmi základními znaky. Mezi tyto znaky patří jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění. O některých už sice padla zmínka, každopádně je příhodné je rozebrat i poněkud detailněji, jelikož se budou promítat v rámci celého právního předpisu.

¹⁸⁸ HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009, s. 491-492, 478-512.

¹⁸⁹ BLAŽKOVÁ, Tereza. *Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. Právněhistorické studie*. 2020, s. 115-125.

Co do jednotnosti jde o ucelenou právní úpravu pojednávající o vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.¹⁹⁰ Sjednocení právní úpravy pracovních poměrů pak bylo podloženo socialistickou myšlenkou, že všechny výrobní prostředky by měl vlastnit stát a všichni občané by k nim měli mít stejný vztah. Na rozdíl od kapitalismu, kde určitou část výrobních prostředků vlastnily soukromé osoby. I v rámci tohoto znaku se však našly výjimky, kdy se rozdílná úprava vztahovala na osoby, které se nacházely ve specifickém postavení. Mezi takovéto osoby lze zařadit vedoucí pracovníky nebo domácí pracovníky.¹⁹¹ Stále i poskromnu existovalo několik veřejných funkcí, na které se vztahovala zvláštní právní úprava. Příkladem těchto funkcí mohou být soudci z povolání (kromě soudců vojenských soudů), příslušníci ozbrojených sil a v rámci neveřejných funkcí aspiranti¹⁹² nebo osoby vykonávající advokacii.¹⁹³

Komplexní stránka právní úpravy spočívala ve snaze upravit všechny pracovněprávní otázky, a to co možná nejdetailněji. Je nutné říci, že to se v tomto zákoníku do velké míry povedlo. Určitá flexibilita zde ale stále existovala. Byla nutná zejména u pracovněprávní problematiky, která musela v relativně krátkých časových horizontech reagovat na změny ve společnosti. Do této skupiny pak řadíme mzdové otázky, pohyb pracovních sil nebo ochranu zdraví při práci.¹⁹⁴

Již zmiňovaná kogentnost právních norem vycházela ze zákazu odchýlení se od ustanovení zákoníku práce jak v prospěch, tak i v neprospěch jednotlivých stran. Takový přístup zapříčinil to, že v rámci kolektivních a pracovních smluv nebylo umožněno téměř žádné manévrování, odchylující se od striktně stanovené úpravy, jež by bylo vhodné pro strany v návaznosti na místo výkonu práce či druh práce.¹⁹⁵

Konečné osamostatnění úpravy pracovního práva jako nezávislého právního odvětví je založeno na faktu, že zákoník práce obsahoval i úpravu obecnějších právních pojmů. To odvětví pracovního práva dopomohlo k úplnému osamostatnění se od občanského práva, z jehož definic do té doby bylo nutné

¹⁹⁰ Podnik, úřad, ústav.

¹⁹¹ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 24.

¹⁹² Dobové označení doktorandů.

¹⁹³ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 386.

¹⁹⁴ Tamtéž, s. 25.

¹⁹⁵ Tamtéž.

vycházet. Nově byly pojmy jako právní subjektivita, právní úkon či neplatnost obsaženy přímo v samotném zákoníku práce.¹⁹⁶

4.2.2 Struktura zákoníku

4.2.2.1 Preambule a zásady

Co se struktury týče byl zákoník práce z roku 1965 tvořen preambulí, deseti hlavními zásadami a šesti částmi. Jednotlivé části byly děleny do hlav a oddílů a obsahovaly 280 paragrafů.

Obsah preambule byl vcelku jednoduchý, jednalo se o ideologicky zaměřený text konstatující že: *„Vítězství socialistického společenského řádu v naší zemi vytvořilo pevnou výchozí základnu pro úsilí pracujícího lidu upevňovat a dále rozvíjet pod vedením Komunistické strany Československa naši socialistickou společnost.“*¹⁹⁷

Dále preambule vyjadřovala to, že: *„...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.“*¹⁹⁸

Následujících deset článků základních zásad si vytyčilo za cíl vyjádřit nejdůležitější myšlenky celého pracovního práva. V prvním článku byla vyjádřena zásada práva na práci, jíž bylo míněno i její získání a udržení. Hovořila o právu na práci jako o předním právu a povinnosti a věci ke cti každého občana a prostředku naplňování rozvoje společnosti. Stručný druhý článek se vymezoval proti vykořisťování člověka člověkem v jakékoli formě. Z třetího článku je potom patrná zásada smluvní volnosti, jejíž podstatou je vznik pracovněprávních vztahů se souhlasem obou stran, tedy jak občana, tak i socialistické organizace. Tato zásada však byla těžko plně naplnitelná, jelikož i v této době přetrvávalo centrálně řízené hospodářství.¹⁹⁹ Čtvrtý článek byl co do obsahu obsáhlejší než předchozí a zakotvoval právo pracovníků na odměnu v závislosti na vykonané práci. Podstatné také mělo být její množství, kvalita a význam pro společnost. Vedle toho přiřkl pracovníkům příznivé pracovní podmínky jako právo na odpočinek, ochranu zdraví při práci nebo právo na zotavení po práci.

¹⁹⁶ Tamtéž.

¹⁹⁷ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

¹⁹⁸ Tamtéž.

¹⁹⁹ KOVAŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha, Svoboda, 1966, s. 44.

Článek pátý se vyjadřoval o činnosti, kontrole a řízení socialistické organizace. Právem i povinností pracovníků bylo účastnit se všech těchto aktivit. Socialistické organizace potom měly takovéto konání umožňovat. V článku šestém byla stanovena povinnost pracovníků plnit své povinnosti vztahující se k pracovněprávním vztahům a jednotlivým funkcím. Nebyl opomenut ani pojem socialistické kázně, který však v této době nebyl pevně definován. Sedmý článek pak byl věnován ženám a zajišťoval jim totožné pracovní postavení jako mužům, ale zároveň pojednával i o odlišných fyziologických vlastnostech a vlivu mateřství a výchovy dětí na výkon jejich práce. Z osmého článku je patrný specifický přístup k mladistvým. Právě jim měly být poskytnuty takové podmínky, aby došlo k jejich řádné přípravě pro budoucí povolání, včetně duševní a tělesné vyspělosti. Devátý článek je co do obsahu vůbec nejbohatší. Výjimkou oproti ostatním zásadám je to, že provedení jeho zásad mělo proběhnout pomocí samostatných právních předpisů a nikoli samotným zákoníkem práce. Zásady měly spočívat zejména v ochraně pracovníků při práci, náhradě škody způsobené pracovníkům v souvislosti s výkonem práce nebo nemocí z povolání. Cílily také na bezplatnou preventivní péči či zvýšenou ochranu pracujících v případě nemoci, těhotenství nebo úrazu. Konečně desátý článek zakotvoval významné postavení ROH ve vztahu k pracovněprávním vztahům zakotveným v tomto zákoníku.²⁰⁰

4.2.2.2 Části

Než se dostaneme k mnou vybraným institutům, kterým bych chtěl věnovat detailnější pozornost, shrneme alespoň v hrubých rysech obsah částí pracovního zákoníku. Jak již bylo uvedeno, samotné jádro zákoníku bylo tvořeno šesti částmi o 280 §. První část nazvaná všeobecná ustanovení byla tvořena čtyřmi hlavami a 26 paragrafy (§1- § 26).

První hlava pojednávala o působnosti zákoníku, druhá o účastnících pracovněprávních vztahů, mezi něž zákoník řadil socialistické organizace, pracovník a zastoupení. Ve třetí bylo možné dohledat ustanovení ohledně účasti pracovníků na chodu organizace, kolektivních smluv a hlava čtvrtá upravovala zabezpečení práva na práci a práci ve prospěch společnosti.

S přehledem nejobsáhlejší částí pak byla část druhá. Tuto část tvořily §§ 27-216 rozdělené do devíti hlav. Hlava první bude následně jedním z bodů, na

²⁰⁰ Články I-X zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

který se později zaměříme více. Tato hlava pojednává o vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Hlava druhá věnovala pozornost pracovní kázní a pracovnímu řádu, hlava třetí pracovní době a době odpočinku. Hlava čtvrtá mzdě, náhradě mzdy a náhradě výdajů. Pátá hlava této části řešila problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hlava šestá péče o pracovníky, hlava sedmá pracovních podmínek žen a mladistvých a hlava osmá náhrady škody. Devátá a poslední hlava byla zaměřena na úpravu rozhodování pracovních sporů.

Třetí a čtvrtá část byla upravena jen několika málo paragrafy. Třetí část upravující učební poměr byla tvořena § 218 - § 230 a část čtvrtá věnovaná dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr zahrnovala § 232- § 239.

Předposlední pátá část o pěti hlavách a §§ 240–266 obsáhla společná ustanovení. Závěrečnou částí byla tedy část šestá shrnující závěrečná ustanovení v § 267- § 280. Jedním z bodů této části byla zrušovací ustanovení. Zajímavostí je, že samotný zákoník práce svým vznikem nahrazoval dříve platnou pracovněprávní úpravu a na základě toho se ve zrušovacích ustanoveních v § 279 zrušuje celých 83 právních předpisů. Konečně pak po více jak 150 letech došlo i ke zrušení šestnácté hlavy všeobecného občanského zákoníku z roku 1811.²⁰¹

4.2.3 Pracovní poměr (judikát sp. zn. 6 Cz 11/68)

Pracovní poměr byl ústředním pojmem, na kterém byl zákoník práce z roku 1965 založen. Před vznikem samotného zákoníku probíhaly diskuse, zda zákoník postavit na ústředním pojmu pracovní poměr nebo pracovní smlouva. Rozdíl v koncepčním pojetí těchto dvou návrhů je zásadní. V případě zvolení pracovní smlouvy, jako ústředního bodu celého zákoníku, by podstatou bylo povolení vysoké míry dispozitivnosti. Dalo by se tedy říci, že zákoník by upravil pouze základní práva a povinnosti a zbytek by bylo možné dle konkrétních případů ujednávat v rámci pracovní smlouvy. K tomu však nedošlo, byla zvolena varianta pracovního poměru a tím pádem vysoká míra kogentnosti právních norem a dispozitivnost²⁰² byla téměř vytlačena.²⁰³ Pracovní poměr se vyznačoval

²⁰¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 922.

²⁰² Např. § 31 odst. 2) zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce, kdy bylo smluvně možné dohodnout kratší zkušební dobu.

²⁰³ VOJÁČEK, Ladislav. *Klopotná cesta k československému zákoníku práce*. IN HORECKÝ, Jan, ed. *Pocta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. Brno, Masarykova univerzita, 2019, s. 148-149.

dvěma významnými složkami. První složkou měl být osobní výkon práce, druhou pak výkon pracovního poměru prostřednictvím základní organizace ROH.²⁰⁴

Nyní už se dostáváme ke konkrétním ustanovením upravující pracovní poměr, ta jsou upravena v hlavě první druhé části a to v §§ 27-70. Zákoník přesnou definici pracovního pojmu neobsahoval.

Typickým způsobem vzniku pracovního poměru bylo uzavření pracovní smlouvy mezi pracovníkem a organizací.²⁰⁵ Existovala ale i možnost vzniku na základě volby²⁰⁶ nebo jmenování. Jmenování pak bylo možné pouze u vedoucích pracovníků.²⁰⁷ Na pracovníka bylo kladeno několik podmínek, které musel splnit, aby s ním pracovní smlouva mohla být uzavřena. Pracovník musel mít pracovní právní subjektivitu (nabýt věku alespoň 15 let) a mít ukončenou povinnou školní docházku.²⁰⁸ Před uzavřením pracovní smlouvy musí být pracovník seznámen s právy a povinnostmi, které by pro něj plynuly ze smlouvy, včetně mzdového ohodnocení a ve stanovených případech měla být pracovníkovi zajištěna vstupní lékařská prohlídka.²⁰⁹ Zákoník také stanovil náležitosti pracovní smlouvy. V pracovní smlouvě musel být ujednáno druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, zpravidla bylo také obsaženo mzdové ohodnocení.²¹⁰ Organizace se při uzavírání smluv musela řídit některými omezeními. Nesměly na jejich základě přesáhnout jim stanovený celkový počet pracovníků, smlouvy mohly uzavírat pouze s osobami se skončeným pracovním poměrem a musely se řídit rozhodnutími o umístění absolventů vysokých škol.²¹¹ Z § 30 pak bylo patrné, že pokud nebyla ve smlouvě přímo určena doba trvání pracovního poměru, jednalo se o poměr na dobu neurčitou. Ke vzniku samotného pracovního poměru pak docházelo dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.²¹²

Se vznikem pracovního poměru také souvisely některé povinnosti stanovené pro organizaci, ale i pracovníky. Povinnostmi na straně organizace se

²⁰⁴ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 934.

²⁰⁵ § 27 odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁰⁶ § 27 odst. 3) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁰⁷ § 27 odst. 4) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁰⁸ TEJKAL, Jiří. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha, Práce, 1968, s. 34.

²⁰⁹ § 28 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²¹⁰ § 29 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²¹¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 935.

²¹² § 33 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

rozumělo přidělení práce dle pracovní smlouvy, vyplácení smluvené mzdy, vytváření podmínek pro úspěšné plnění pracovních a dalších úkolů dle právních předpisů, kolektivních nebo pracovních smluv. Pracovník také musel být při nástupu na pracovní pozici seznámen s pracovním řádem a ostatními předpisy typu ochrany zdraví při práci. Naopak pracovník byl povinen konat práci osobně dle pokynů organizace, ve stanovené pracovní době a měl se vyvarovat porušování pracovní kázně.²¹³

Zákoník práce připouštěl i změny pracovního poměru. Ke změně ujednání sjednaných písemnou pracovní smlouvou mohlo opět dojít pouze písemnou formou vycházející z dohody obou stran.²¹⁴ Podstatné je, že pokud nedošlo k dodržení formy neznamenal to přímo její neplatnost, to samé platilo i pro případ samotného uzavírání pracovní smlouvy.

Dále rozeznáváme několik druhů převedení pracovníka na jinou práci. První skupinou je převedení pracovníka nutné převedení pracovníka z důvodů taxativně vymezených v § 37. Těchto důvodů, kdy tak organizace musela učinit je celkem pět. Jako příklady uvádím převedení pracovníka z důvodu nezpůsobilosti konat svou dosavadní práci na základě zdravotních důvodů. Důvodem také mohl být případ, kdy by se jednalo o těhotnou ženu, která vykonává práci, jenž jako těhotná vykonávat nesmí či by měl výkon práce negativní vliv na její těhotenství.²¹⁵ Druhou skupinou je pak převedení pracovníka přímo na jeho žádost. O takové možnosti pojednává § 40. Pracovník měl na základě tohoto ustanovení právo požádat o převedení na jinou práci, pracoviště nebo místo. Důvodem mohl být zdravotní lékařský posudek nebo jiný vážný důvod. Pokud je splněn jeden z důvodů, je mu organizace povinna dle svých možností vyhovět. Rozdílem zde bylo to, že posudek zde měl pouze doporučující charakter a převedení v tomto případě nebylo povinností vždy. Tím se ustanovení § 40 lišila od § 37.

Vcelku různorodé pak byly jednotlivé možné postupy skončení pracovního poměru. V zákoníku bylo zahrnuto pět důvodů, na jejichž základě bylo možné skončit pracovní poměr. Pracovní poměr bylo tedy možné skončit pouze těmito způsoby, existoval však ještě jeden další, který zákoník neupravoval. Jednalo se

²¹³ § 35 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²¹⁴ § 36 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²¹⁵ § 37 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

o případ, kdy pracovník zemřel. I přes fakt, že tento případ nebyl právně upraven jako jeden z důvodů, logickou dedukcí si ho mezi jeden z možných můžeme zařadit. Smrtí totiž končil pracovní poměr automaticky, a to zejména z důvodu, že pracovník nemohl nadále osobně vykonávat práci, což je jedna z podmínek pracovního poměru.²¹⁶

Mezi taxativně vyjmenované způsoby skončení pracovního poměru patřilo skončení prostřednictvím dohody mezi organizací a pracovníkem, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán. Poslední uvedený způsob se logicky vztahoval pouze na pracovní poměr na dobu určitou.

Na základě konsenzu se uplatňovalo skončení poměru prostřednictvím dohody²¹⁷, ta už ze svého názvu vycházela ze shodné vůle obou stran. Dohoda se uzavírala písemně, nutností bylo stanovení času, kdy má dojít ke skončení pracovního poměru, vyjádřeného buď konkrétním datem nebo spojeným s ukončením konkrétního pracovního úkonu. Pokud o to pracovník požadoval, musel v ní být uveden i důvod. Platila zde i fikce souhlasu ze strany organizace, a to v případě, že se do 15 dní od podání návrhu pracovníkem nevyjádřila.²¹⁸

Druhým případem byla výpověď,²¹⁹ která byla na rozdíl od smlouvy jednostranným projevem vůle. Výpověď mohla být podána jak organizací, tak i pracovníkem. Podmínkou podání výpovědi bylo její písemné vyhotovení. V případě absence této formální stránky se na výpověď hledělo, na rozdíl od dohody, jako neplatnou. Neplatná byla také v případě, kdy nebyla doručena druhé straně. V případě podání výpovědi na základě důvodů uvedených v zákoníku bylo nutné tyto důvody uvést, pokud by tomu tak nebylo, výpověď by opět byla neplatná. V § 45 pak byly uvedeny výpovědní lhůty. Délka této lhůty se prodlužovala v závislosti na věku pracovníka. Systém byl prostý, čím vyššího věku pracovník byl, tím byla delší i výpovědní lhůta. Pracovník mladší 30 let měl tedy měsíční výpovědní lhůtu, kdežto pracovník od 40 let věku výše ji měl stanovenou na dobu 3 měsíců. Zákon myslel i na případy, kdy není možné

²¹⁶ TEJKAL, Jiří. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha, Práce, 1968, s. 52.

²¹⁷ § 40 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²¹⁸ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012, s. 941.

²¹⁹ § 44 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

výpověď podat.²²⁰ Nebylo tak možné učinit např. pokud byl pracovník uznán dočasně neschopným práce z důvodu nemoci nebo úrazu nebo v případě, kdy byl povolán ke službě v ozbrojených silách.

Krajním způsobem skončení pracovního poměru byl způsob uvedený v § 53. Bylo jím okamžité zrušení, ke kterému se mělo přistupovat pouze ve výjimečných případech. Zákoník uvedl dva konkrétní případy, kdy k takovému prostředku mohlo být přistoupeno. Prvním byla situace, kdy byl pracovník pravomocně a nepodmíněně odsouzen pro trestný čin k odnětí svobody nad 1 rok. V druhém případě by se pracovník musel dopustit hrubého porušení pracovní kázně.

Skončení na základě uplynutí doby se vztahovalo k poměru sjednanému na určitou dobu a upravovalo ho ustanovení § 56 a § 57. Poslední způsob skončení pak připadal v úvahu ve zkušební době. Zde se jednalo o případ, kdy v této době mohlo dojít ke zrušení ze strany pracovníka i organizace, a to dokonce bez uvedení důvodů. Mělo však vždy dojít k písemnému doručení oznámení o zrušení druhé straně.²²¹ Závěrem je také nutné upozornit, že právní úprava v této době rozeznávala hlavní a vedlejší pracovní poměr.

Ve vztahu ke skončení pracovního poměru bych rád ještě uvedl jeden konkrétní praktický příklad, který se dokonce dostal až před Nejvyšší soud ČSSR a byl vedený pod spisovou značkou č. 6 Cz 11/68. Žalobcem byl v tomto případě muž vykonávající pracovní pozici automechanika a domáhal se vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a s tím spojeného nároku na náhradu mzdy. Podstatou bylo, že žalovaný se po několika letech, kdy u něj žalobce pracoval jako mechanik, rozhodl skončit s ním pracovním poměr výpovědí na základě § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Plynulo z něho, že pracovník není nadále způsobilý plnit jemu svěřené úkoly. Na to žalobce namítal, že tomu tak není a navíc také to, že nebyl ve výpovědi udělen souhlas závodního výboru ROH. U okresního soudu v Košicích žalobce neuspěl, soud žalobu zamítl a konstatoval, že výpověď je účinná. Rozhodl takto na základě skutkových zjištění o pracovníkově nezpůsobilosti vykonávat práci. Žalobce se proti tomuto rozhodnutí odvolal. Krajský soud v Košicích pak dospěl k názoru, že výpověď naopak účinná není a že pracovní poměr dále trvá. Rozhodnutí v tomto případě

²²⁰ § 48 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²²¹ § 58 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

opřel o názor, že v písemné výpovědi nebyl dle §§ 44 odst. 2) zákoníku práce náležitě vymezen její důvod. Věc se pak dostala až k Nejvyššímu soudu z toho důvodu, že se krajský soud vyjádřil pouze k právní neúčinnosti výpovědi, nikoli však k náhradě mzdy.²²²

4.2.4 Pracovní doba a pracovní kázeň (judikát sp. zn. 3 Cz 4/70)

4.2.4.1 Pracovní doba

Pracovní době je v rámci zákoníku věnován prostor v § 83 – § 99. Hned v § 83 odst. 1) se hovoří o maximální délce týdenní pracovní doby, ta byla v návaznosti na předchozí právní úpravu totožná a stanovila maximum 46 hodin týdně. V § 83 odst. 2) pak byla maximální doba stanovena pro osoby mladší 16 let a u nich nesměla doba přesáhnout 36 hodin. Tento odstavec taktéž zakotvil jeden speciální rozsah maximální týdenní pracovní doby, bylo jím max. 40 hodin týdně pro mladistvé, kteří se připravovali na výkon práce pod zemí. Tendencí do budoucna však bylo maximální pracovní dobu zkracovat. Ve vztahu k rozvržení pracovní doby bylo stanoveno šest pracovních dnů po osmi hodinách. V určitých odůvodněných případech se však bylo od tohoto rozvržení možné odchýlit.²²³

Zaměstnancům také náležela přestávka v práci. Přestávku v práci na jídlo a oddech bylo povinné pracovníkovi poskytnout alespoň na 15 minut a to max. po každých 5 odpracovaných hodinách. Výjimkami pak byly práce, u kterých nemohlo dojít k přerušení provozu.²²⁴ Nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem druhé směny byl stanoven alespoň na dobu 12 hodin. Pracovníkům starších 18 bylo možné tuto dobu zkrátit až na 8 hodin a jednalo se např. o pracovníky v zemědělství, v nepřetržitých provozech nebo v závodech veřejného stravování.²²⁵

Zmíněna byla taktéž práce přesčas a noční práce. Zákoník dokonce uváděl i definici práce přesčas, kterou označoval jako: „*práci konanou pracovníkem nad týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn...*“²²⁶ Práce přesčas mohla být stanovena jen ve výjimečných případech, z důvodu naléhavého společenského zájmu a nesměla přesáhnout maximální dobu 8 hodin týdně. I zde však

²²² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp.zn. 6 Cz 11/68.

²²³ § 84 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²²⁴ § 89 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²²⁵ § 90 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²²⁶ § 96 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

rozlišujeme případy, kdy tomu tak být nemuselo, jednalo se kupříkladu o zemědělské nebo sezónní práce. Celková maximální roční doba přesčasu byla stanovena na 150 hodin a po dohodě s ústředním výborem příslušného odborového svazu dokonce až na 180 hodin.²²⁷

4.2.4.2 Pracovní kázeň

Definici samotného termínu pracovní kázeň²²⁸ sice zákoník přímo neobsahuje, hovoří však o tom, že: „*Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci.*“²²⁹ Vedle toho také konstatuje: „*Je založena na vztazích soudružské práce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědomělém poměru k práci.*“²³⁰

K problematice pracovní kázně se zpravidla vztahovaly pracovní řády jednotlivých organizací, které uváděly konkrétní práva a povinnosti pracovníků a samotných organizací.²³¹ Každopádně i úprava zákoníku práce upravovala základní povinnosti řadových pracovníků a základní povinnosti vedoucích pracovníků. Co do povinností pracovníků, stanovil zákoník povinnost pracovat řádně, svědomitě a podle svých sil, znalostí a schopností. Dále měli zaměstnanci povinnost plnit pokyny nadřízených a dodržovat zásady soudružské spolupráce.²³² Zaměstnanci také měli plně využívat výrobních prostředků k plnění jim svěřených prací,²³³ dodržovat jednotlivé předpisy (o ochraně zdraví při práci a požární bezpečnosti)²³⁴ a řádně hospodařit s prostředky jim svěřenými.²³⁵ Rozšířením těchto povinností pak byly povinnosti pro vedoucí pracovníky. Ti byli kromě již zmiňovaného povinni řídit, kontrolovat a pravidelně hodnotit poměr pracovníků k práci. Dále jim také byla uložena povinnost zvyšovat produktivitu práce, vytvářet příznivé pracovní podmínky či uplatňovat socialistické zásady.²³⁶

Při porušování pracovní kázně mohlo dojít k uložení kárných opatření na základě § 76 a následujících. Porušení se dle zákoníku dělila do dvou skupin.

²²⁷ § 97 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²²⁸ K tomu více KALENSKÁ, Marie. *Socialistická pracovní kázeň*. Praha, Československá akademie věd, 1965.

²²⁹ § 72 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁰ Tamtéž.

²³¹ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 391.

²³² § 73 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³³ § 73 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁴ § 73 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁵ § 73 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁶ § 74 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

První skupinou bylo méně závažné porušení a druhou pak závažné či opětovné porušování pracovní kázně. V prvním případě stačilo vytknutí a poučení o nesprávnosti takového jednání vedoucím pracovníkem.²³⁷ Při druhém a závažnějším provinění potom nastupovala možnost uložení výchovného prostředku. Mezi tyto prostředky patřila důtka, veřejná důtka nebo např. odnětí prémie a odměn či dokonce přesunutí na méně placenou práci. Poslední dva zmiňované výchovné prostředky lze uplatnit max. na dobu 3 měsíců.²³⁸ Ukládat kárná opatření mohl vedoucí organizace nebo také jiný zmocněný vedoucí pracovník.²³⁹ Subjektivní lhůta k uložení kárného opatření je 1 měsíc a počátkem jejího běhu byl moment, kdy se o porušení pracovní kázně dozvěděla organizace. Objektivní lhůta je pak stanovena na 1 rok od porušení.²⁴⁰ Vytyčeny byly i případy, kdy kárné opatření nebylo možné uložit. Byly jimi např. situace, kdy by splnění pokynu bylo v rozporu s právními předpisy.²⁴¹

Porušením pracovní kázně se pak zabývá judikát pod spisovou značkou 3 Cz 4/70. Skutkovou podstatou bylo chování vedoucího pracovníka na pozici konstruktéra-projektanta technického rozvoje v jednom z českobudějovických podniků. Tento vedoucí se měl dopustit zvlášť hrubého porušení pracovní kázně tím, že hrubými a vulgárními výroky napadl ředitele a celé vedení podniku. Zároveň se snažil získávat podporu svých spolupracovníků a nabádal je k tomu, aby šli za současným ředitelem podniku a vyzvali ho k odstoupení z funkce. Na základě tohoto chování dala organizace zmiňovanému pracovníkovi výpověď. Tu odůvodnila ustanovením § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. V prvním stupni o věci rozhodoval okresní soud v Českých Budějovicích a ve druhém pak krajský soud taktéž v Českých Budějovicích. Oba soudy došly shodně k názoru, že popsané chování pracovníka nelze kvalifikovat jako zvlášť hrubé porušení kázně a vyřknuly neúčinnost takové výpovědi. Proti tomu však vystoupil Nejvyšší soud ČSSR a rozhodl, že závěr, ke kterému došly, je porušením zákona. Ke zvlášť hrubému porušení pracovní kázně v tomto případě, ze strany vedoucího pracovníka, opravdu šlo a výpověď tedy byla oprávněná.²⁴²

²³⁷ § 76 odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁸ § 77 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²³⁹ § 78 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴⁰ § 79 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴¹ § 80 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn. 3 Cz 4/70.

4.2.5 Mzdová politika (judikát sp. zn. 3 Cz 23/70)

Podstatné samozřejmě bylo i ohodnocování pracovníků za odvedenou práci, případně různé srážky takového ohodnocení nebo náhrada mzdy. Obecně zásady odměňování jsou již uvedené výše, proto se rovnou přesuneme k samotnému termínu mzda. Mzdou se rozumí: „označení pro odměnu za práci jak pracovníků pracujícím manuálně, tak i všem ostatním pracujícím v pracovním poměru, a to na namísto jiných pojmů jako „plat“ apod.“²⁴³

V § 113 se uvádí, že jako mzdu rozumíme základní mzdu, prémie, příplatky, ostatní odměny za plnění pracovních úkolů a také podíly na hospodářských výsledcích organizace. Dále je zde uvedeno, že existují dvě mzdové formy členící se na časovou a úkolovou. Mzdové formy pak společně s tarifní soustavou tvořily soustavu mzdovou, která byla základem pro stanovování mezd jednotlivých pracovníků.

Taktéž bylo nutné upravit problematiku mzdy práce za přesčas. Vycházelo se prvotně z toho, že za práci přesčas by mělo být poskytnuto náhradní volno. Výjimku tvořili pracovníci odměňovaní dle dělnických mezd, těm mohlo být uděleno pouze po dohodě s nimi.²⁴⁴ Pokud nedošlo k poskytnutí náhradního volna, pracovník měl nárok na minimálně 25 % příplatek ke své mzdě, v případě práce přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku, pak příplatek dokonce činil 50 %. Pro výpočet hodnoty příplatku sloužila jeho základní mzda.²⁴⁵ Nebyla opomenuta ani úprava mzdy a náhrady mzdy za svátek. Za práci v tyto dny náleželo pracovníkovi ohodnocení ještě vyšší. Při práci ve svátek platilo, že za každou 1 hodinu práce náležela pracovníkovi mzda, jako by odpracoval hodiny 2. Příplatek tedy činil mzdu ve výši jednoho jeho průměrného hodinového výdělku.²⁴⁶

Upravena byla dokonce i mzda při vadné práci. Pokud pracovník zavinil tzv. zmetek. Nenáležela mu za práci na něm vykonaná mzda, pokud však nevznikl jeho zaviněním příslušela mu jeho obvyklá mzda.²⁴⁷ Dále bych se rád krátce pozastavil u splatnosti mzdy, výplaty mzdy a srážek ze mzdy. Ke splatnosti mzdy docházelo vždy za předcházející měsíční období ve stanovených výplatních

²⁴³ TEJKAL, Jiří. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha, Práce, 1968, s. 121.

²⁴⁴ § 116 odst. 1) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴⁵ § 116 odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴⁶ § 118 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴⁷ § 119 odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

termínech.²⁴⁸ Mzda byla pracovníkům vyplácena v penězích, a to v pracovní době a na pracovišti. Zcela výjimečně mohlo v rámci mzdy docházet k poskytnutí služebního bytu.²⁴⁹ Mimo písemnou dohodu bylo možné uskutečnit srážky ze mzdy pouze na základě § 122 odst. 1) písm. a – ch.²⁵⁰ Jinak bylo vždy nutné ujednat jejich sražení oběma stranami na základě písemné dohody o srážkách. Náhradě mzdy se potom věnují §§ 124 a následující.

V praxi pojednával o požadované náhradě mzdy za svátek a za pracovní dny judikát sp. zn. 3 Cz 23/70. Jednalo se o případ, kdy se pracovník v postavení žalobce domáhal proplacení pohyblivé složky mzdy za pracovní dny připadající na svátek. Obvodní soud pro Prahu 1 v prvním stupni rozhodl, že pracovník na takovou náhradu s přihlédnutím k § 118 odst. 3) zákoníku práce nárok má. Odvolací Městský soud v Praze s tímto názorem souhlasil, rozsudek potvrdil a zároveň připojil, že je taktéž vhodné přihlédnout k ustanovení § 111 odst. 1) zákoníku práce. Zde bylo obecně stanoveno, že pracovníkům přísluší za vykonanou práci mzda. Nejvyšší soud však konstatoval, že rozsudky došlo k porušení zákona. Rozhodnutí odůvodnil tak, že pracovník dostává mzdu na bázi mzdy měsíční, a to vždy ve stejné výši. Počet dnů v jednotlivém měsíci, počet pracovních dnů a počet svátků v konkrétním měsíci tedy na výši vyplácené mzdy nemají vliv a pracovníkovi tedy žádná mzda neušla.²⁵¹

4.2.6 Kolektivní smlouva (judikát sp. zn. 6 Cdo 94/94)

Kolektivní politika měla mít ve vztahu mezi organizacemi a pracovníky významné postavení. Zákoník ve svém § 18 přímo uváděl: „*Účast pracovníků a jejich kolegů na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace je neoddělitelným rysem socialistické demokracie a předpokladem úspěšné činnosti organizace.*“²⁵² Zamýšlená účast pracovníků na řízení a kontrole chodu organizací měla vycházet zejména ze základní organizace Revolučního odborového hnutí. ROH se pak dále členilo na jednotlivé závodní výbory a další orgány.

Nezastupitelné místo patřilo v rámci kolektivní politiky kolektivním smlouvám. Kolektivní smlouvy byly uzavírány na úrovni oborů, podniků

²⁴⁸ § 120 odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁴⁹ § 122 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁰ Např. daň ze mzdy nebo přeplatky na dávkách nemocenského pojištění.

²⁵¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn. 3 Cz 23/70.

²⁵² § 18 odst. 1) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

a závodů. Děly se na kolektivní smlouvy odborové, podnikové a závodní. Tyto smlouvy byly jménem pracovníků uzavírány zpravidla orgány ROH, mohly je však uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány. Prostřednictvím kolektivní smlouvy se potom každý pracovník podílel na zabezpečování rozvoje organizace, ale také na zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních, kulturních podmínek pracovníků a samozřejmě taky na zkvalitňování vztahů soudružské práce.²⁵³ Vedle toho mohly kolektivní smlouvy upravovat mzdové a pracovní podmínky, které by neodporovaly právním předpisům, kdy jejich změny a doplňky měly stanovenou písemnou formu.²⁵⁴

V zásadě potom bylo možné rozčlenit obsah kolektivních smluv do čtyř skupin. Patřil mezi ně normativní obsah, smluvně-právní obsah, morálně-politický obsah a neprávní obsah vyjádřený vytyčením cílů do budoucnosti. Došlo-li k porušení některého závazného ustanovení kolektivní smlouvy ze strany vedoucích pracovníků či pracovníků v ní konkrétně uvedených, představovalo takové konání porušení pracovní kázně. Z porušení pak vyplývala odpovědnost a mohl následovat postih těchto osob, např. i ve formě odvolání z funkce.²⁵⁵

Úkolem ústřední rady odborů bylo zejména stanovení odborových orgánů, které mohou kolektivní smlouvy uzavírat, schvalovat a evidovat. Vedle toho ÚRO také připravovalo návrhy pracovních předpisů a vydávalo k nim prováděcí předpisy.²⁵⁶

Užití institutu kolektivní smlouvy je diskutováno v judikatuře pod spisovou značkou 6 Cdo 94/94, která řeší práva a povinnosti vzniklá z kolektivní smlouvy. V tomto konkrétním případě se žalobce domáhal náhrady odstupného a věrnostního přídatku stanoveného horníkům. Vycházel právě z kolektivní smlouvy a ustanovení § 20 odst. 2) a 3) zákoníku práce. Soud zde zkoumal, zda v tomto případě kolektivní smlouva má normativní povahu či pouze povahu smluvněprávního závazku a vyjádřil se tak, že je nutné zkoumat každý individuální případ zvlášť.²⁵⁷

²⁵³ § 20 odst. 1) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁴ § 20 odst. 2) a 3) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁵ KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011, s. 390.

²⁵⁶ § 21 a § 23 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁷ Rozhodnutí Vrchního soudu, sp.zn. 6 Cdo 94/94.

4.2.7 Pracovněprávní spory a jejich řešení (judikát sp. zn. 7 Cz 27/69)

Jak je tomu v životě vždy, vše nejde bez vzniku určitých sporů a neshod. Pracovní právo nebylo výjimkou, a proto zákonodárce myslel i na řešení těchto sporů. Rozhodování pracovních sporů byla věnována devátá hlava druhé části, konkrétně §§ 207-216. Subjektem těchto sporů byla organizace na jedné straně a na straně druhé její pracovník. Předmětem byly nároky z pracovního poměru či spory ohledně odměn, vynálezů, zlepšovacích návrhů a průmyslových vzorů. Vedle soudů mohly v rámci rozhodčích řízení tyto spory řešit i odborové orgány určené ÚRO.²⁵⁸ Přednostně byl kompetentní pro rozhodování závodní výbor, až jako k následnému řešení se přistupovalo k řízení před soudem.²⁵⁹

Odborové orgány byly prvotně příslušné k řešení sporů, kdy byl nárok uplatněn ještě za trvání pracovního poměru. V taxativně stanovených případech však v rámci rozhodčího řízení projednávaly i spory bez ohledu na to, zda poměr ještě trval. Bylo tomu tak např. u sporů týkajících se obsahu pracovních posudků nebo odměn za vynález, průmyslových vzorů atd.²⁶⁰ K projednávání sporů o skončení pracovních poměrů už však odborové orgány příslušné nebyly a rozhodovaly je pouze soudy. Soudy také rozhodovaly v případech, kdy rozhodčí řízení nepřineslo výsledek. Bylo taktéž možné uplatňovat nárok přímo u soudu, pokud se ale nejednalo o spor, který musí být nejdříve projednán v rozhodčím řízení.²⁶¹

V §§ 211 a následujících pak byla vyjádřena zejména úprava rozhodčího řízení. Stanovovala kupříkladu povinnost snažit se prvotně vyřešit spor smírem. Vedle toho bylo rozhodčím orgánem uloženo, aby co nejrychleji a nejúčelněji zjišťoval skutečný stav věci.²⁶² Do 15 dnů od doručení rozhodnutí rozhodčího orgánu pak mohly strany podat námítky, pokud tak učinila alespoň jedna ze stran, hledělo se na spor jako bezvýsledný a byl následně postoupen soudu.²⁶³

Příkladem pracovněprávního sporu je řízení vedené pod sp. zn. 7 Cz 27/69. Jednalo se o dohodu o mzdovém zařazení a doplatku pracovníka na mzdě, kdy byl prvotně tento spor řešen právě před rozhodčím orgánem v rozhodčím řízení. Nicméně takové řízení bylo bezvýsledné a následně řešení tohoto sporu připadlo

²⁵⁸ § 207 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁵⁹ KUKLÍK, Jan. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha, Linde, 2008, s. 617.

²⁶⁰ § 208 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁶¹ § 209 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁶² § 211 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

²⁶³ § 212 a § 213 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.

Obvodnímu soudu pro Prahu 2, resp, Městskému soud v Praze v rámci podaného odvolání a následně Nejvyššímu soudu ČSSR.²⁶⁴

4.2.8 Novelý

Jak tomu obvykle bývá, zákoník práce procházel postupem času změnami, které si kladly za cíl zkvalitňovat úpravu a dotvářet ji tak, aby přiléhala na konkrétní problematiku a vývoj v jednotlivých časových obdobích. Z významných novel lze zmínit novelu provedenou zákonem č. 153/1969 Sb. Tato novela byla spojena se sovětskou okupací a měla umožňovat postih politicky nepohodlných osob. Postihem pak mělo být propuštění ze zaměstnání. Touto novelou ale došlo i ke zlepšení pracovních podmínek pracujících. Další změny pak později přinesly novelly provedené zákony č. 20/1975 Sb., č. 188/1988 Sb. nebo č. 3/1991 Sb. a další.²⁶⁵

²⁶⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, sp. zn. 7 Cz 27/69.

²⁶⁵ BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck 2017, s. 25.

5 Komparace právní úpravy pracovního práva z let 1945-1965 s úpravou současnou

Ač se může zdát, že období mezi roky 1945-1965 není až zase tak dávnou minulostí, pracovní úprava z oné doby obsahuje markantní rozdíly oproti té současné. Jedním z rozdílů je samozřejmě pojetí názvosloví, které se významnou mírou lišilo od dnešního. Například pod dnes stále používanými pojmy jako „plat“ či „mzda“ dobová právní úprava rozuměla něco jiného než úprava dnešní. Existovaly také termíny, které již v současném pracovním právu nemají své místo. Mezi takové termíny lze zařadit „socialistickou pracovní kázeň“, „soudružskou práci“, „pracující a organizace“ nebo také „pracující lid“.

Nelze opomenout ani to, že v dnešní době je pracovní právo právní vědou řazeno mezi právo soukromé. V letech 1945-1965, ale i následujících však toto smýšlení bylo nabouráno socialistickým, resp. komunistickým režimem a pracovní právo spadalo dle své podoby spíše do sféry práva veřejného. Také ukládání sankcí se neslo v duchu veřejnoprávních zásad. Dnes však takové sankcionování nepřipadá v úvahu a užívají se čistě soukromoprávní sankce jako náhrada škody.

Taktéž nucené přidělování pracovníků na konkrétní pracovní místa by v dnešní úpravě, v návaznosti na neporovnatelně vyšší míru ochrany práv zaměstnanců, nemělo šanci uspět. Lišila se samozřejmě i kvalita podmínek při práci, ochrana a bezpečnost při práci a další s tím spojená práva. Rozdíl je také znatelný v maximální délce pracovní doby, kdy dnešní zákoník práce²⁶⁶ z roku 2006 obecně stanovuje maximální délku na 40 hodin týdně. Naproti tomu již uváděná úprava z let 1945-1965 tuto hranice ponechávala i na 48 hodinách a teprve postupem času se snižovala na 46 a 42 hodin týdně.

I přes velké rozdílnosti však můžeme dnes bez pochyb říci, že současná právní úprava pracovního práva z předešlé vycházela, inspirovala se jí a minimálně její základy využila v dalším legislativním procesu, ve snaze o vytvoření co možná nejkvalitnějšího systému pracovního práva.

²⁶⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Závěr

Cílem této práce bylo nastínění vývoje pracovního práva mezi roky 1948-1965 na našem území. Jelikož je tato problematika velmi rozsáhlá a vydala by na několik mnoho dalších prací, pokusil jsem se vypíchnout alespoň stěžejní pojmy, právní předpisy a časové údaje. V průběhu času docházelo ke snaze o zkvalitnění a ucelení úpravy pracovního práva, ale také k působení negativních vlivů na jeho vývoj. Příkladem může být mnou popisované období, kdy po většinu zmiňované doby stála u moci Komunistická strana Československa. Následný vývoj celého právního odvětví, pracovního práva nevyjímaje, byl potom ovlivněn ideologií této strany a s ní spojeného režimu.

První kapitola byla věnována definování samotného pracovního práva. Kladla si za cíl vymezení základních pojmů, vytyčení předmětu pracovního práva, ale také jeho postavení v rámci právního systému jako celku. Taktéž zde uvádím zásady pracovního práva, na jejichž základě vůbec toto odvětví stojí a z kterých vychází. Zásady jako autonomie vůle nebo smluvní princip byly sice dříve do jisté míry potlačovány a ohýbány dle zvučle komunistického režimu, nicméně stále tvořily významnou složku a základ pracovního práva.

Pro poskytnutí vhledu do vývoje pracovněprávního odvětví pak druhá kapitola zahrnuje exkurz do vývoje před rokem 1948. Nepochybně je důležité být obeznámen i s celkovým zasazením období mezi roky 1948-1965 do širšího kontextu událostí s dobou mu předcházející, a naopak na ni navazující. Podstatné je si uvědomit, že pozůstatky právní úpravy z let před rokem 1948 měly v právním řádu stále své místo a některé z nich byly uplatňovány další desítky let.

Další kapitolu lze označit za jednu z primárních. Pojednává se v ní konkrétněji o už několikrát zmiňovaném období mezi roky 1948-1965. Vedle problematiky základních institutů jako pracovní poměr, mzda nebo ochrana zdraví při práci má zde své místo i termín rozmístování pracovních sil. Ten tvoří jedno ze specifíků oné doby a je třeba na něj hledět jako na prostředek, který vyjadřuje začleňování veřejnoprávních prvků do pracovněprávní úpravy. Což bylo pro zmiňovanou dobu typické.

Pozornosti by neměly uniknout ani právní prameny, na jejichž základě bylo pracovní právo postupně budováno. Vedle Ústavy 9. května jí byl zejména zákoník práce z roku 1965. K jeho vytvoření vývoj směřoval několik desítek let.

Právě jeho vytvořením konečně došlo ke kodifikaci pracovního práva. I přes dlouhou a náročnou cestu se to tedy podařilo a rok 1965 lze považovat za významný milník tohoto odvětví.

Závěrečné porovnání dobové a současné právní úpravy pracovního práva, upravené v poslední kapitole, by nám mělo otevřít oči a připomenout, jak významného posunu jsme do dnešní doby dosáhli.

Cizojazyčné resumé

This thesis focuses on the topic of labour law and its development between 1948-1965. Labour law had a long way to go before it acquired the status of a branch of law in its own right and became independent from civil law. Its close relationship with social security law is also undeniable.

In the first chapter of my thesis, I give attention to a general outline of the legal concepts, objectives and principles relevant to the field of labour law, as well as its position in the legal system itself.

The second chapter is divided into two parts. The first shorter part describes the development of the field before 1945. The second part then discusses the years 1945-1948. Since the legislation of these years continued to have a place in the future development of labour law, it is always worth taking this into account.

This is followed by the third and fourth chapters, which are the most comprehensive in terms of content. These chapters are the primary parts of the whole thesis. Both deal with the period between 1948-1965, but their focus differs to some extent. The third chapter focuses on the development of labour law as a whole, including the contemporary influences on legislation by the state regime. The issue of forced labour camps, which can be described as a negative aspect of the development of the law, is also included. The fourth part aims at a legal analysis of two important legal sources of the time. Here it is necessary to highlight the codification of labour law in 1965. Case law is also used.

The final chapter only briefly discusses the differences between the current and contemporary legal regulation. It then shows the marked differences.

Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

1. BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podst. přepr. vydání. Praha, C.H. Beck, 2017.
2. BLÁHOVÁ, Ivana; BLAŽEK, Lukáš; KUKLÍK, Jan; ŠOUŠA, Jiří. *Právnícká dvouletka: rekonstrukce právního řádu, justice a správy v 50. letech 20. století*. Praha, Auditorium, 2014.
3. GLOS, Bohuslav. *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*. Praha, Ministerstvo informací, 1948.
4. HAVELKOVÁ, Barbara. *Pracovní právo*. In: BOBEK, Michal; MOLEK, Pavel; ŠIMÍČEK, Vojtěch, ed. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno, MU Brno, Mezinárodní politologický ústav 2009.
5. HROMADA, Jiří; WITZ, Karel; CHYSKÝ, Jiří. *Československé pracovní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha, Orbis, 1960.
6. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020.
7. KALENSKÁ, Marie. *Kolektivní smlouvy*. Praha, Práce, 1966.
8. KALENSKÁ, Marie. *Socialistická pracovní kázeň*. Praha, Československá akademie věd, 1965.
9. KOCANDA, Rudolf. *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*. Praha, Nakladatelství Československé akademie věd, 1965.
10. KOVAŘÍK, Jan. *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*. Praha, Práce, 1964. Pracovně právní knihnice.
11. KOVAŘÍK, Jan. *Pracovní právo ČSSR*. Praha, Svoboda, 1966.
12. KUKLÍK, Jan. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha, Auditorium, 2011.
13. KUKLÍK, Jan. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha, Linde, 2008.
14. KUKLÍK, Jan. *Znárodněné Československo: od znárodnění k privatizaci - státní zásahy do vlastnických a dalších majetkových práv v Československu a jinde v Evropě*. Praha, Auditorium, 2010. 20. století.

15. SKŘEJPKOVÁ, Petra. *Zásahy státu v oblasti pracovního práva a jeho deformace v poválečném období*. In: MALÝ, Karel; SOUKUP, Ladislav. ed. *Vývoj práva v Československu v letech 1945-1989, Sborník příspěvků*. Praha, Karolinum 2004.
16. SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009.
17. STACH, Jindřich. *Pracovní soudnictví: Procesní předpisy pro spory z pracovních poměrů*. I. vydání. Praha, Orbis, 1948. Československé právo.
18. STANĚK, V.– KRÁL, O. KRÁSENSKÝ, V. – KLOS, K. - SLAVÍK, F., *Mobilizace pracovních sil*. Praha, Orbis.
19. STÁTNÍK, Dalibor. *Sankční pracovní právo v padesátých letech: vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci č. 52/1953 Sb.: studie*. Praha, Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 1994.
20. STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr v letech 1945-1965*. Ostrava, Key Publishing, 2019.
21. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno, Masarykova universita, 2014.
22. TEJKAL, Jiří. *Zákoník práce v otázkách a odpovědích*. Praha, Práce, 1968.
VOJÁČEK, Ladislav. *Klopotná cesta k československému zákoníku práce*.
IN HORECKÝ, Jan, ed. *Pocita Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*.
Brno, Masarykova univerzita, 2019.
23. VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; KNOLL, Vilém. *České právní dějiny*. 2., upr. vyd. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.
24. VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno, Masarykova univerzita, 2012.
25. WITZ, Karel. *Československé pracovní právo: vysokoškolská učebnice*. Praha, Orbis, 1967.
26. ZDOBINSKÁ, Jarmila; TOMEŠ, Igor. *Základy československého pracovního práva*. Praha, 1959.

Právní předpisy

1. Zákon č. 121/1920 Sb., kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.
2. Dekret prezidenta republiky č. 102/1945 Sb.
3. Dekret prezidenta republiky č. 103/ 1945 Sb.
4. Zákon č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu.
5. Vládní nařízení č. 216/1946 Sb.
6. Ústavní zákon č. 150/1948 Sb., ústava Československé republiky.
7. Vládní nařízení č. 27/1951., o řízení státní mzdové politiky a o řízení Státní mzdové komise.
8. Zákon č. 128/1951 Sb., o prvním pětiletém hospodářském plánu rozvoje československé republiky.
9. Vládní nařízení č. 50/1957 Sb., kterým se zrušuje ministerstvo pracovních sil a pověřenectvo pracovních sil.
10. Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., ústava Československé socialistické republiky.
11. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.
12. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Odborné články

1. BLAŽKOVÁ, Tereza. Pracovní právo ve světle kodifikace se zřetelem k jeho zásadám. *Právněhistorické studie* [online]. 2020, 50(2), 115-125 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: doi:10.14712/2464689X.2020.21.
2. KUKLÍK, Jan. Editorial. *Právněhistorické studie* [online]. 2019, 9-10 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: doi:10.14712/2464689X.2019.1.
3. VOJÁČEK, Ladislav. *Zákoník práce z roku 1965 - základ československého pracovního práva ve druhé polovině minulého století. Historický časopis: vědecký časopis o dějinách Slovenska a střednej Európy* [online]. 2014, roč. 62, č. 3. [cit. 2023-03-2]. Dostupné z: <https://digitalnakniznica.cvtisr.sk/s/jXLST2coHa>.

Judikatura

1. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31.05.1968 [online], sp. zn. 6 Cz 11/68 [cit. 2023-03-20]. Dostupné z: <https://sbirka.nsoud.cz/>.

2. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.05.1970 [online], sp. zn. 3 Cz 4/70 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/menu/search>.
3. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.09.1970 [online], sp. zn. 3 Cz 23/70 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/menu/search>.
4. Rozhodnutí Vrchního soudu ze dne 22.11.1994 [online], sp. zn. 6 Cdo 94/94 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: Dostupné z: <https://sbirka.nsoud.cz/>.
5. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.04.1969 [online], sp. zn. 7 Cz 27/69 [cit. 2023-03-22]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/menu/search>.

Internetové zdroje

1. <https://ndk.cz/>
2. <https://www.aspi.cz/menu/search>
3. <https://www.nsoud.cz/>
4. <https://www.zakonyprolidi.cz/>