

Pracovní poměr mezi lety 1945–1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovněprávní problematika

Veronika Steinová

*Právnická fakulta, Masarykova univerzita
Kontaktní e-mail: 361201@mail.muni.cz*

The Employment Relationship Between 1945–1948 in the Czech Lands, its Characteristics and Related Labour Law Issues

Abstract:

The article focuses on the legal regulation of the employment relationship between 1945 and 1948. The labour law, influenced by the devastated national economy, has been modified and adapted to the needs of the country's reconstruction. It also had to respond to massive displacement of the German populations, resulting in a loss of a skilled workforce counted in hundreds of thousands. The national mobilization of the labour force, which became characteristic feature even in the period of socialism, was carried out in order to solve the situation.

The previous regulation is analyzed in the paper for a better understanding of the period under review, and a follow-up arrangement is briefly outlined as well, which has enabled their mutual comparison. The reader will get acquainted with the basic labour institutes: participants in employment relationship, the creation and termination of employment, working time, remuneration for work, safety issues, employee representation in trade unions and the solution of labour disputes. Particular attention is paid to individual types of employment. The paper also explains the application of different labour laws to individual groups of people, especially with regard to their gender, physical and mental development, as well as nationality or other distinguishing features.

Keywords:

employee and employer; general obligation to work; district and provincial offices for work protection; Ministry of Work Protection and Social Care; work cards; employment; service relationship; employment of home workmen; employment of house care-taker; reporting duty; regulated distribution of workforce; national mobilization of workforce; remuneration for work; working hours and periods of work rest; protection of health at work; labour unions; work-related disputes; labour courts; arbitration authorities

Klíčová slova:

zaměstnanec a zaměstnavatel; všeobecná pracovní povinnost; okresní a zemské úřady ochrany práce; Ministerstvo ochrany práce a sociální péče; pracovní průkazy; pracovní poměr; služební poměr; pracovní poměr domácích dělníků; pracovní poměr domovnícký; ohlašovací povinnost; řízené rozmisťování pracovních sil; národní mobilizace pracovní síly; odměňování za práci; pracovní doba a doba pracovního klidu; ochrana zdraví při práci; odborové organizace; pracovní spory; pracovní soudy; rozhodčí orgány

DOI: 10.14712/2464689X.2019.9

Financování: Tento příspěvek vznikl na Masarykově univerzitě v rámci projektu „Poválečné pracovní právo (1945–1948)“, číslo MUNI / A / 0977/2015, podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2016.

Pracovní poměr v Československu se v období mezi lety 1945 až 1948 vyznačoval několika zvláštnostmi, které byly zapříčiněny především událostmi bezprostředně spjatými s koncem druhé světové války. Abych jeho podobu a fungování lépe vysvětlila, pokusím se nejprve alespoň stručně nastínit právní úpravu, podle níž se pracovní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem řídil do té doby.

V Československu byla v době protektorátu zavedena všeobecná pracovní povinnost, a to na základě vládního nařízení č. 190/1939 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, a prováděcího předpisu, tj. vládního nařízení č. 195/1939 Sb. Počínaje rokem 1939, kdy byly na základě zákona č. 193/1939 Sb. namísto původních zprostředkovatelen práce¹ zřízeny úřady práce,² došlo k zásadnímu omezení svobody zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů založit pracovní poměr nebo ze stávajícího vystoupit – k tomuto byl nadále bezpodmínečně vyžadován souhlas úřadu práce (k omezování pracovní svobody docházelo zprvu jen ve vybraných odvětvích důležitých pro válku, jako bylo především zemědělství a těžký průmysl; později se však omezení rozšířilo do všech odvětví hospodářství). Od roku 1941 se v praxi také začal uplatňovat velmi přísný systém evidence zaměstnanců, jehož fungování umožnilo zavedení pracovních knížek.³ Pod dohledem státních orgánů byla

¹ Tyto instituce upravoval zákon č. 57/1903 čes. z. z., jímž se upravuje všeobecné zprostředkování práce.

² Úřady práce byly zřízeny za pomoci prováděcích předpisů, zejména vyhlášky ministra sociální a zdravotní správy č. 202/1939 Sb., kterou se určují sídla úřadů práce; vyhlášky ministra sociální a zdravotní správy č. 30/1940 Sb., kterou se zřizují pobočky úřadů práce; vyhlášky ministra sociální a zdravotní správy č. 58/1941 Sb., kterou se určují sídla a obvody úřadů práce a jejich poboček; vládního nařízení č. 192/1941 Sb., o výstavbě úřadů práce; vyhlášky ministra hospodářství a práce č. 206/1942 Sb., o nové úpravě obvodů a sídel úřadů práce a jejich poboček. Blíže se tématu podrobně věnuje např.: TAUCHEN, J. Organizace a činnost úřadů práce v protektorátu Čechy a Morava. *Právněhistorické studie*, 2016, roč. 46, č. 1, s. 91–109.

³ Pracovní knížky byly zavedeny na základě vládního nařízení č. 241/1941 Sb., kterým se zavádějí pracovní knížky, za pomoci prováděcích předpisů upravujících proces vydávání pracovních knížek – vyhlášky ministra hospodářství a práce č. 291/1941 Sb. a vyhlášky ministra hospodářství a práce č. 32/1945 Sb.

rovněž možnost zaměstnavatelů upravovat výši odměn za práci a poskytovat nejrůznější příspěvky,⁴ stejně jako povolovat dovolené na zotavenou;⁵ upravena byla délka pracovní doby.⁶ Zaměstnanci i zaměstnavatelé museli dbát na důsledné dodržování pracovní kázně – v případě porušení stanovených povinností se uplatňovaly velice přísné sankce,⁷ pro závažnější provinění dokonce sloužily pracovní tábory a kárné pracovní tábory (podle vládního nařízení č. 188/1939 Sb.), kam mohly být proviněné osoby zařazovány. Vyvrcholením státních intervencí do oblasti pracovního práva bylo nucené pracovní nasazení a ke konci války také tzv. totální pracovní nasazení. Všechna zmíněná opatření sloužila k transformaci hospodářství země pro válečné účely.⁸

K obnovení právního pořádku byla bezprostředně po osvobození Československa vydána vyhláška ministra vnitra č. 30/1945 Sb., kterým byl dekret prezidenta republiky č. 11/1944 Úř. věst. čsl., o obnovení právního pořádku, prohlášen (až na malé výjimky) nadále za platný. Právě zmíněným dekretem bylo vysloveno, že předpisy vydané v době, kdy byl československý lid zbaven své svobody (doba nesvobody), nejsou součástí československého právního řádu. Doba nesvobody byla vymezena časovým úsekem počínaje dnem 30. září 1938 a konče dnem 4. května 1945.⁹ V použitelnosti zůstaly pouze ty předpisy, které se svým obsahem nepříčily znění nebo demokratickým zásadám československé ústavy (tj. nejen samotné ústavní listiny, ale všech jejích součástí a zákonů ji měnících a doplňujících, vydaných do 29. září 1938). Podle zákona č. 195/1946 Sb., o použitelnosti předpisů z doby nesvobody, byly zrušeny všechny právní předpisy, vydané

⁴ Např.: vládní nařízení č. 380/1938 Sb., o úspěšných opatřeních personálních, upravující srážky na platech státních zaměstnanců; vládní nařízení č. 330/1939 Sb., o státním řízení mzdové politiky; vládní nařízení č. 13/1942 Sb., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky; vyhláška ministra hospodářství a práce č. 36/1942 Sb., o výplatě mezd a náhrady za mzdu, jakož i o zajištění vyrovnávací mzdy, odpadne-li práce pro mimořádné okolnosti; vyhláška ministra hospodářství a práce č. 275/1943 Sb., o poskytování vyrovnávacího přídatku ke mzdě za práci, která odpadla z mimořádných příčin; vládní nařízení č. 404/1942 Sb., o zajištění stability mezd a platů a pracovní morálky; vládní nařízení č. 420/1942 Sb., o zjednodušení a o nové úpravě některých personálních poměrů ve veřejné správě; vládní nařízení č. 250/1943 Sb., o podpoře při včleňování do práce atd. Zvláštností přitom bylo, že z dosahu zmíněných právních předpisů byli vyňati vybraní funkcionáři Protektorátu Čechy a Morava, kteří mohli být z vůle prezidenta Protektorátu Čechy a Morava a z návrhu předsedy vlády zařazeni na služební místa mimo platové stupnice, vymezené zákonem č. 103/1926 Sb. z. a n. (toto výslovně uvádělo vládní nařízení č. 151/1939 Sb.).

⁵ Např. nařízení ministra hospodářství a práce č. 82/1944 Sb., o prozatímním zastavení dovolených v soukromém hospodářství.

⁶ Pracovní doba, stanovená do té doby jako osmihodinová dle zákona č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, byla zrušena vládním nařízením č. 334/1940 Sb., jímž se doplňuje zákon ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb., o osmihodinové době pracovní. Podle tohoto předpisu mohla denní doba práce po dobu války překračovat původní osmihodinovou dobu až o dvě hodiny denně.

⁷ V této souvislosti lze zmínit např.: vládní nařízení č. 404/1942 Sb., jímž získali zaměstnavatelé širokou disciplinární pravomoc. Blíže např.: STÁTNÍK, D. *Sankční pracovní právo v padesátých letech. Vládní nařízení o opatřeních proti fluktuaci a absenci* č. 52/1953 Sb. Svazek 17. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 1994, s. 22–28; WITZ, K. Právní pojem socialistické pracovní kázně. *Právník*, 1954, č. 8; WITZ, K. Výchovná opatření pro porušení pracovních povinností. *Práce a mzda*, 1962, č. 10.

⁸ K tomuto blíže např.: TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939–1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

⁹ Viz ustanovení § 8 odstavce 3 zákona č. 195/1946 Sb., o použitelnosti předpisů z doby nesvobody.

v době nesvobody pro pohraniční území země České a Moravskoslezské, které byly v roce 1938 obsazeny cizí mocí, stejně jako předpisy vydané pro vnitřní oblast zemí českých.¹⁰

Cílem následující studie je proto nastínění poválečné úpravy pracovního poměru, do něhož se pozvolna promítly prvky socialistického experimentu. Podobu a fungování poválečného pracovního práva udávalo zrušené národní hospodářství, které nezbytně vyžadovalo reflektovat potřebu obnovy země do rekonstrukce právních předpisů a respektovat zásahy ústředních orgánů státu i do jednotlivých pracovních oblastí. Československé pracovní právo se muselo vypořádat s dosavadní právní úpravou, nadále neslučitelnou s hodnotami svobodné, demokratické společnosti.¹¹

Pozornost je nejprve věnována dozorčím orgánům – úřadům ochrany práce, jejichž postavení v pracovních vztazích hrálo zásadní roli, a to zejména s ohledem na čím dál širší kompetence, jimiž tyto orgány vládly. V souvislosti s nutností evidovat každého zaměstnance a zaměstnavatele (s úmyslem vybudování podhoubí pro efektivní a rychlou realizaci plánované distribuce pracovních sil) pojednává následující kapitola právě o evidenci pracujících, pracovních průkazech a řízeném rozmístování pracovních sil. Další část odborné stati popisuje vznik a zánik pracovního poměru. Následující kapitoly se zabývají alespoň stručným nastíněním fungování základních pracovních institutů, tj. řešení otázky odměňování za práci, pracovní dobu a dobu pracovního klidu, sociální pojištění zaměstnanců, ochranu zdraví při práci, práci žen, práci dětí a mladistvých, práci některých vybraných skupin obyvatel, ochranu zaměstnanců a jejich zastoupení v odborových organizacích, řešení pracovních sporů.

¹⁰ Např.: vládní nařízení č. 14/1945 Sb., jímž se prohlašuje nepoužitelnost některých předpisů o řízení práce a o nouzové službě a zrušují se pracovní poměry, vzniklé příkázáním (nasazením).

¹¹ Touto problematikou se zabýval např.: BEŇA, J. Legalita a legitimita dekrétů prezidenta ČSR a nariadení Slovenskej národnej rady z rokov 1940–1945. *Právny obzor*, 2004, ročník 87, č. 2; GLOS, B. *Hospodářské plánování ČSR*. Praha: Práce, 1946; GLOS, B. *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu. Dvoutletka v plánu a v čínech*. Praha: Ministerstvo informací, 1948; HROMADA, J. *Československé pracovní právo*. Bratislava: Slovenské vydavateľstvo politickej literatúry, 1956; CHYSKÝ, J. *Pracovní právo v kostce*. Praha: Nové hospodářství, 1947; CHYSKÝ, J. *Rozmístování pracovních sil*. Praha: Orbis, 1968; KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981; KOCANDA, R. *Způsoby plánovitěho rozdělování pracovních sil*. Praha: Nakladatelství Československé akademie věd, 1965; KOVAŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. Praha: Svoboda, 1966; KOVAŘÍK, J. *Úloha pracovního práva při realizaci hospodářského a sociálního rozvoje ČSSR*. Praha: Ústav státní správy, 1978; KOVAŘÍK, J. *Základy československého socialistického pracovního práva*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1962; MAREK, Z. *Právní postavení odborové organizace v současném pracovním právu České republiky a některé související problémy*. Brno: 2009. Rigorózní práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity; NOVOTNÝ, J. *Nábor a rozmístování pracovních sil v Československu po 2. světové válce: historie a současnost*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČSR, 1975; *První československý plán*. Praha: Ministerstvo informací, 1946; STACH, J. *Pracovní soudnictví: Procesní předpisy pro spory z pracovních poměrů*. Praha: Orbis, 1948; TILSCH, J. *Pracovní právo v místním hospodářství: Výklad hlavních předpisů*. Praha: Tisková, ediční a propagační služba místního hospodářství, 1960; VESELÝ, O. *Pracovní právní vztahy v letech 1950 až 1965*. Brno: 2015. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity; VOJÁČEK, L. – SCHELLE, K. – KNOLL, V. *České právní dějiny*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008; WITZ, K. *Základy československého pracovního práva. Určeno pro posluchače hosp. fak.* Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1953; WITZ, K. – SLÍŽ, J. – CHYSKÝ, J. *Čs. pracovní právo – obecná část*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1952; ZDOBINSKÁ, J. – TOMEŠ, I. *Základy československého pracovního práva*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1959.

Úřady ochrany práce

Protektorátní systém úřadů práce byl plynule nahrazen transformací v úřady ochrany práce,¹² a to na základě vládního nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce. Zákon neopomněl výslovně upravit ani majetkovou otázku – v ustanovení § 8 odstavci 3 zmíněného zákona je explicitně uvedeno, že majetek a spisový materiál zrušených úřadů práce převezmou okresní a zemské úřady ochrany práce. Na Slovensku se použila obdobná pravidla, a to v souladu s nařízením Slovenské národní rady č. 142/1945 Sb. n. SNR, o zřízení okresních úřadů ochrany práce a zemského úřadu ochrany práce.¹³

Do pravomoci okresních úřadů ochrany práce patřilo včleňování osob do práce, mzdová politika, živnostenská inspekce, pracovní lékařství a jiná péče o zaměstnance. Nad těmito orgány stály dva zemské úřady ochrany práce jako úřady druhé stolice, sídlící v Praze¹⁴ a v Brně.¹⁵ Okresní i zemské úřady ochrany práce spadaly do pravomoci Ministerstva ochrany práce a sociální péče.¹⁶ Úřady ochrany práce byly považovány za politické úřady, a proto se jejich rozhodování odvíjelo od vládního nařízení č. 8/1928 Sb., o řízení ve věcech náležejících do působnosti politických úřadů (správním řízení).

Každodenní činnost úřadů byla vykonávána v souladu s normami správních předpisů, případně některých zvláštních předpisů. Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce bylo možné podat do tří dnů od doručení rozhodnutí rozklad ke správnímu výboru, který o něm rozhodoval v senátu, složeném z předsedy a dvou přísedících; rozklad měl odkladný účinek. Pokud účastník nezvolil procesní obranu skrze rozklad, měl právo se proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce odvolat také k zemskému úřadu ochrany práce; proti rozhodnutí zemského úřadu již žádné opravné prostředky připuštěny nebyly.

Všechny osoby (právnícké i fyzické) soukromého i veřejného práva byly povinny vycházet požadavkům úřadů ochrany práce maximálně vstříc a vyvíjet patřičnou součinnost. Na oplátku jakékoliv podání zaměstnanců a jejich odborových organizací, stejně jako

¹² GLOS, *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*, s. 84–90.

¹³ Vládní nařízení č. 13/1945 Sb., stejně jako nařízení Slovenské národní rady č. 142/1945 Sb. n. SNR bylo zrušeno přijetím zákona č. 89/1949 Sb., o výkonu veřejné správy v oboru organizace a ochrany práce národními výbory – veškerou pravomoc a působnost dosavadních úřadů ochrany práce zcela převzaly místní (okresní a krajské) národní výbory.

¹⁴ Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 462, inv. č. 1006, sign. 1023.

¹⁵ Moravský zemský archiv v Brně, fond B 43, Zemský úřad ochrany práce Brno – presidium, 1945–1949.

¹⁶ V průběhu dalšího textu je předmětné ministerstvo kvůli důslednosti označeno více názvy, případně ujednocení označení tohoto ústředního orgánu by nebylo souladné s legislativními změnami, které se ve sledovaném období dotýkaly jeho oficiálního pojmenování. V textu je odkazováno ještě i na protektorátní ústřední úřady, neboť je zmiňováno Ministerstvo hospodářství a práce, které vzniklo na základě vládního nařízení č. 14/1942 Sb. z. a n., o nové organizaci některých ústředních úřadů (později revidovaného vládním nařízením č. 208/1942 Sb. z. a n., o nové organizaci některých ústředních úřadů [tzv. reorganizační nařízení]). Dle ústavního dekretu prezidenta republiky č. 1/1945 Sb., o nové organizaci vlády a ministerstev v době přechodné, bylo nejprve konstatováno, že s účinností od 2. dubna 1945 stálo v čele správy země mimo jiné Ministerstvo ochrany práce a sociální péče. Ústavní zákon č. 153/1946 Sb. následně stanovil, že Ministerstvo ochrany práce a sociální péče se má nadále označovat jako Ministerstvo sociální péče, a to s účinností od 17. července 1946. Zákonem č. 137/1949 Sb. poté došlo k další změně v názvu, když s účinností od 10. června 1949 se začal nově používat termín Ministerstvo práce a sociální péče. V listopadu roku 1951 se v souladu s vládním nařízením č. 74/1951 Sb., kterým se zřizují nová ministerstva, ve spojení s ústavním zákonem č. 47/1950 Sb., o úpravách v organizaci veřejné správy, Ministerstvo práce a sociální péče přetransformovalo v Ministerstvo pracovních sil.

žádosti zaměstnavatelů o přidělení pracovních sil, podávané ve věcech spadajících do věcné působnosti úřadů ochrany práce byly osvobozeny od poplatkové povinnosti. Při nerespektování či porušení příslušných právních předpisů hrozily pachatelům přísné sankce – úřady ochrany práce byly oprávněny stíhat jednání a opomenutí proti předpisům z oboru působnosti těchto úřadů pořádkovou pokutou až do výše 10 000 K, skrze správní úřady správními tresty (peněžitá pokuta až do výše 100 000 K) nebo dokonce vězením v trvání až do jednoho roku. Na viníka mohly být uvaleny také kumulativně oba tresty najednou.

K realizaci a uvedení úřadů ochrany práce v praxi sloužily prováděcí předpisy. V této souvislosti lze vyzdvihnout zejména vyhlášku ministra ochrany práce a sociální péče č. 164/1945 Sb., o obvodech a sídlech okresních úřadů ochrany práce a jejich poboček, podle níž byly vytvořeny okresní úřady ochrany práce, a to konkrétně se sídly ve městech: Benešov, Brno, Česká Lípa, České Budějovice, Český Krumlov, Český Těšín, Děčín, Frývaldov, Hradec Králové, Cheb, Chomutov, Jičín, Karlovy Vary, Kladno, Klatovy, Kolín, Kraslice, Krnov, Liberec, Mariánské Lázně, Moravská Ostrava, Moravská Třebová, Mladá Boleslav, Nový Jičín, Jihlava, Olomouc, Opava, Pardubice, Plzeň, Praha, Rumburk, Strakonice, Stříbro, Šternberk, Šumperk, Tábor, Teplice-Šanov, Trutnov, Ústí nad Labem, Zlín, Znojmo, Žatec. Inspektoráty práce sídlily ve městech: Brno, České Budějovice, Děčín, Hradec Králové, Jihlava, Karlovy Vary, Kolín, Liberec, Mladá Boleslav, Moravská Ostrava, Olomouc, Opava, Pardubice, Plzeň, Praha, Strakonice, Šumperk, Tábor, Teplice-Šanov, Trutnov, Zlín (krátce bylo sídlo tohoto inspektorátu práce v Kroměříži), Znojmo. Díky vyhlášce ministra sociální péče č. 178/1946 Sb.¹⁷ došlo ke změně v obvodech a sídlech některých okresních úřadů ochrany práce a zejména jejich poboček.¹⁸

Na počátku června roku 1945 bylo přijato vládní nařízení č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení, mající za cíl stabilizovat čerstvě osvobozenou Československou republiku, a ačkoliv předpis není příliš obsáhlý – čítal jen sedm ustanovení – představoval jeden ze stěžejních pramenů pracovního práva až do roku 1965, kdy byl přijat zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který sjednotil dosavadní roztržštěnou právní úpravu pracovního práva.

Podle zmíněného nařízení byl ke vstupu každého jednotlivého nového zaměstnance do zaměstnání a ke každému zrušení pracovního poměru v zásadě zapotřebí souhlas okresního úřadu ochrany práce, místně příslušného podle sídla závodu (případně podle místa zaměstnání, pracoval-li zaměstnanec mimo svůj závod).

Výslovného souhlasu úřadu přitom nebylo potřeba v případech, kdy:

- a) se zrušením pracovního poměru souhlasily obě strany,¹⁹
- b) pokud byl zaměstnanec přijat na zkoušku nebo na výpomoc s dobou trvání poměru nepřekračující dobu jednoho měsíce,

¹⁷ Mezi další prováděcí předpisy patřila vyhláška č. 353/1945 Ú.I.I, kterou se vydávají bližší předpisy k provedení vládního nařízení č. 13/1945 Sb., o zatímní výstavbě úřadů ochrany práce; vyhláška č. 1341/1946 Ú.I.I (1), kterou se při některých okresních úřadech ochrany práce zřídily ústavy pracovního lékařství; vyhláška č. 258/1947 Ú.I.I, již se stanovila pracovní místa, na kterých museli být v první řadě zaměstnání těžcí invalidé, a určeny některé zásady postupu při obsazování míst těžkými invalidy.

¹⁸ Blíže např.: Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 463, inv. č. 1009, sign. 1031.

¹⁹ Tématu se blíže věnuje např.: STÁTNIK, *Sankční pracovní právo*, s. 20; RÁKOSNÍK, J. *Sovětzace sociálního státu: lidově demokratický režim a sociální práva občanů v Československu 1945–1960*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2010, s. 197 a následující.

- c) u zaměstnanců přijatých na práce sezónní nebo kampaňové po skončení těchto prací,
- d) v zemědělských (lesnických) závodech u pracovních sil, které nebyly v zemědělství (lesnictví) zaměstnány z povolání, nýbrž jen přechodně při nálehavých pracích,
- e) u příležitostných prací a u výkonů vedlejšího zaměstnání, jež nepodléhaly povinnosti odvodu nemocenského pojištění.

Ve výše uvedených případech byli všichni zaměstnavatelé povinni tuto skutečnost danému úřadu ochrany práce alespoň nahlásit, a to do tří dnů od okamžiku, kdy taková změna nastala.

Při své rozhodovací činnosti o návrzích na vznik či zrušení pracovního poměru bral okresní úřad ochrany práce v potaz zejména sociální poměry a odborný výcvik zaměstnance, celkové požadavky na daném trhu práce, význam úkolů zúčastněných závodů a hospodářských odvětví na celospolečenském vývoji a výkonnost dotčených závodů.²⁰ Další podmínky pro udělení souhlasu mohl stanovit ministr ochrany práce a sociální péče prostřednictvím směrnice.²¹

Nařízení o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení se začalo používat počínaje dnem vyhlášení, tj. ode dne 27. června 1945; zpětná účinnost se neuplatnila. Tato právní úprava se avšak týkala jen vymezeného okruhu osob, a to zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů v pracovních poměrech založených soukromoprávní smlouvou; neplatila pro státní zaměstnance a dále pro pracovní poměry Němců, Maďarů, zrádců a kolaborantů, pro něž platily zvláštní právní předpisy. Rovněž si Ministerstvo ochrany práce a sociální péče výslovně vyhradilo možnost stanovit vyhláškou v Úředním listě, že lze pracovní poměr zrušit i bez souhlasu okresního úřadu ochrany práce, a to jak s všeobecnou platností pro určité obvody nebo vybraná hospodářská odvětví, tak i pro jednotlivé skupiny povolání či pro konkrétní závody.

Kromě nutnosti zajistit si souhlas úřadu ochrany práce ve výše uvedených případech byla práva zaměstnavatelů i jinak oklešťována státními zásahy a přibývalo čím dál více regulí, zakládajících nové povinnosti. Jednou z takových byla např. povinnost zaměstnavatelů předložit seznamy a výkazy zaměstnanců a taktéž doložit výkazy o výrobě.²²

V říjnu roku 1945 byl přijat dekret presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, který rovněž zásadním způsobem omezoval svobodu zaměstnavatelů a zaměstnanců při sjednávání a rozvazování pracovních poměrů. Podle zmíněného předpisu mohly být osoby přiděleny na určitou práci nebo pracovní místo, jejichž výkonu bylo neodkladně třeba z důležitých veřejných zájmů. Dekret se vztahoval na práce schopné ženy ve věku od osmnácti do pětácti let a na práce schopné muže ve věku od šestnácti do pětácti let, a to především nezaměstnané osoby. Samotné přidělení k práci přitom nesmělo přesáhnout délku trvání jednoho roku (jen zcela výjimečně trvalo osmáct měsíců). Proti rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce o přidělení k práci bylo možné podat rozklad nebo odvolání; tyto opravné prostředky však neměly odkladný účinek. Dosavadní pracovní poměr přidělením nezankuloval; přidělená osoba měla vůči dosavadnímu zaměstnavateli pozici, jako kdyby byla na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru

²⁰ Obdobného znění jako ustanovení § 4 odstavce 1 zákona č. 15/1945 Sb., o hlášení pracovního poměru a jeho zrušení, byl také § 15 dekretu presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

²¹ GLOS, *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*, s. 91–106.

²² Na základě vyhlášky č. 329/1945 Ú.1.L. o povinnosti zaměstnavatelů předložit seznamy a výkazy zaměstnanců a výkazy o výrobě.

(po dobu konání přidělených prací nepříslušela osobě přidělené k práci mzda nebo jiné vedlejší a naturální požitky z dosavadního pracovního poměru kromě naturálního bytu).

Také dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, výslovně stanovil, že k platnosti sjednávání a rozvazování pracovního poměru je zapotřebí předchozího souhlasu okresního úřadu ochrany práce;²³ později tuto povinnost přežaly příslušné orgány okresního národního výboru. Záměr sjednat nebo rozvázat pracovní poměr musel být bez otálení nahlášen příslušnému orgánu. Dekret výslovně uváděl, že za újmu, která by mohla zaměstnavateli z rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce případně vzniknout, nebude odškodnění poskytováno. Následná právní úprava nadto podmínila platnost sjednání pracovního poměru předchozím souhlasem závodního výboru Revolučního odborového hnutí.

Souhlasu ke sjednání pracovního poměru nebylo třeba jen v těchto případech:

- a) pracovní poměr zaměstnanců byl sjednán na velmi krátkou dobu (méně než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích),
- b) výpomocní dělníci byli najati pouze na výpomoc při naléhavých pracích v zemědělství nebo lesnictví, kdy takový poměr nepřesáhl svou délkou trvání čtyři týdny po sobě jdoucí,
- c) osoby, které byly najaté jen za účelem odstranění stavu nouze (typicky k odstranění následků živelní pohromy).

V ostatních bodech se dekret o všeobecné pracovní povinnosti prakticky zcela shodoval s pravidly zakotvenými v českém právním prostředí již vládním nařízením č. 15/1945 Sb. Jeho direktivy avšak byly mnohem širší, čemuž napomohly také četné prováděcí předpisy. Namátkově lze zmínit především vyhlášku ministra ochrany práce a sociální péče č. 328/1945 Ú.I.I, o povinnosti hlášení osob podléhajících všeobecné pracovní povinnosti,²⁴ podle níž se všichni muži ve věku od šestnácti do pětapadesáti let a všechny ženy ve věku od osmnácti do pětácti let museli osobně hlásit u okresního úřadu ochrany práce nebo jeho pobočky, příslušné podle jejich bydliště (faktického pobytu), a to nejpozději do čtrnácti dnů od nabytí účinnosti vyhlášky, tedy do 2. listopadu 1945. Za situace, kdy se některá osoba stala povinnou podle vyhlášky až po nabytí její účinnosti, měla povinnost přihlásit se osobně u daného okresního úřadu ochrany práce do tří dnů ode dne, kdy dosáhla věkové hranice, v níž podléhala pracovní povinnosti nebo kdy zanikl důvod, jenž ji zprošťoval povinnosti hlášení.

Ohlašovací povinnosti oproti tomu unikli:

- osoby vyňaté z přidělení podle § 2 dekretu (za předpokladu, že toto vyjmutí stále trvá),
- cizí státní příslušníci,
- osoby, na něž se vztahoval dekret prezidenta republiky č. 71/1945 Sb., o pracovní povinnosti osob, které pozbyly československé státní občanství,
- ti, kteří se byli povinni nahlásit podle § 2, odstavce 1 vládního nařízení č. 32/1945 Sb., o mimořádných opatřeních k zabezpečení nutných zemědělských prací, a skutečně tak učinili,

²³ Nedal-li příslušný okresní národní výbor, referát práce a sociální péče souhlas ke sjednání pracovního poměru podle § 13 dekretu prezidenta č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, pracovní poměr nevznikl. Srovnej rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. června 1949, sp. zn. Opr 18/49.

²⁴ Vyhláška byla nahrazena v srpnu 1948 vyhláškou č. 2103/1948 Ú.I.I, o povinnosti hlášení některých osob, podléhajících všeobecné pracovní povinnosti.

- osoby trvale nezpůsobilé k práci (pro nemoc, tělesnou či duševní vadu),
- osoby ve stálém pracovním poměru, v němž podléhaly povinnému nemocenskému pojištění, skutečně pracovaly a byly plně²⁵ a podle svého povolání zaměstnány,
- samostatně hospodařící zemědělci a jejich rodinní příslušníci, kteří byli v zemědělství plně zaměstnáni a nebyli v jiném povolání vyučeni nebo zaučeni,
- osoby provozující svou živnost (úřadem schválenou nebo úřadu odpovědnou) či provozující svobodné povolání, které je plně zaměstnávala, a byly členy příslušné zájmové organizace,
- ženy pečující o dva rodinné příslušníky, mezi nimiž muselo být buď dítě mladší šesti let, nebo osoba vyžadující výhradní péči, anebo o tři rodinné příslušníky, mezi kterými naopak nesměla být jiná žena ve věku od šestnácti do osmnácti let, byť byla v domácnosti zaměstnána stálá pomocná síla.

Zvláštním druhem byl pracovní poměr v zemědělství, na nějž se vztahovala speciální právní úprava, a to zákon č. 121/1946 Sb., o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu, doplněný zákonem č. 176/1946 Sb., jenž upravoval pravidla pro nábor pracovních sil ku prospěchu, zejména řádnému a včasnému provedení všech zemědělských prací, mezi které patřilo polní i zahradní pěstování zeleniny, školkařství, práce v lesní výrobě apod. Přidělení k práci se dotýkalo všech zemědělských prací schopných mužů ve věku od patnácti do pětapadesáti let a žen ve věku od patnácti do pětácti let, kteří nebyli zaměstnáni ve stálém pracovním poměru, nebo se nejednalo o osoby v zaměstnání již plně zaměstnané, řádně studující posluchače vysokých škol, žáky středních škol a odborných škol veřejných nebo s právem veřejnosti, dále ženy od třetího měsíce těhotenství a praceneschopné osoby, ženy v domácnosti pečující nejméně o jedno dítě do deseti let nebo dva příslušníky domácnosti, přednosta a členy zastupitelských úřadů a příslušníky jejich rodin.

Osoby, které nebyly z dosahu zákona výslovně vyjmuty, byly povinny nahlásit se ve lhůtě do osmi dnů od vyhlášení zákona, tj. do 20. června 1946, místnímu národnímu výboru, aby je mohl zapsat do seznamu přihlášených osob; seznam byl poté předložen příslušné pobočce okresního úřadu ochrany práce, aby mohla zapsané osoby přidělit na zemědělské práce. Přidělení trvalo nanejvýš tři měsíce v jednom kalendářním roce. Zvláštní ochrana byla poskytována ženám, u nichž platil výslovný zákaz přidělení k těžkým pracím, které obvykle vykonávali muži. Taktéž měl být při přidělování upřednostňován výběr z neženatých mužů a nevdaných žen a pouze v případě, byl-li jich nedostatek, mělo být přistoupeno k přidělení osob, jež již vstoupily do manželství. Nerespektování zákona či neuposlechnutí příkazu příslušného úřadu s sebou neslo velké sankce v podobě pořádkové pokuty až do výše 10 000 Kč, k jejímuž uložení byl oprávněn okresní úřad ochrany práce, nebo správní pokuty až do výše 100 000 Kč nebo vězení do jednoho roku anebo paralelní uložení obou těchto trestů, a to z rozhodnutí příslušného okresního národního výboru.

²⁵ Tj. pracující nejméně 48 hodin týdně, pokud pro daný obor nebyla stanovena obvyklá kratší pracovní doba, a vykonávající při tom práci, kterou v této době obvykle vykonával řádný pracovník týchž tělesných a duševních schopností, téhož nebo podobného druhu povolání a v témže obvodě.

Pracovní průkazy

V roce 1946 se plynule navázalo na systém pracovních knížek používaný v období nesvobody, když zákonodárce do právního řádu svobodné Československé republiky zavedl systém pracovních průkazů, a to na základě zákona č. 29/1946 Sb.²⁶ a vyhlášky č. 184/1946 Sb. Pracovní průkazy měly formulářový charakter a obsahovaly tyto údaje:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- den a místo narození,
- státní příslušnost,
- národnost,
- trvalé bydliště,
- přechodný pobyt,
- skupina a druh povolání,
- rodinný stav a rok narození nezletilých dětí (dětí mladších jednadvaceti let),
- údaje o presenční vojenské službě,
- datum vydání pracovního průkazu s razítkem příslušného okresního úřadu ochrany práce a podpisem kompetentní osoby,
- podpis zaměstnance,
- údaje, zda byla osoba vyznamenána v národní soutěži ve výstavbě republiky,
- výcvik k povolání (školní vzdělání nebo vyučení, odborné zkoušky a výcvik, odborné znalosti),
- den nástupu do zaměstnání, adresa zaměstnavatele a potvrzení závodní rady (důvěrníka),
- v případě ukončení pracovního poměru den skončení zaměstnání, podpis zaměstnavatele a závodní rady a potvrzení okresního úřadu ochrany práce (pobočky).

Výše uvedená data zapisoval zpravidla příslušný okresní úřad ochrany práce. Ostatní údaje, např. informace o kvalifikaci zaměstnance či jeho pracovní praxi, vyplňoval zaměstnancův zaměstnavatel. Každá změna v osobních údajích zaměstnance musela být zaměstnavatelem nahlášena do pěti dnů ode dne, kdy změna nastala. V opačném případě hrozily zaměstnavateli sankce za správní přestupek a riziko uložení sankční povinnosti zaplatit náhradu dávek pojišťovně, v případě, že by zaměstnanec onemocněl.

Pracovním průkazem²⁷ se na vyzvání orgánů úřadů ochrany práce, nositelů sociálního pojištění či zaměstnavatele musel povinně legitimovat každý zaměstnanec ve smluvním pracovním poměru, dále domácí dělníci, domácí živnostníci a zprostředkovatelé domácí práce a spolupracující rodinní příslušníci. Naopak zcela vyjmuty byly osoby pracující na území Československé republiky, jejichž trvalé bydliště se nacházelo v cizině, a pak také osoby zaměstnané pouze příležitostně, které jinak námezdní práci z povolání nevykonávaly. Pracovní průkazy nebyly vydávány také osobám, které pozbyly československého státního občanství podle ústavního dekretu presidenta republiky č. 33/1945 Sb., o úpravě československého státního občanství osob národnosti německé a maďarské.

²⁶ K tomuto blíže např.: DOBROVODSKÝ, J. Jednoznačná identifikace fyzických osob na našem území: historický vývoj, omyly a nepřesnosti. *Právní rádce*, 2011, roč. 19, č. 1, s. 25–38; ŠTEFKO, M. Rodné číslo u cizích státních příslušníků a s ním spojené problémy. *Práce a mzda*, 2006, roč. 54, č. 10, s. 41–46.

²⁷ STÁTNIK, *Sankční pracovní právo*, s. 32–35.

Řízené rozmíst'ování pracovních sil

Po skončení války se do Československa začali vracet nuceně a totálně nasazení dělníci, vězni a reemigranti; naopak Němci byli nuceně odsunuti. Tento chaotický, několik let probíhající proces přinesl značnou nerovnováhu v rozmístění pracovních sil a narušil celou strukturu pracovního trhu.²⁸ Státu tak nezbylo, než do situace mocensky zasáhnout a nuceně změnit jak demografické uspořádání státu, tak zasáhnout do jednotlivých odvětví hospodářství. Kompetence úřadů ochrany práce se proto značně rozšířily – nadále již neměly fungovat jen jako orgány vedoucí evidence změn v distribuci a redistribuci pracovníků, nýbrž samy tyto změny plánovaly a řídily.²⁹

Na základě vyhlášky ministra vnitra č. 371/1947 Ú.I.I byly zřízeny poradní sbory pro koordinaci činnosti národních výborů při mobilizaci pracovních sil (tzv. mobilizační sbory) v sídlech okresních úřadů ochrany práce. Jejich úkolem bylo zajistit jednotný a organizovaný postup všech zainteresovaných složek státního aparátu při provádění mobilizace pracovních sil, zejména při zjišťování nových pracovních výkonností, nebo hospodárnějšího použití v daném podniku již pracujících osob.

Z dat obsažených v budovatelském programu Gottwaldovy vlády³⁰ vyplynulo, že po odsunu Němců chybělo v Československu nejméně půl milionu kvalifikovaných pracovních sil, a to především v pohraničních oblastech,³¹ což mohlo být vykompenzováno jedině prostřednictvím národní mobilizace pracovních sil.³² V dalším období se proto začal uplatňovat proces koordinovaného přerozdělování jednotlivých pracovníků na pracovní místa v určitých odvětvích nebo oborech společenské výroby tak, aby společně umožnili fungování celkové společenské práce v zájmu společnosti jako celku.³³ Společenská dělba práce se odvíjela od příslušnosti daného pracovníka do té které sociální skupiny podle pohlaví, věku, kvalifikace, ale také podle lokálních měřítek a s ohledem na rozdílnost potřeb a požadavků pracujících osob.³⁴ Určujícím faktorem národní mobilizace pracovních sil se stalo zachování proporcionality v celospolečenském měřítku s cílem zabezpečení efektivního a progresivního rozvoje společenské reprodukce pracovní síly v potřebné struktuře a podobě (podle odvětví nebo oborů, odborné kvalifikace či územního rozmíst'ování).³⁵

V následně vydaném dvouletém hospodářském plánu³⁶ byly již obsaženy prvky plánovitého řízení, byť se v této době uplatňovaly jen u některých dílčích oblastí hospodářství. Z Budovatelského plánu Gottwaldovy vlády lze doslovně citovat: „Účast každého

²⁸ GLOS, *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*, s. 5–6.

²⁹ KOCANDA, *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*, s. 112.

³⁰ *Budovatelský program Gottwaldovy vlády*. Praha: Orbis, 1946.

³¹ Srovnej: KALINOVÁ, L. *Společenské proměny v čase socialistického experimentu – k sociálním dějinám v letech 1945–1969*. Praha: Academia, 2007, s. 66–77; KOVAŘÍK, *Pracovní právo ČSSR*, s. 117.

³² KOCANDA, *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*, s. 112–113.

³³ Blíže např.: KALINOVÁ, L. *Analýza přípravy a využití pracovních sil z hlediska potřeb vědeckotechnického rozvoje čs. národního hospodářství*. Praha: Ústav pro ekonomiku a řízení vědeckotechnického rozvoje, 1982; KARABÍN, Š. *Zdokonalování plánování reprodukce pracovních sil a jejich racionálního rozmíst'ování. Metodické materiály k rozvoji hnutí za vyšší efektivnost a kvalitu veškeré práce*. Praha: Horizont, 1982.

³⁴ KOCANDA, *Způsoby plánovitého rozdělování pracovních sil*, s. 9–16.

³⁵ CHYSKÝ, *Rozmíst'ování pracovních sil*, s. 44–50.

³⁶ Podle zákona č. 192/1946 Sb., o dvouletém hospodářském plánu.

jednotlivce na hospodářském budování státu se musí stát otázkou národní cti a vlastenectví. Učiníme vše, aby produktivní práce, zejména práce fyzická, měla to čestné místo, které jí právem náleží. Zejména bude nutno: získati dostatečný počet pracovních sil pro ona výrobní odvětví, která mají pro dvouletý plán rozhodující význam, jako jsou průmysl báňský, výroba stavebních hmot, stavebnictví a zemědělství; postupně přeřaditi do výrobního procesu pracovníky přímo ve výrobě nezúčastněné a na dosavadních místech postradatelné, což platí pro pracovníky v poměru veřejném i soukromém; vrátiti kvalifikované síly do jejich původních povolání; získati pro produktivní práci ty, kdož dosud nepracují, ač pracovatí mohou; zabezpečiti nejdůležitější odvětví výroby pracovním dorostem, zvýšiti počet pracujících žen a začleniti do pracovního procesu i osoby se sníženou pracovní schopností. Všechna tato opatření se musí provádět tak, aby se přechod k nové produktivní práci těmto pracovníkům co nejvíce usnadnil a aby se zabezpečila slušná jejich životní úroveň.³⁷

Zpočátku se národní mobilizace pracovních sil uskutečnila na základě dobrovolnosti,³⁸ avšak brzy se ukázalo, že přijatá opatření nedostačují potřebnosti národní ekonomiky. Teprve později se proto začala uplatňovat o poznání razantnější a důslednější opatření, kdy v samém závěru trvání dvouletého plánu stát přistoupil k centrálně řízenému plánování mobilizace pracovních sil.³⁹ Podrobnější právní úpravu o jednotlivých nárocích přiřazených pracovníků obsahovala vyhláška Ministerstva pracovních sil z 3. listopadu 1952, č. 318/1952 Ú.1.⁴⁰ K masivnější mobilizaci a přesunům pracovních sil docházelo zejména během následující tzv. pětiletky,⁴¹ a to v souvislosti s přijetím zákona č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil, a vládního nařízení č. 128/1951 Sb., o organizaci náboru pracovních sil.

Řízené rozmisťování pracovních sil mělo na konci 40. let 20. století několik na sebe navazujících fází:⁴²

1. rozbor předchozího vývoje (sběr údajů o pracovní výkonnosti jednotlivých podniků),
2. analýza budoucích potřeb a zdrojů ke stanovení koncepce rozvoje národního hospodářství,

³⁷ *Budovatelský program Gottwaldovy vlády*, s. 14.

³⁸ Konkrétními technickými otázkami dobrovolného pracovního začlenění se zabývala prováděcí vládní nařízení č. 156/1947 Sb. a č. 157/1947 Sb. Předpisy jasně stanovily pořadí důležitosti konkrétních hospodářských oborů (odvětví) pro umístování pracovních sil. Mezi podpůrná opatření k provedení národní mobilizace pracovních sil patřilo např. proplacení jízdného za cestu do místa zaměstnání a stravného při prvním nastoupení do zaměstnání okresním úřadem ochrany práce zaměstnanci, příplatku k nákladům na stravování a přenocování, bezplatné lékařské vyšetření, příspěvek na přestěhování, poskytování zvláštní podpory k vyrovnání mzdových rozdílů atd. Srovnej: BOBEK, M. – MOLEK, P. – ŠIMÍČEK, V. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 495; STÁTNÍK, *Sankční pracovní právo*, s. 99.

³⁹ Blíže např.: Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 363, inv. č. 791, sign. 2001; Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945 – 1951, ka. 367, inv. č. 795, sign. 2101; Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945 – 1951, ka. 373, inv. č. 798, sign. 2107; Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 396–397, inv. č. 830, sign. 2198; Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 406–408, inv. č. 842, sign. 2307; Národní archiv, Praha – Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945 – 1951, ka. 439, inv. č. 928, sign. 5040.

⁴⁰ VOJÁČEK – SCHELLE – KNOLL, *České právní dějiny*, s. 57–77.

⁴¹ BOBEK – MOLEK – ŠIMÍČEK, *Komunistické právo v Československu*, s. 495.

⁴² KOCANDA, *Způsoby plánovitěho rozdělování pracovních sil*, s. 47.

3. vyjádření hlavních úkolů a vymezení zdrojů ve státním plánu a v dalších plánech,
4. závěrečná fáze, v níž se řešila zejména otázka, jak konkrétně zabezpečit realizaci plánu rozdělování pracovních sil.

Plánovité řízení pracovních sil tedy probíhalo v těchto podobách:⁴³

- a) reprodukční pohyb pracovních sil,⁴⁴
- b) získání nových pracovních zdrojů z práce schopného dospělého obyvatelstva, které dosud do pracovního procesu zapojeno nebylo,⁴⁵
- c) redistribuce pracovních sil (meziodvětvový přesun pracovníků),⁴⁶
- d) zvyšování pracovní výkonnosti a kázně, pracovní soutěžení.⁴⁷

Mezi hlavní způsoby, jakými bylo plánovité řízení pohybu pracovních sil realizováno, patřily:⁴⁸

1. výběr z uchazečů k obsazení atraktivnějších pracovních míst,
2. nábor pracovníků do určité oblasti hospodářství, kteří se dobrovolně přihlásili,
3. nucené určování pracovníků do určených pracovních míst.

Právě posledně zmíněný způsob umístění pracovních sil byl prováděn bez ohledu na zájmy a potřeby jedince a uplatňoval se ve dvou formách: přímé a nepřímé. Přímé (administrativní) řízení⁴⁹ se uskutečňovalo zásadně dvěma způsoby – pozitivním (přikázáním na dané pracovní místo) nebo negativním (zakazováním vzniku předmětného pracovního vztahu). Naproti tomu nepřímé řízení⁵⁰ představovalo plánovité hospodářství usměrňující příliv pracujících do vybraných hospodářských odvětví nebo do jednotlivých regionů, a to jiným způsobem než přikázáním pracovního místa či udělováním sankcí (např. skrze finančně zajímavé navýšování mzdy, lepší pracovní podmínky, zajištění stálosti práce, možnost mzdového a sociálního vzestupu, perspektivnější životní podmínky a celkově lepší společenské postavení dané zaměstnáním, odstranění obtíží spojených s výškolením, znalostí oboru a znalostí pracovních příležitostí).

Pojem pracovního poměru a subjekty pracovněprávního poměru, jeho vznik, změna a zánik

Pracovní poměr představuje nejvýznamnější druh pracovněprávního vztahu coby základní druh, ze kterého ostatní typy vychází nebo na něj navazují, např. účast zaměstnanců na řízení organizace ve vnitřních orgánech zaměstnavatele (typické pro socialistickou organizaci) nebo vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem reprezentující tzv. doplňkové pracovněprávní vztahy, dále odpovědnostní a sankční vztahy, vztahy související s kontrolou nad bezpečností práce, právní poměry sociálního zabezpečení atd.⁵¹ Samostatně od pracovního poměru existoval učební poměr.

⁴³ KOCANDA, *Způsoby plánovitěho rozdělování pracovních sil*, s. 50.

⁴⁴ Tamtéž.

⁴⁵ GLOS, *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*, s. 36–41.

⁴⁶ Tamtéž, s. 30–36.

⁴⁷ NOVOTNÝ, *Nábor a rozmístování pracovních sil*, s. 6 a následující.

⁴⁸ GLOS, *Plánovitá distribuce pracujících: Problém pracovních sil v poválečném Československu*, s. 63–68.

⁴⁹ Tamtéž, s. 63–71.

⁵⁰ Tamtéž, s. 71–73.

⁵¹ KALENSKÁ, M. – NOVOTNÁ, E. *Pracovní právo pro funkcionáře a pracovníky národních výborů a podniků místního hospodářství*. Praha: TEPS, 1987, s. 45–47.

Byť až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. neexistovala jednotná definice, můžeme tehdejší pracovní (služební) poměr vnímat jako realizaci dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výkonu práce, kdy se zaměstnanec zavázal osobně vykonávat sjednaný rozsah prací dle pokynů zaměstnavatele a v jeho prospěch a zaměstnavatel přijal závazek zaměstnanci za vykonanou práci vyplatit odměnu, přitom vytvářet příznivé pracovní podmínky.

Pracovní poměr lze rozdělit do několika druhů:

- a) pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, na dobu neurčitou nebo na zkoušku,
- b) pracovní poměr hlavní, vedlejší nebo souběžný,
- c) podle místa výkonu práce na pracovní poměr domácího pracovníka či domovníka anebo pracovní poměr ostatních zaměstnanců, kteří dojížděli/docházeli do místa výkonu práce,
- d) podle subjektu, vystupujícího v roli zaměstnavatele (živnostník, právnická osoba soukromého práva, stát nebo jiný subjekt veřejného práva; po roce 1948 především socialistické organizace, dále jiná právnická osoba nebo zcela výjimečně občané mezi sebou, např. k výkonu osobních služeb),
- e) pracovní poměr vedoucího pracovníka, pracovníka státního aparátu, učitele, člena advokátní poradny, zdravotnického pracovníka, vědeckého pracovníka a jiné osoby mající zvláštní povahu nebo zastupující společenskou funkci,⁵²
- f) pracovní poměr založený individuální pracovní smlouvou, rámcovou pracovní smlouvou, volbou či jmenováním.

Až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. neexistovala v Československu ani jednotná pravidla pro vznik, změnu a zánik pracovních poměrů. Pracovní poměr mohl vzniknout na základě jedné ze tří právních skutečností: dle pracovní smlouvy (služební smlouvy), správního aktu, ze zákona. Mezi nejvýznamnější prameny práva můžeme označit především obecný zákoník občanský č. 946/1811 ř. z., ve znění třetí novely z roku 1916,⁵³ pojednávající v ustanoveních § 1151 až 1174 o služební smlouvě, která se využívala zejména při najímání pracovní síly nekvalifikovaných dělníků.⁵⁴

Služební smlouva coby konsenzuální typ právního jednání vznikla, jakmile se někdo zavázal konat osobně pro jiného službu po sjednanou dobu; k platnosti nebyla vyžadována speciální forma, zcela postačovala neformální dohoda stran o povinnosti konat práce přiměřené okolnostem. Zpravidla byly sjednávané práce konkretizovány alespoň co do druhu, jen výjimečně se strany současně dohodly i na rozsahu a způsobu poskytování služeb, odměně za odvedenou práci a době, po kterou byla služba poskytována.⁵⁵ Ve všech případech se však k platnosti vzniku služebního poměru vyžadovalo, aby byl přesně určen okamžik počátku služebního poměru. Již obecný zákoník občanský z roku 1811 obsahoval

⁵² Role zaměstnance se odvíjela od mnoha faktorů – na charakter pracovního poměru měla vliv národnost zaměstnance, státní občanství, pohlaví, věk. Pro tyto různé kategorie zaměstnanců se proto uplatňovala také zvláštní právní úprava dle živnostenského řádu, horního zákona, zákona o soukromých úřednících, zákona o dělnících na režijních stavbách železnic, zákona o domácí práci a mnoha dalších.

⁵³ Tedy dle novely provedené císařským nařízením ze dne 19. března 1916 č. 69/1916 ř. z.

⁵⁴ Podrobně se úpravě služební smlouvy až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. věnuje např.: VOJÁČEK, L. Když služební smlouva dosluhovala. In: DVOŘÁK, J. – MALÝ, K. *200 let Všeobecného občanského zákoníku*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2011, s. 230–240.

⁵⁵ Tamtéž, s. 231.

ochranné, tzv. donucovací právo, vtělené do kogentní normy obsažené v ustanovení § 1164.⁵⁶

Vedle služební smlouvy se v běžném životě začal od konce 19. století⁵⁷ používat pojem „pracovní smlouva“, vycházející z římského institutu *locatio conductio operarum*. Obsahově se však služební a pracovní smlouva překrývaly,⁵⁸ neboť v obou případech se jednalo o právní titul, na jehož základě se někdo zavázal, že bude pro jiného pro určitý čas konat služby; dvoustranný kontrakt současně zakládal i další subjektivní práva a povinnosti účastníků právního poměru, stejně jako i pracovní podmínky neodporující pracovní právním předpisům. Někdy se pro pracovní smlouvu užívalo také označení „námezdní smlouva“.⁵⁹ Obsah pracovní smlouvy představovala směna pracovní síly za mzdu, nebo též *de facto* nájem služeb.⁶⁰

Po roce 1948 byla však pravidla o služební smlouvě, obsažená v ustanoveních obecného zákoníku občanského, pojímána nikoliv jako institut občanského práva, řadící se do systému smluv obligačního práva, nýbrž interpretována v souladu s novými politickými a ekonomickými poměry, tj. zejména v souladu s Ústavou z 9. května 1948. Úprava služební smlouvy byla z občanského zákoníku č. 141/1950 Sb. vyjmuta. Profesor Ladislav Vojáček k tomuto dále vysvětluje: „Důvodem bylo přesvědčení, že lidově demokratický zákonodárce nemůže převzít buržoazní koncepci pracovní smlouvy, považující lidskou práci za zboží.“⁶¹ Již krátce po roce 1948 se totiž počítalo se zcela novou úpravou pracovního poměru, která bude vycházet z unifikovaného kodexu práce. Nelze však bez dalšího říct, že by se občanský zákoník na pracovní smlouvu vůbec nevztahoval. Právě naopak, jelikož pracovní právní předpisy neobsahovaly zvláštní úpravu, aplikovaly se tytéž zásady co do řešení otázek nabytí způsobilosti k pracovní právním úkonům, souladu vůle s jejím projevem, nebo zastoupení účastníka pracovního poměru, stejně jako obecná soukromoprávní pravidla pro obsah, ale i vznik, změnu a zánik závazků, jestliže to charakter pracovní smlouvy dovozoval.

Vedle obecného zákoníku občanského se pro různá odvětví a rozdílné skupiny obyvatel používaly speciální předpisy. Typickým příkladem byla zvláštní pravidla pro technické a administrativní pracovníky a pracovníky obchodu, na které se vztahoval zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).⁶² Tento zákon se vztahoval na pravidelný pracovní výkon osob:

a) které při provozování obchodu byly ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby (obchodní pomocníci) nebo služby vyšší, nikoliv kupecké,

⁵⁶ KOVAŘÍK, J. *Společenské pracovní vztahy a pracovní smlouva*. Praha: Práce, 1960, s. 115.

⁵⁷ KALENSKÁ, M. *Pracovní poměr v socialistickém právu*. Praha: Academia, 1984, s. 123.

⁵⁸ HROMADA, *Československé pracovní právo*, s. 8.

⁵⁹ KALENSKÁ, *Pracovní poměr v socialistickém právu*, s. 124.

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ VOJÁČEK, Když služební smlouva dosluhovala, s. 230.

⁶² Srovnej HERMANN-OTAVSKÝ, K. – SRB, J. *Zákon ze dne 11. července 1934, čís. 154 Sb. z. a n., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích)*. Praha: Československý Kompas, 1935; CHYSKÝ, J. *Judikatura k zákonu o soukromých zaměstnancích č. 154/34 Sb. z. a n.: Nový soubor judikatury s platným textem zákona a poznámkami*. Praha: Právnické knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1945; CHYSKÝ, *Pracovní právo v kostce*; CHYSKÝ, J. *Pracovní právo: vybrané otázky*. Praha: Práce, 1950.

- b) které byly ustanoveny ke službám vyššího druhu v báňských podnicích podrobených obecnému zákonu hornímu,
- c) které na základě smlouvy o práci jako obchodní cestující, zástupci nebo jednatelé pracovaly jménem a na účet svých zaměstnavatelů,
- d) které byly ustanoveny, aby převážně konaly buď kupecké služby, nebo služby vyšší, nikoliv kupecké v podnicích a závodech, pro které platil živnostenský řád, stejně tak i ve všech jiných podnicích, ústavech a závodech, provozovaných veřejnými nebo soukromými podnikateli nebo příslušníky svobodných povolání (např. úvěrní ústavy, spořitelny a záložny, zastavárny, pojišťovny, správa nebo distribuce periodických tiskopisů, kanceláře advokátů, notářů a patentních zástupců, u civilních inženýrů, neautorizovaných architektů a u civilních geometrů [oprávněných zeměměřičů], v tabákových trafikách a loterních sběrnách),
- e) které byly ustanoveny, aby převážně konaly služby vyššího druhu u jiných osob fyzických nebo u osob právnických (spolků, nadací atd.) a podobných sdružení.

Zaměstnancem v soukromém sektoru mohla být osoba pracující pro jednoho zaměstnavatele, stejně jako osoba – domácí dělník – která vykonávala mimo zaměstnavatelovu dílnu po živnostensku práce na zakázku jednoho nebo několika zaměstnavatelů.⁶³

Pracovní poměr soukromých úředníků započal uzavřením písemné nebo i ústní smlouvy o práci, v níž musel být uveden druh, způsob a rozsah prací a plat, případně i podrobné pracovní podmínky.⁶⁴ Do čtrnácti dnů po nastoupení do práce byl zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o podstatných právech a povinnostech, plynoucích z ujednané smlouvy o práci (vždy musela být potvrzena výše platu a délka výpovědní lhůty). Již tehdy byl hojně využíván institut zákazu konkurence – zaměstnanec nesměl bez předchozího svolení zaměstnavatele vykonávat jiné zaměstnání nebo být jakkoliv činný pro jiný podnik nebo na cizí účet.

Za odvedenou práci přináležel zaměstnanci plat, jímž se myslely i nejrůznější požitky (pevně peněžitě slušné, provize, podíl na zisku, tzv. remunerace [jednalo se o mimořádnou peněžní odměnu mimo pevný plat k nejrůznějším příležitostem, jakými byly Vánoce, výročí, rozloučení apod.] nebo jiné peněžitě nebo naturální požitky vyhovující požadavkům zdraví, mravnosti a náboženskému přesvědčení zaměstnance). Základem platu bylo pevné slušné, vyplácené vždy nejpozději na konci každého kalendářního měsíce; na plat mohla být dopředu poskytnuta zaměstnanci záloha.

Zákon o soukromých zaměstnancích velmi zevrubně upravoval skončení pracovního poměru. K tomu docházelo:

- a) uplynutím sjednané doby,
- b) výpovědí (výpovědní lhůta trvala šest neděl v případě, kdy pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku netrval v den výpovědi déle než patnáct let; tři měsíce, pokud pracovní poměr trval v den výpovědi již déle než patnáct let, ale ne déle než dvacet let; pět měsíců, trval-li pracovní poměr v den výpovědi již déle než dvacet let),

⁶³ Patřili sem i živnostníci, pakliže vedle své samostatně výdělečné činnosti vykonávali i domácí práci, stejně jako zástupci na provisi, přestože nebyli v pracovním poměru, a to dokonce i v případě, že vykonávali pouze samostatnou výdělečnou činnost v rámci své živnosti bez cizích pracovních pomocníků.

⁶⁴ KOVAŘÍK, *Společenské pracovní vztahy a pracovní smlouva*.

- c) předčasným zrušením každou ze stran z důležitých důvodů, a to v osmidenní lhůtě počítané od okamžiku, kdy se druhá strana o důležitém důvodu dozvěděla:
- zaměstnancem v případě, kdy se taková osoba stala práce neschopnou nebo nemohla-li práci nadále vykonávat bez újmy pro své zdraví nebo mravnost; zadržoval-li nebo zkracoval-li mu zaměstnavatel neprávem plat nebo jiné požitky nebo jinak porušoval ujednanou služební smlouvu; odmítal-li zaměstnavatel přijmout opatření na ochranu života, zdraví nebo mravnosti zaměstnance; a konečně, ublížil-li zaměstnavatel zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům skutkem, nebo se dopustil hrubé urážky proti nim anebo odepřel-li chránit zaměstnance proti takovým jednáním příslušníka své vlastní rodiny nebo jiného svého zaměstnance;
 - zaměstnavatelem tehdy, když se zaměstnanec stal služebně nelojálním, nechal-li si poskytnout bez vědomí a svolení zaměstnavatele třetími osobami neoprávněné prospěchy, nebo o ně požádal; stal-li se zaměstnanec práce neschopným nebo odmítal-li se řídit zaměstnavatelovými příkazy, případně sváděl jiné zaměstnance zaměstnavatele k pracovní neposlušnosti; dopustil-li se zaměstnanec násilností, porušení mravnosti nebo hrubých urážek na cti na zaměstnavateli, jeho zástupci, příslušnicích jejich rodin nebo na jiných zaměstnancích.
- d) smrtí zaměstnance,
- e) změnou majitele závodu či smrtí zaměstnavatele, byla-li ve stanovených lhůtách uplatněna výpověď zaměstnance; v opačném případě pracovní poměr trval s právními nástupci zaměstnavatele a jeho dědici.

Vedle výše zmíněných druhů pracovního poměru se uplatňovala také domácká práce. Podle vládního nařízení č. 261/1942 Sb., ve znění vládního nařízení č. 76/1944 Sb., se takovou prací myslela výroba nebo zpracování zboží dělníkem nebo domáckým živnostníkem z příkazu a na účet jednoho nebo několika podnikatelů domácké práce nebo zprostředkovatelů.

Podnikatelé domácké práce, kteří si nechali vyrobit zboží u domáckých dělníků nebo domáckých živnostníků, museli způsob výroby nahlásit Nejvyššímu cenovému úřadu ve stanovené lhůtě. Dále byli povinni vést podrobné seznamy osob, kterým zadávali domáckou práci nebo jim svěřili její zprostředkování; tyto seznamy musely být ve výdejních domácké práce umístěny na dobře viditelném místě. Obdobné pravidlo platilo také pro povinnost uveřejnit ve výdejně přehledy o odměnách za práci (za jednotlivý pracovní kus; pokud nebylo možné odměnu určit od kusu, byla stanovena v závislosti od odpracované pracovní doby) a připojit k nim vzorkové knížky. Podnikatel domácké práce nebo její zprostředkovatel byl dále povinen předložit úřadu práce dodávkovou knížku za účelem opatření potvrzení o nahlédnutí a poté ji na své útraty vydat domáckým dělníkům, domáckým živnostníkům, zprostředkovatelům nebo osobám jim na roveň postaveným. Do dodávkové knížky se povinně zapisovaly tyto údaje:

- a) druh a počet zadaných prací,
- b) datum zakázky a odvedení práce,
- c) ujednání o vypočítávání a výši odměny (případně odkaz na příslušné úřední opatření),
- d) ujednání o zúčtování látek a příprav dodaných domáckým dělníkem nebo živnostníkem,
- e) doba a výše vyplacené odměny, důvod výplaty a výše srážek.

Dodávková knížka (stejně jako vyřazené doklady o odměnách) musela být uschována nejméně po dobu dvou let a domácí dělník nebo domácký živnostník ji na požádání musel

předložit k nahlédnutí Ministerstvu hospodářství a práce, živnostenskému inspektorátu, nemocenské pojišťovně, úřadu práce či Úřadovně pověřené Ministerstvem hospodářství a práce.

Pracovní poměr mezi státem a osobami, jež vykonávaly veřejnou moc a vyvíjely určitou činnost ve jménu státu, vznikal na základě správního aktu. Jednalo se především o státní zaměstnance, kteří se o dané místo nejprve ucházeli a poté, co byli z ostatních uchazečů vybráni, byli na danou pozici dosazeni, nebo byli přímo jmenováni do funkce. Za veřejného zaměstnance bylo možné pokládat jednotlivé zaměstnance státu, podniků, ústavů a fondů státních nebo státem spravovaných, dále učitele obecných a občanských škol, zaměstnance svazků územní samosprávy, duchovní kongruálních církví a náboženských společností, vykonávající na systemizovaných místech úkony veřejné duchovní správy se souhlasem státní správy kultové, profesory diecézních bohosloveckých učilišť atd. Jejich pracovní a platové poměry přitom upravovaly všeobecně závazné předpisy.

Pracovní poměry veřejných zaměstnanců byly specifické v tom směru, že jejich zaměstnavatele představoval stát. Tito zaměstnanci se tak přímo podíleli na výkonu státní moci a oproti jiným skupinám zaměstnanců se těšili relativní jistotě trvání pracovního poměru a stability pracovních podmínek (mzdových apod.). Zvláštností také je, že na rozdíl od klasického pracovního poměru založeného pracovní smlouvou v tomto případě pracovní poměr nevznikl v okamžiku vydání administrativního aktu, ale teprve faktickým nastoupením výkonu práce; pracovní poměr založený volbou vznikl dnem, jenž byl předem stanoven jako den nástupu do volené funkce, a opačně skončil uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce. Dalším rozdílem byla skutečnost, že v případě založení pracovního poměru státních zaměstnanců byly na uchazeče zpravidla kladeny zvýšené nároky oproti požadavkům na běžné zaměstnance, a to právě proto, že po nastoupení na pracovní pozici vystupovali navenek jménem státu. Mezi tyto specifické požadavky patřily např. československé státní občanství, státní spolehlivost a osobní bezúhonnost, tělesná a duševní způsobilost k vykonávané práci, potvrzení o vykonání přiměřené doby práce ve výrobě, potřebná politická a odborná způsobilost.

Služební poměr státních úředníků a státních zřízenců upravoval zákon č. 15/1914 ř. z., tzv. služební pragmatika.⁶⁵ Tento předpis obsahoval zcela autonomní právní úpravu přijetí do státní služby, práva a povinnosti úředníků a zřízenců, stejně jako změnu a zrušení služebního poměru, případně i sankční řízení v případě nedodržení uložených povinností. V tomto typu pracovního poměru se vyžadovala vysoká míra zodpovědnosti a samostatnosti úředníků a zřízenců, loajálnost a věrnost státu. Své pracovní úkoly musely tyto osoby plnit nestranně a svědomitě, oproti ostatním pracujícím byly mnohem více v centru veřejného zájmu a také pozornosti, a proto u nich byl rovněž kladen velký důraz na osobní charakterové vlastnosti, životní hodnoty a postoje.

Československo po druhé světové válce muselo vyřešit situaci, jak personálně zajistit fungování státu a jeho organizačních složek. V době nesvobody bylo totiž přijato množství

⁶⁵ Blíže se tomuto tématu věnuje např.: ČERMÁK, L. *Služební pragmatika*. Část 1. Praha: Státní nakladatelství, 1926; ČERMÁK, L. *Služební pragmatika*. Část 2. Praha: Státní nakladatelství, 1930; ČERMÁK, L. *Služební pragmatika*. Část 3. Praha: Státní nakladatelství, 1933; ZAVADIL, E. *Služební pragmatika*. Olomouc, 1938.

opatření majících za cíl snížit počty veřejných zaměstnanců⁶⁶ a odstranit osoby neárijského původu, především Židy a jejich míšence, ale také legionáře a ostatní nespolehlivé osoby. Po válce logicky muselo dojít k celkové reaktivaci státních zaměstnanců a k prozkoumání jejich činnosti za války, k čemuž sloužily tzv. očistné komise.⁶⁷

Nadále zůstaly v platnosti i další zákony přijaté již v době před druhou světovou válkou. Mezi nimi můžeme zmínit zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících).⁶⁸ Podle tohoto předpisu mohl být služební poměr založen ústní úmluvou nebo písemným prohlášením zaměstnavatele doručeným zaměstnanci anebo písemnou smlouvou.

Zvláštním druhem pracovního poměru, založeného správním aktem, byl pracovní poměr vzniklý vydáním přidělovacího dekretu okresního úřadu ochrany práce, který přímo určoval pracovníka na konkrétní místo a dočasně jej tak zařazoval do pracovního procesu na nejdůležitější úseky národního hospodářství ve smyslu dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Pracovní poměr vznikl ke dni, který byl v přidělovacím dekretu označen jako den nástupu do zaměstnání. Výpověď z takového pracovního poměru byla platně podána jedině za předpokladu, že se jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel osobně dostavili k jednání před okresní národní výbor (v případě odvolání též před krajský národní výbor); jak již bylo výše uvedeno – příslušný národní výbor musel s uzavřením nebo rozvázáním pracovního poměru vyslovit souhlas. Tento složitý postup byl překonán až přijetím zákoníku práce č. 65/1965 Sb.⁶⁹

Pokud jde o pracovní poměr vzniklý na základě zákona, tento se uplatňoval např. v případě reorganizace, kdy zaměstnanec určitého útvaru, který byl zrušen, přešel nově vzniklý útvar, případně tam, kde došlo k přerozdělení kompetencí mezi několika státními útvary.⁷⁰

Ať už byl pracovní poměr založen jakýmkoliv způsobem, zaměstnanec a zaměstnavatel měli stanovená práva a povinnosti, jež byli povinni při pracovním výkonu plnit. Mezi základní povinnosti zaměstnanců se řadila povinnost osobně vykonat sjednaný druh práce (v odpovídajícím rozsahu, kvalitě a času), povinnost řídit se pokyny nadřízených pracovníků a vedoucích, povinnost dodržovat právní předpisy, předpisy bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a pracovní kázeň, povinnost dodržovat a plně využívat pracovní dobu.

⁶⁶ Snížení počtu zaměstnanců se dělo především propouštěním provdaných žen, které mohly být zajištěny ze strany svého manžela. Po válce se tyto ženy mohly do veřejné služby vrátit, a to díky dekretu prezidenta republiky č. 68/1945 Sb. a dekretu prezidenta republiky č. 74/1945 Sb., o reaktivaci a o opětném ustanovení provdaných žen ve veřejné službě, nebo podle nařízení Slovenské národní rady č. 16/1946 Sb. n. SNR, o znovuustanovení propuštěných vdaných státních zaměstnankyň.

⁶⁷ Na základě dekretu prezidenta republiky č. 105/1945 Sb. ve znění zákonů č. 130/1946 Sb. a č. 247/1946 Sb., a vyhlášky zemského národního výboru v Praze č. 141/1947 Ú.1.1, o úpravě vydávání osvědčení o státní a národní spolehlivosti. Srovnej: VOJÁČEK – SCHELLE – KNOLL, *České právní dějiny*, s. 466–468.

⁶⁸ Zákon byl zrušen až přijetím zákoníku práce č. 65/1965 Sb., přičemž přechodná ustanovení prosazovala zásadu *lex posterior derogat legi priori*, tj. že pracovníprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 1966 se posuzovaly dle zákoníku práce. V souladu s § 276 odst. 2 zákoníku práce se podle dosavadních předpisů posuzovaly nároky vzniklé z pracovního poměru do 31. prosince 1965 a právní úkony týkající se změny a skončení pracovního poměru učiněné před 1. lednem 1966 a jejich právní účinky, i když nastaly po tomto dni; platnost vzniku pracovního poměru sjednávaného pracovní smlouvou, však již byla posuzována vždy podle zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

⁶⁹ NOVOTNÝ, *Nábor a rozmístování pracovních sil*, s. 2–4.

⁷⁰ HROMADA, *Československé pracovní právo*, s. 74.

Zvláštní zákony, podzákoné právní akty nebo pracovní řády jednotlivých zaměstnavatelů tyto závazky mohly ještě více rozšířit a konkretizovat.

K rozvázání pracovního poměru mohlo dojít na základě několika právních skutečností:⁷¹

1. Dvoustrannou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – tímto způsobem mohl být rozvázán pouze pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou. Pracovněprávní vztah skončil ke konkrétnímu dni, který si strany v dohodě sjednaly. Pokud s rozvázáním pracovního poměru souhlasily obě strany, nebyl rovněž vyžadován souhlas okresního úřadu ochrany práce; závodní výbor Revolučního odborového hnutí měl v každém případě možnost se k dohodě vyjádřit, ovšem jeho případné negativní stanovisko nemělo na právní účinnost dohody o rozvázání pracovního poměru žádný vliv.⁷²
2. Výpovědí – jednalo se o jednostranné prohlášení zaměstnavatele nebo zaměstnance, kterým projevil druhé straně vztahu zřejmý záměr ukončit stávající pracovní poměr; pokud byla výpověď podána ze strany zaměstnavatele, v případě napadení její platnosti se zkoumalo, zda osoba, která vůči zaměstnanci výpověď učinila, byla k tomuto kroku oprávněna.⁷³ Pro platnost výpovědi zákon nestanovil žádnou formu, mohla tak být podána jak písemně, tak i jen ústně. Projev nemusel být nijak odůvodněný a ke své platnosti nevyžadoval přijetí druhou stranou, zcela postačovalo, že došel do její dispozice. Tento nejběžnější způsob rozvázání pracovního poměru upravoval jak obecný zákoník občanský, tak i některé další, zvláštní pracovněprávní předpisy. Vzhledem k přetrvávající právní roztržičnosti se proto právní úprava výpovědi odlišovala co do výpovědních důvodů i co do délky výpovědní lhůty. Ve většině případů – na něž se vztahovalo ustanovení § 13 odstavec 1 dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. – mohl být pracovní poměr účinně rozvázán jedině po předchozím souhlasu okresního úřadu ochrany práce.⁷⁴ Výpověď mohla být podána:
 - bez uvedení důvodu zrušením pracovního poměru ve zkušební době – zaměstnanec i zaměstnavatel byli oprávněni kdykoliv v průběhu jednoměsíční výpovědní lhůty skončit pracovní poměr, a to prostřednictvím písemné výpovědi podané druhé straně (ve služebním poměru sjednaném na zkoušku činila výpovědní lhůta v případě podání výpovědi kteroukoliv ze stran během prvního roku trvání čtrnáct dní; poté musela být zachována výpovědní lhůta, která činí v prvním roku služby čtyři neděle a každého následujícího roku stoupala o čtrnáct dní, až do nejvyšší výměry šesti měsíců),

⁷¹ STÁTNIČEK, *Sankční pracovní právo*, s. 17.

⁷² KOVAŘÍK, J., *Základy československého socialistického pracovního práva*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1962, s. 41.

⁷³ CHYSKÝ, *Pracovní právo: vybrané otázky*, s. 8.

⁷⁴ Vedle již výše naznačených případů (viz kapitola o úřadech ochrany práce, pojednání o přínosu dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti) nebyl souhlas vyžadován rovněž v případě sjednání pracovního poměru na zkoušku, jestliže takový poměr skončil do jednoho měsíce od uzavření, dále u zaměstnanců vykonávajících sezónní nebo kampaňové práce do skončení takových prací. Ve specifických případech byl souhlas okresního úřadu ochrany práce zcela vyloučen – typicky u výpovědi pracovních poměrů ředitelů a náměstků ředitelů národních podniků (dle vyhlášky Ministerstva sociální péče ze dne 26. března 1948 č. 545/1948 Sb.) a zaměstnanců československých státních drah (dle vyhlášky Ministerstva sociální péče ze dne 26. března 1948 č. 546/1948 Sb.).

- v důsledku zcizení a propachtování (výpověď musela být podána v následujícím jednom měsíci; výpovědní lhůta trvala zpravidla dva měsíce, ale mohla být i kratší),
 - v důsledku konkursu uvaleného na zaměstnavatelovo jmění (výpověď musela být podána v následujícím jednom měsíci; výpovědní lhůta trvala zpravidla dva měsíce, ale mohla být i kratší),
3. okamžitým zrušením pracovního poměru (tj. předčasným propuštěním zaměstnance zaměstnavatelem nebo předčasným vystoupením zaměstnance z jeho vůle) – tento způsob rozvázání pracovního poměru byl uplatňován pouze na základě mimořádně závažného provinění zaměstnance (např. pro ztrátu důvěry), ale i z jiných závažných příčin (např. pro hrubé porušení pracovní kázně ohrožující morálku a pracovní kázeň v podniku, jednání zaměstnance bezprostředně ohrožovalo zdraví nebo život ostatních spolupracovníků apod.). Pochopitelně mohl být pracovní poměr okamžitě ukončen i z důvodů na straně zaměstnavatele – pro hrubou urážku či jiné obdobně dehonestující chování zaměstnavatele vůči zaměstnanci nebo příslušníkům jeho rodiny (slovem, písmem nebo i znamením) v takové intenzitě, která absolutně vylučovala jakoukoliv budoucí spolupráci. Je nutné si však uvědomit zřetelnou nerovnováhu v postavení jednotlivých účastníků pracovněprávního vztahu, neboť z výše uvedených důvodů mohl zaměstnavatel přistoupit k okamžitému rozvázání pracovního poměru bez dalšího; nactiutrhání zaměstnance ovšem mělo být předně řešeno poskytnutím patřičného zadostiučinění ze strany zaměstnavatele a pouze nebylo-li poskytnuto zcela nebo v nedostatečném rozsahu, mohl zaměstnanec přistoupit k předčasnému zrušení pracovního poměru.⁷⁵ Důležitý důvod k okamžitému rozvázání pracovního poměru musel být uplatněn jakoukoliv ze stran pracovněprávního vztahu v co nejkratší lhůtě, a to jasnou a druhé straně zcela srozumitelnou formou.⁷⁶
4. Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou skončil ke dni, jenž byl účastníky pracovního poměru v pracovní smlouvě sjednán. Pracovní poměr ohraničený sjednaným rozsahem prací skončil dokončením určených prací.

⁷⁵ CHYSKÝ, *Pracovní právo: vybrané otázky*, s. 51.

⁷⁶ Důležitý důvod pro zaměstnavatele k předčasnému propuštění zaměstnance představovala např. situace, kdy zaměstnavatel zjistil, že zaměstnanec mu byl ve službě nevěrným nebo se provinil činem, pro který se jevil být nehodným zaměstnavatelovy důvěry (zde např.: rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 11. října 1949 sp. zn. Opr 60/49, podle něhož vede k předčasnému zrušení pracovního poměru, když zaměstnanec znárodněného podniku podává jeho bývalému majiteli zprávy o tom, co se v podniku děje, a pokouší se chránit v něm jeho zájmy), zaměstnanec dále nebyl schopný konat převzaté služby, zaměstnanec se tvrději vzpíral konat své služby nebo podrobil se nařízením týkajícím se své služby, nebo se pokoušel svést jiné zaměstnance k neposlušnosti vůči zaměstnavateli, zaměstnanec byl nemravný nebo vedl-li nemravný život. Nepřijatelné bylo rovněž brání úplatků od třetích osob. Jedním z důvodů okamžitého ukončení pracovního poměru byla bohužel také nemožnost zaměstnance konat své služby z důvodu nemoci nebo pro neštěstí trvající déle než 14 dní. Naopak důležitým důvodem, aby obráceně zaměstnanec předčasně vystoupil ze služebního poměru, bylo zejména, pokud se stal neschopným k pokračování ve své službě nebo nemohl-li pokračovat v ní bez patrné škody pro své zdraví, případně jestliže mu zaměstnavatel nenáležitě zmenšil nebo zadržel úplatu, jestliže zaměstnanec poškozoval poskytováním nezdravé nebo nedostatečné stravy nebo nezdravého bytu nebo porušil jiné podstatné smluvní ustanovení, odpíral-li zaměstnavatel dostát svým povinnostem na ochranu života a zdraví zaměstnancova, dopustil-li se zaměstnavatel činů spočívajících v porušení mravnosti nebo značných urážek na cti proti zaměstnanci nebo jeho příslušníkům atd. K tomuto blíže KIZLINKOVÁ, V. – TOLAR, J. *Pracovní poměr – zrušení – zákony: důvody k okamžitému (předčasnému) zrušení pracovního poměru ve světle judikatury*. Praha: Václav Tomsa, 1948.

5. Smrtí zaměstnance – daný způsob logicky vyplýval ze samé podstaty pracovního poměru, který je založen na osobním výkonu práce (s výjimkou výkonu domácí práce). Ke skončení pracovního poměru z důvodu úmrtí zaměstnance zpravidla docházelo mimo vůli účastníků pracovněprávního vztahu. Naproti tomu zánik zaměstnavatele nebyl sám o sobě důvodem pro skončení pracovního poměru – pokud zaměstnavatel zanikl likvidací, měl povinnost závčas rozvázat se stávajícími zaměstnanci pracovní poměr, a to prostřednictvím dohody nebo výpovědi (výpověď musela být podána v následujícím jednom měsíci; výpovědní lhůta trvala zpravidla dva měsíce, ale mohla být i kratší).⁷⁷ Jestli však zaměstnavatel zanikal bez likvidace (přeměnou, fúzí, splynutím s jiným podnikem nebo rozdělením), zaměstnanci bez dalšího přešli pod nového zaměstnavatele.⁷⁸
6. Výjimečně na základě správního aktu nebo rozhodnutí soudu apod.

Pracovněprávní instituty⁷⁹

1. Otázky odměňování za práci

V případě soukromých zaměstnanců byla výše mzdy odvislá od konsensuální vůle obou stran pracovního vztahu a sjednávala se zpravidla již v pracovní smlouvě.⁸⁰ Postupem času ale státní aparát zasahoval v čím dál větší míře i do těchto oblastí.⁸¹

V listopadu roku 1948 nabyl účinnosti zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice. Podle tohoto předpisu byla ustanovena státní mzdová komise, jejímž úkolem bylo dohlédnout zejména na to, aby mzdová politika byla souladná s jednotným hospodářským plánem; konkrétně, aby komise:

⁷⁷ Úmrtím zaměstnance služební poměr zanikl bez dalšího (vdově nebo manželským dětem přináležely požitky zemřelého zaměstnance ještě za čtyři neděle po dni zaměstnancova úmrtí), avšak v případě úmrtí zaměstnavatele služební poměr i nadále trval, pokud jej nezrušil v jednom následujícím měsíci zaměstnanec; možnost zrušit služební poměr měli také dědici zemřelého zaměstnavatele. Pokud dědicové svého práva využili ještě v době před uplynutím původně sjednaného určeného času, případně pokud byla smlouvena výpovědní lhůta delší, než jak bylo smlouveno ve služební smlouvě, mohl po nich takto propuštěný zaměstnanec požadovat náhradu způsobené škody.

⁷⁸ KOVAŘÍK, *Základy československého socialistického pracovního práva*, s. 43; ZDOBINSKÁ, J. – TOMEŠ, I. *Základy československého pracovního práva*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1959, s. 71.

⁷⁹ Bližší informaci nabízí bohatý archivní materiál v Národním archivu na Chodovci ve fondu č. 1028, Ministerstvo práce a sociální péče, MPSP 1945–1951, č. pomůcky 480.

⁸⁰ Navzdory konsensu stran pracovního vztahu se judikatura vyvinula v tom smyslu, že pro výši odměny za vykonanou práci bylo rozhodné, jaké práce pracovník v podniku ve skutečnosti vykonával a do jaké funkce měl být zařazen podle popisu vykonávaných prací v rámci nomenklatury funkcí, platné v tom kterém podniku. To, jaká odměna byla předem mezi účastníky pracovního poměru sjednána, nebylo rozhodující. Srovnej rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. února 1965, sp. zn. 6 Cz 14/65.

⁸¹ Např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 465, inv. č. 1022, sign. 1111/2; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 478, inv. č. 1069, sign. 2160; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 481, inv. č. 1074, sign. 2160/7; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 482, inv. č. 1076, sign. 2160/11; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 490–492, inv. č. 1086, sign. 2160/26; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 494, inv. č. 1090, sign. 2160/33.

- a) stanovila a měnila mzdy i jiná plnění poskytovaná v souvislosti s pracovním poměrem, která měla peněžitou hodnotu,
- b) stanovila a měnila odměny i jiná plnění poskytovaná podnikatelem nebo zprostředkovatelem domácí práce domácími dělníky a osobám v podobném postavení,
- c) stanovila a měnila sazby pro ocenění naturálních požitků pro účely mzdové,
- d) zavedla všeobecně nebo pro jednotlivé pracovní obory nebo závody práci v úkolu, popřípadě za prémii, a stanovila a měnila její podmínky.⁸²

Problematické odměňování veřejných zaměstnanců za vykonanou práci se do té doby věnoval platový zákon č. 103/1926 Sb., který rozděloval státní zaměstnance podle dosaženého vzdělání a délky trvání praxe do služebních tříd a odměňoval je systematicky v závislosti na stupni dané třídy. K vyměřenému služnému se započítávalo tzv. výchovné, tedy částka představující jakousi dávku na nezaopatřené dítě. Dále byly mzdové a platové nároky upraveny zvláštními zákony pro jednotlivá odvětví či obory.⁸³

Zákonem č. 144/1947 Sb., o sjednocení některých předpisů o platových a služebních poměrech státních a jiných veřejných zaměstnanců, došlo k harmonizaci pravidel o stanovení výše platů, a to zejména zástupců české justice. Státní a ostatní veřejní zaměstnanci byli rozděleni do deseti služných stupňů, na základě nichž jim byla přízná na roční částka základního služného v rozmezí od 26 280 Kč (1. skupina) do 56 880 Kč (10. skupina). U některých skupin (např. v případě předsedů senátů jednotlivých soudů, jednotlivých soudců, přednosty generální prokuratury a jeho náměstků, stejně jako přednostů ostatních státních zastupitelství a jejich přednostů a ostatních konceptních úředníků) se k základnímu služnému připočítávalo ještě funkční služné, rovněž stanovené v ročních částkách. Zohledněna přitom byla délka praxe jednotlivého zaměstnance a dosažené vzdělání.

Roztříštěná úprava byla poté sjednocena na počátku 50. let 20. století, kdy byl přijat zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, a zákon č. 67/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech soudců z povolání, prokurátorů a soudcovských čekatelů (soudcovský zákon).

⁸² Podle § 1 odstavce 1 zákona č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice.

⁸³ Např.: dekret presidenta republiky č. 73/1945 Sb., kterým se mění a doplňuje platový zákon ze dne 24. června 1926, č. 103 Sb., pokud jde o profesory vysokých škol a vysokoškolské asistenty; nařízení č. 75/1945 Sb., o úpravě některých služebních a platových poměrů státních učitelů učňovských škol; zákon č. 139/1946 Sb., jímž se zatímne upravují platové a některé služební poměry vojenských a četnických gážístů; vládní nařízení č. 191/1946 Sb., kterým se mění a doplňuje vládní nařízení ze dne 7. července 1926, č. 114 Sb., o úpravě služebních a platových poměrů pomocných zřízenců, a rozšiřuje platnost ustanovení § 62 a 63 služební pragmatiky (zákon č. 15/1914 ř. z.) na některé státní zaměstnance; nařízení č. 220/1946 Sb., kterým se mění a doplňuje vládní nařízení ze dne 5. března 1927, č. 16 Sb., o úpravě služebních a platových poměrů řemeslných zaměstnanců v technické službě stavební a udržovací a v automobilním provozu československé pošty, ve znění předpisů je měnicích a doplňujících; vyhláška č. 1639/1946 Ú.I.I, o podporách osobám přiděleným k práci a o nových sazbách podpor při včleňování do práce; vyhláška 1923/1946 Ú.I.I, o výši zvláštní podpory podle vládního nařízení ze dne 27. srpna 1943, č. 250 Sb. osobám přiděleným k práci; vyhláška č. 2080/1946 Ú.I.I, o vánočním příspěvku v roce 1946; vyhláška č. 16/1947 Ú.I.I, o úpravě mzdových a pracovních podmínek dělnictva zaměstnaného u podnikatelů poštovních jízď; nařízení č. 201/1948 Sb., o služebních kategoriích důstojníků Sboru národní bezpečnosti.

2. Pracovní doba a doba pracovního klidu

Již zákon č. 21/1895 ř. z.⁸⁴ stanovil, že o nedělích a o svátcích má být klid v živnostech.

Zákon o osmihodinové pracovní době č. 91/1918 Sb.⁸⁵ se kromě stanovení pracovní doby zabýval také dobou povinného pracovního odpočinku. Určil, že pevně stanovení přestávek v pracovní době je sice ponecháno na dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem, avšak určil, že nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce musela být zaměstnanci poskytnuta přestávka, trvající nejméně patnáct minut; ještě větší ochranu požívali mladiství do osmnácti let věku, u nichž tato zákonná délka činila nejméně třicet minut a délka jejich celkové pracovní doby nesměla přesáhnout čtyři hodiny. Tím však zákonná ochrana ani zdaleka nekončila – každý týden musela být zaměstnanci poskytnuta nerušená přestávka v práci, trvající nejméně 32 hodin. Přípustnými výjimkami byly podniky, kde by přerušeni provozu způsobilo technické komplikace, a dále místa, kde pracovní síly zajišťovaly nutnou obsluhu a dozor. V takových případech musela 32hodinová nepřetržitá přestávka zaměstnance připadnout vždy aspoň třetí týden na neděli.

Limity se týkaly rovněž práce přesčas, která nesměla v úhrnu přesáhnout dvacet týdnů nebo 264 hodin v roce⁸⁶ a mimořádné pracovní hodiny musely být adekvátně zaplacené.

Otázku dovolených upravoval rovněž již zmíněný zákon č. 103/1926 Sb., o úpravě platových a některých služebních poměrů státních zaměstnanců (platový zákon). Tento v § 23 určil, že nejmenší míra dovolené v kalendářním roce činila pro úřednické čekatele dva týdny, pro úředníky na služebních místech sedmé platové stupnice až včetně do druhého náslušného přídatku a na služebních místech šesté platové stupnice až včetně do stupně služného tři týdny, pro ostatní úředníky na služebních místech sedmé a šesté platové stupnice a pro úředníky na služebních místech páté a čtvrté platové stupnice čtyři týdny, pro úředníky na služebních místech třetí platové stupnice pět týdnů a pro úředníky na služebních místech druhé a první platové stupnice a na místech mimo platové stupnice dokonce šest týdnů.

Tím však tato problematika nebyla ani zdaleka vyčerpána, neboť ustanovení § 35 dále rozvedlo, že nejmenší míra dovolené pro zřízence na služebních místech III. platové stupnice se služným 1. až 4. stupně je osm dnů, 5. stupně deseti dnů, 6. nebo vyššího stupně čtrnáct dnů, pro podúředníky na služebních místech II. platové stupnice se služným 1. až 3. stupně osm dnů, 4. stupně deset dnů, 5. stupně čtrnáct dnů, 6. nebo vyššího stupně osmnáct dnů, pro podúředníky na služebních místech I. platové stupnice se služným 1. nebo 2. stupně osm dnů, 3. stupně deset dnů, 4. stupně čtrnáct dnů, 5. stupně osmnáct dnů, 6. nebo vyššího stupně jedenadvacet dnů. A konečně, § 50 upravoval nejmenší míru dovolené pro soudcovské čekatele s adjutem výměrou dvou týdnů, pro ostatní soudcovské čekatele, pro soudce na služebních místech systemizovaných ve druhé skupině se služným až včetně do 4. stupně třech týdnů, pro ostatní soudce na služebních místech

⁸⁴ Novelizován zákonem č. 125/1905 ř. z., jímž se mění a doplňuje zákon ze dne 16. ledna 1895, č. 21 ř. z., jímž se upravuje nedělní a sváteční klid v živnostech.

⁸⁵ Prováděcím předpisem se stalo nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní.

⁸⁶ Množstevní limity byly tolerovány za předpokladu, že se jednalo o práce nutné nebo při ohrožení života, zdraví a veřejného zájmu. Jelikož měly takové práce pouze přechodný a naléhavý charakter, nebylo nutné k překročení stanovení pracovní doby a o dobu přesčas žádat dopředu o úřední povolení, nicméně příslušným úřadům to muselo být bezodkladně hlášeno.

systemizovaných ve druhé skupině a pro soudce na služebních místech první skupiny systemizovaných v VI. a VII. stupnici funkčního služného čtyřech týdnů, pro soudce na služebních místech první skupiny systemizovaných v IV. a I. stupnici funkčního služného pěti týdnů a pro ostatní soudce na služebních místech první skupiny a na služebních místech mimo skupiny šesti týdnů.

Postupem času se však tato diferenciací v délce trvání dovolené na zotavenou (a s tím související sociální nerovnost) sjednotila,⁸⁷ a tak již v roce 1947 byla pro všechny zaměstnance stanovená na dobu dvou až tří týdnů, později dokonce na dva až čtyři týdny.⁸⁸

Po roce 1945 ke stávající úpravě přibýly i některé speciální vyhlášky, upravující provozní dobu v konkrétních podnicích.⁸⁹

Regulující pravidla se dále uplatňovala pro práci v noci (tedy v době od desáté hodiny večerní do páté hodiny ranní), kdy taková práce byla přípustná pouze u podniků provozovaných v nepřetržitém režimu, kde nebylo možné z technických a provozních důvodů výrobu zastavit, a dále v podnicích, kde noční práci vyžadoval veřejný zájem nebo pravidelná potřeba obecnosti.⁹⁰

Za porušení stanovených pravidel mohly být politickými úřady ukládány tyto tresty: peněžité pokuty až do výše 2 000 K, v případě jejich nedobytnosti náhradní trest vězení do třech měsíců. V případě recidivy se sankce zpřísnily a výše peněžité pokuty navýšila až do 5 000 K (náhradní trest vězení do šesti měsíců).

3. Sociální pojištění zaměstnanců

K prolínání sociálního systému do pracovního práva docházelo již od konce 19. století, kdy se zákonodárce snažil zmírnit nepříznivé důsledky nejrůznějších překážek v práci tak, aby pro zaměstnance nebyly likvidační. Patřilo sem jednak všeobecné nemocenské

⁸⁷ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 579–581, inv. č. 1193, sign. 3110.

⁸⁸ VOJÁČEK – SCHELLE – KNOLL, *České právní dějiny*, s. 465.

⁸⁹ Např.: nařízení vlády republiky Československé č. 499/1921 Sb., o úpravě pracovní doby v lékárnách; vládní nařízení č. 42/1945 Sb., o poskytnutí dovolené zaměstnaným posluchačům vysokých škol; vyhláška č. 504/1945 Ú.I.I, o některých přechodných odchylkách od předpisů týkajících se pracovní doby, mezd a platů při přesunutí pravidelné pracovní doby; vyhláška č. 603/1945 Ú.I.I, o pracovním klidu ve vánočním období 1945; zákon č. 177/1946 Sb., o úpravě pracovní doby v pekárnách; vyhláška č. 1882/1946 Ú.I.I, o úpravě pracovní doby v cukrovarech po dobu trvání cukrovarnické kampaně 1946/47; vyhláška č. 2016/1946 Ú.I.I, o úpravě mzdových a pracovních podmínek dělnictva zaměstnaného v živnostech kominičích; vyhláška č. 2160/1946 Ú.I.I, o úpravě prodejní doby v prodejních místnostech maloobchodních živností a v příbuzných obchodních podnicích dne 22. prosince a dne 30. a 31. prosince 1946; vyhláška č. 24/1947 Ú.I.I, o přechodném přesunutí pravidelné pracovní doby z důvodů hospodaření elektrickou energií; zákon č. 45/1947 Sb., o úpravě pracovní doby v hornictví; vyhláška č. 349/1947 Ú.I.I, o pracovních a mzdových důsledcích souvisejících s náhradní prací za zameškanou pracovní dobu o velikonočním pondělí; vyhláška č. 456/1947 Ú.I.I, o náhradní práci za pracovní dobu, která odpadla pro účast zaměstnanců na dobrovolných zemědělských brigádách; vyhláška č. 512/1947 Ú.I.I, o náhradní práci za zameškanou pracovní dobu o svatodušním pondělí; vyhláška č. 1092/1947 Ú.I.I, o úpravě pracovní doby v cukrovarech po dobu trvání cukrovarnické kampaně; vyhláška č. 1102/1947 Ú.I.I, o náhradní práci za zameškanou pracovní dobu o dni 27. prosince 1947; vyhláška č. 1288/1947 Ú.I.I, o úpravě prodejní doby v prodejních místnostech maloobchodních živností a v příbuzných obchodních podnicích dne 21. a 27. prosince 1947; vyhláška č. 3250/1948 Ú.I.I, o úpravě prodejní doby v prodejních místnostech maloobchodních živností a v příbuzných obchodních podnicích dne 19. prosince a o svátcích vánočních.

⁹⁰ VOJÁČEK – SCHELLE – KNOLL, *České právní dějiny*, s. 465.

pojištění, které bylo zavedeno zákonem č. 33/1888 ř. z., dále úrazové pojištění dle zákona č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění, a konečně penzijní pojištění, jenž poprvé zakotvil do právního řádu zákon č. 1/1907 ř. z., o pensijním pojišťování zřizenců ve službách soukromých a některých zřizenců ve službách veřejných.

Dle vládního nařízení č. 1/1944 Sb., o úrazovém pojištění, byli všichni zaměstnanci továren, hutí a loděnic, dolů a horních podniků, lomů, jam, povrchových dolů, stavebních podniků všeho druhu, živnostenských podniků, zaměstnanci u provozu železnice, jízdních silostrojů nebo jiné dopravy, zaměstnanci ve skladištích zboží, zaměstnanci stálých divadel, příslušníci hasičského sboru a hasičsko-technického dozorového orgánu, všichni pracující v nemocnicích, v ústavech pro léčení, ošetřování, v porodnicích, v ozdravných, v bakteriologických, patologických, serologických, anatomických, hygienických a soudně-lékařských ústavech, stejně jako zaměstnanci v ústavech pro léčení a ošetřování zvířat, v podnicích zemědělských a lesních atd. pojištění proti následkům pracovních úrazů.

Předmětem pojištění se stala náhrada újmy, která mohla vzniknout na základě tělesného zranění nebo smrti zaměstnance-pojištěnce, nebo poškozením protězy. Náhrada škody zahrnovala:

- nemocenské ošetření a péči o bezmocné, které bylo poskytováno za účelem odstranění poruchy na zdraví nebo tělesného poškození způsobených úrazem, nebo alespoň zabránění jejich postupnému zhoršování se;
- péči o povolání zraněných sloužící k tomu, aby se za pomoci vhodných prostředků z práceneschopného pojištěnce stal znovu praceschopným občanem a mohl se tak vrátit do pracovního procesu;
- opravu nebo obnovení protězy poškozené úrazem,
- důchody a jiné peněžité dávky.

Výše pojistného se lišila podle stupně nebezpečnosti provozu;⁹¹ v případě pracovního úrazu se výše újmy odvíjela od výše výdělku úrazem postiženého zaměstnance a délky trvání jeho práceneschopnosti.

Uvedený předpis z roku 1944 nahradil dosavadní přísný režim prošetřování, kdy měl každý zaměstnavatel-podnikatel povinnost zpravit příslušný politický úřad první instance o každém úraze či úmrtí, které se v daném podniku staly a měly za následek práceneschopnost delší než tři dny, a to ve lhůtě pěti dnů a ve formě dvojího písemného vyhotovení oznámení o úraze či smrti, kdy jeden exemplář zůstal tomuto správnímu orgánu (politickému úřadu) a druhý byl určen pojišťovně. Na základě oznámení zaměstnavatele-podnikatele provedl následně politický úřad důsledné šetření za účelem zjištění všech rozhodujících okolností (příčina a způsob úrazu, charakter zranění, identita zraněné osoby, bydliště a výdělek zraněné osoby, v případě úmrtí pojištěnce okruh jeho pozůstalých atd.), za nichž k úraze pojištěnce došlo. Po skončení vyšetřování pojišťovna vyměřila v případě úmrtí pojištěnce pozůstalým náhradu způsobené újmy a v případě úrazu pojištěnce výši důchodu pro tuto poraněnou osobu. Pohřebné bylo vyplaceno jednorázově do jednoho týdne po dni, kdy došlo k vyměření náhrady; u důchodů poraněnému pojištěnci se jednalo

⁹¹ Lze odkázat např.: na nařízení vlády č. 665/1919 Sb., kterým se upravuje zařazení horních podniků do tříd nebezpečenských; případně na vládní nařízení č. 230/1935 Sb. z. a n., o zařazení podniků, podrobených úrazovému pojištění, do nebezpečenských tříd a o stanovení procent těchto tříd pro období od 1. ledna 1936 do 31. prosince 1940.

o pravidelné měsíční splátky důchodu. Státní dozor nad činností úrazových pojišťoven vykonával zemský politický úřad, místně příslušný podle sídla pojišťovny, a ministr vnitra.

Oproti tomu úprava dle vládního nařízení č. 1/1944 Sb. ukotvovala povinnost nositelů úrazového a nemocenského pojištění vzájemně spolupracovat a předávat si zprávy o ošetřování a stavu zraněného. Dozor nad pojištěním přešel do resortu ministra hospodářství a práce. Zjistilo-li se, že úraz byl způsoben hrubou nedbalostí nebo úmyslným jednáním zaměstnavatele-podnikatele, odpovídal tento pojišťovně za veškeré výlohy odškodného, které jí v souvislosti s vyplácením náhrady nebo důchodů vznikly. Taktéž se působnost vládního nařízení č. 1/1944 Sb. vztáhla vedle nečekaných úrazů a náhlých úmrtí i na nemoci z povolání, upravené zákonem č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, zákonem č. 221/1925 Sb. a zákonem č. 270/1941 Sb., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců, zákonem č. 99/1932 Sb., o odškodnění nemocí z povolání.⁹²

Následně byl přijat zákon o národním pojištění č. 99/1948 Sb., který se vztahoval na všechny zaměstnance pracující na základě pracovního, služebního i učňovského poměru. Předpis se věnoval jak nemocenskému pojištění, tak i důchodovému pojištění, neopomněl ani podpory nezaměstnaných osob a obecně se věnoval všeobecné péči o zaměstnance a o jejich rodiny. Národní pojištění bylo povinné pro všechny zaměstnané osoby s výjimkou cizinců a krátkodobých pracovních úvazků nepřesahujících sedm pracovních dní. Povinné pojištění vzniklo u zaměstnanců dnem vstupu do zaměstnání, u důchodců dnem, od kterého byl přiznán důchod, a u nezaměstnaných se počítalo ode dne, od kterého byla přiznána peněžitá podpora v nezaměstnanosti.

Nemocenské pojištění se týkalo jednak nemocí a dále situací, kdy zaměstnankyně otěhotněla a odešla na mateřskou dovolenou. Důchodové pojištění se uplatňovalo v případech stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu. Dávky za pracovní úraz tak spadaly do důchodového pojištění, z něhož byl vyplácen nejen starobní důchod, invalidní důchod, důchod manželky, vdovský důchod, důchod družky a sirotčí důchod, ale také výbavné, odškodnění za pracovní úrazy, sociální důchod, tzv. výchovné a zvýšení pro bezmocnost. Pracovní úrazy byly postaveny na roveň nemocí z povolání, které blíže diferencovala příloha zákona o národním pojištění. Pokud pracovní úraz nezpůsobil pojištěnci smrt, byl jeho následek posuzován a hodnocen především podle výše výdělku a trvání pracovní schopnosti, výraznou roli hrálo ale i případné zohyzdění v důsledku pracovního úrazu. Řízení o odškodnění za pracovní úraz se zahajovalo z moci úřední na základě povinného ohlášení úrazu zaměstnavatelem, které zaměstnavatel ve lhůtě osmi dní od vzniku úrazu podal u místně příslušné okresní národní pojišťovny. Nárok na odškodnění se promlčel ve dvou letech ode dne úrazu.

Zprostředkování práce, péči o mládež, stejně jako sociální pojištění a mnoho dalšího mělo na starost Ministerstvo sociální péče; pro případ ztráty zaměstnání zajišťovalo nezaměstnaným osobám podporu v nezaměstnanosti.⁹³

Problematiku sociálního, nemocenského a důchodového pojištění osob přidělených k práci podle dekretu č. 88/1945 Sb. upravovala vyhláška Ministerstva ochrany práce

⁹² Předpis byl nahrazen a zákonem č. 46/1947 Sb., o odškodnění nemocí z povolání.

⁹³ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 441, inv. č. 952, sign. 5071.

a sociální péče č. 148/1945 Sb., o sociálním pojištění osob přidělených k práci; otázky ve vyhlášce neupravené měly pojmout všeobecné předpisy o veřejnoprávním sociálním pojištění.

Ti zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl založen před přijetím dekretu o všeobecné pracovní povinnosti a po nabytí jeho účinnosti stále trval, mohli na svůj návrh⁹⁴ zůstat i nadále pojištěni v dosavadním odvětví u svého stávajícího nositele pojištění.

Předpis byl zrušen zákonem č. 70/1948 Sb., o sjednocení některých předpisů ve veřejnoprávním sociálním pojištění, a následně zákonem č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Tento dokument upravoval nejen nemocenské pojištění (pro případ nemoci a mateřství), ale taktéž důchodové pojištění (pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu).

4. Ochrana zdraví při práci

Ještě před přijetím zákoníku práce č. 65/1965 Sb. byly vydávány předpisy, věnující se ochraně života a zdraví zaměstnanců.⁹⁵ Právní úprava však byla značně nekoncepční a roztržitá.⁹⁶

Na bezpečnost práce dohlížely orgány Revolučního odborového hnutí (dále jen „ROH“) skrze jednotlivé orgány inspekce práce; pokud zjistily závadu ohrožující zdraví pracujících, mohly nařídit odstranění zjištěné závady a při reálně hrozícím nebezpečí z prodlení dokonce nařídit vyřazení stroje z provozu nebo úplné zastavení práce. Naproti tomu o ochranu zdraví dbaly a prosazovaly příslušné orgány Ministerstva zdravotnictví. Důraz byl kladen na to, aby bezpečnost práce nebyla nikdy ovlivněna závažností a povahou na úkor ohrožení zdraví nebo života pracujících.⁹⁷

Zabezpečení na konkrétním pracovišti si zajišťovaly jednotlivé podniky a závody samy, často k tomu využívaly služeb bezpečnostní techniky, jehož úkolem bylo v souladu s platnými předpisy o ochraně života a zdraví pracujících při práci navrhnout vedení závodu konkrétní návrhy na odstranění zjištěných závad. Za včasné odhalení a odstranění závad neslo odpovědnost vedení závodu.⁹⁸ Při prosazování pravidel o bezpečnosti práce

⁹⁴ Návrh musel být zaslán novým zaměstnavatelem nebo samotným přiděleným zaměstnancem spolu s přihláškou dosavadnímu nositeli pojištění osoby přidělené k práci, a to do pěti dnů po dni nástupu zaměstnance k přidělené práci.

⁹⁵ Blíže např.: NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli o čem je současná BOZP*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

⁹⁶ Např.: zákon č. 117/1883 ř. z., o zřizování dozorců živnostenských; zákon č. 137/1924 Sb., jímž se vydávají předpisy k ochraně života a zdraví osob, zaměstnaných v živnostech natěračských, lakýrnických a malířských; nařízení č. 126/1925 Sb., kterým se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví robotníkův při výrobě papíera zaměstnaných; vládní nařízení č. 129/1925 Sb., o zacházení s celuloidem, celuloidovým tovarom a celuloidovými odpadky; vládní nařízení č. 60/1929 Sb., jímž se zřizuje Komise pro technickou a zdravotní ochranu zaměstnanců a jiných osob výdělečně činných; vládní nařízení č. 53/1931 Sb. z. n., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb, ve znění vládního nařízení č. 97/1948 Sb.; vládní nařízení č. 126/1935 Sb. z. a. n., jímž se území Československé republiky rozděluje na 34 dozorcí okresy pro úřadování živnostenských inspektorátů, ve znění vládního nařízení č. 147/1936 Sb. a vládního nařízení č. 375/1936 Sb.; vládní nařízení č. 41/1938 Sb., jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných dělníků; vládní nařízení č. 181/1940 Sb., jímž se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců pracujících ve stlačeném vzduchu.

⁹⁷ Srovn. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. října 1956, sp. zn. 1 Tz 277/56.

⁹⁸ Srovn. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. listopadu 1955, sp. zn. 1 Tz 265/55.

se důrazně dbalo na nošení bezpečnostního oděvu a nezávadných pracovních pomůcek, za jejich používání odpovídal dílvedoucí nebo vedoucí výroby.⁹⁹

Teprve zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, se zasloužil o to, že byl ustanoven státní dozor nad zajištěním bezpečnosti při práci a dodržováním bezpečnostních a zdravotních opatření ve snaze rozvíjet zdraví a život zaměstnanců, rozvíjet jejich tvůrčí síly, zvyšovat produktivitu práce a přispívat ke zlepšení hmotné a kulturní úrovně pracujícího lidu.¹⁰⁰

5. Práce žen

Zaměstnatelnost žen¹⁰¹ hrála významnou roli v genderové dělbě práce. Rovnost na trhu práce však mohla být prosazována jedině za současného odstraňování diskriminace přístupu ke vzdělání. Navzdory plánované distribuci žen do ekonomické aktivity se jejich zapojení ve skutečnosti dělo jen pomalu. Podle dostupných statistik zaujímaly ženy v roce 1946 v průměru 39% pracovní síly, výrazněji více než tomu bylo ve vyspělých evropských státech; v roce 1960 toto číslo stoupl na téměř 43 %.¹⁰²

Pracovní právo výrazně chránilo slabší skupiny obyvatel – mezi nimi zejména právě ženy a děti. Těmto byl například zcela znemožněn výkon práce v noci, kdy takovou práci mohli vykonávat pouze zaměstnanci mužského pohlaví starší šestnácti let. Ženám byly noční práce zapovězeny – výjimka mohla být udělena ženám starším osmnácti let pouze za předpokladu, že byla zapotřebí nepřetržitá služba v podniku nebo musel být brán zvláštní zřetel k veřejným zájmům, a toto zvláštní dovolení výslovně udělil ministr sociální péče po poradě se zúčastněnými ministry.

V souvislosti s jinou fyziologií těla žen existovala další omezení, týkající se náročnosti a namáhavosti vykonávané práce. Zajímavé však je, že omezení mohla být nejen negativní, ale i pozitivní – některá zaměstnání mohly vykonávat ze své podstaty jedině zástupkyně něžného pohlaví. Typickým příkladem se stalo námezdní kojení podle zákona č. 171/1924 Sb., o částečném zákazu námezdního kojení. Kojnou se mohla stát matka žijícího dítěte:

- a) staršího čtyř měsíců,
- b) mladšího čtyř měsíců, avšak to pouze za předpokladu, že jí bylo umožněno kojit vedle cizího dítěte také pravidelně svého vlastního potomka,

kteřá před nástupem do zaměstnání (mimo nalezince, ústavy pro kojence, kliniky a jiné léčebné ústavy) vykonala zdravotní kontrolu u úředního lékaře, jenž potvrdil, že má dostatek mléka pro obě děti, a že výkon práce nemůže nijak ohrozit zdraví jí samotné nebo jejího dítěte. Za nedodržení stanovených pravidel mohl policejní úřad uložit rozhodnutím

⁹⁹ Srovnej rozhodnutí Krajského soudu v Brně ze dne 18. listopadu 1954, sp. zn. 7 To 122/54; rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. října 1953, sp. zn. 1 Tz 81/53.

¹⁰⁰ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 564, inv. č. 1180; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 590, inv. č. 1220, sign. 4239.

¹⁰¹ Blíže např.: BAUEROVÁ, J. *Zaměstnaná žena a rodina*. Praha: Práce, 1974; BAUEROVÁ, J. – BÁRTOVÁ, E. *Proměna ženy v rodině, práci a ve veřejném životě*. Praha: Svoboda, 1987; HLOUŠKOVÁ, L. *Postavení ženy v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1973; POLÁŠEK, J. – KALENSKÁ, M. – KOLOUŠEK, J. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967; RÁKOSNÍK, J. – ŠUSTROVÁ, R. *Rodina v zájmu státu. Populační růst a instituce manželství v českých zemích 1918–1989*. Praha: Nakladatelství lidové noviny, 2016, s. 187–195; WAGNEROVÁ, A. *Žena za socialismu: Československo 1945–1974 a reflexe vývoje před rokem 1989 a po něm*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2017.

¹⁰² RÁKOSNÍK – ŠUSTROVÁ, *Rodina v zájmu státu*, s. 194–195.

ve formě nálezu sankci v podobě peněžitého trestu od 100 Kč do 3 000 Kč; pokud neměla pachatelka dostatek prostředků k uhrazení pokuty, mohl jí být uložen náhradní trest vězení (uzamčení) až na jeden měsíc. Proti nálezu se bylo možné odvolat k policejnímu úřadu II. stolice, který následně rozhodl o věci s konečnou platností.

6. Práce dětí a mladistvých

Právní úpravou práce dětí mladších čtrnácti let se zabýval již zákon č. 420/1919 Sb., který platil od svého přijetí v červenci 1919 až do účinnosti zákoníku práce z roku 1965. Dětskou prací se myslelo užívání dětí k jakýmkoli pravidelným pracím buď za plat anebo i bez zvláštní odměny. Naopak negativním výkladem prací ani zaměstnáním dětí nebylo jejich zapojení do práce z vyučovacích nebo výchovných důvodů a zaměstnávání vlastních dětí (dětí žijící ve společné domácnosti se zaměstnavatelem, které s ním byly v příbuzenském vztahu až do třetího stupně spřízněnosti nebo sešvagřeny, dále osvojené děti nebo děti v poručení zaměstnavatele a jeho schovanci) lehkými, byť i pravidelnými krátkodobými úkony v domácnosti. Zásadně zakázána byla jakákoliv práce požadovaná po dětech mladších dvanácti let, avšak s jedinou výjimkou, jíž představovaly lehké zemědělské a domácí práce – tyto práce mohly vykonávat dokonce i děti starší deseti let.

Dětské práce mohly být vykonávány vždy jen za předpokladu, že jejich výkonem nebude poškozováno zdraví dětí, jejich tělesný a duševní vývoj nebo mravnost. Pochopitelně nesměl být výkon práce k újmě povinností školní docházky, a proto ve dnech školního vyučování mohly zaměstnané děti pracovat nanejvýš dvě hodiny denně, a to vždy až odpoledne po vyučování; mezi skončením výuky a začátkem výkonu práce musela být zachována nejméně hodinová přestávka. V jiných dnech mohly děti pracovat až čtyři hodiny denně, v zemědělství a při domácích pracích až šest hodin. Jakákoliv dětská práce byla v neděli a o svátcích, pro náboženské vyznání dítěte nařízených, absolutně zakázána.

Zaměstnavatel, který měl v úmyslu zaměstnat cizí dítě (tedy jakékoliv jiné děti, než dítě vlastní), měl ohlašovací povinnost obecnímu úřadu, místně příslušnému podle svého bydliště; obecní úřad o tomto vedl záznam. Zaměstnavatel musel oznámit zejména způsob podniku a užití dětí (včetně označení pracovní místnosti) a současně musel dopředu požádat o zvláštní pracovní lístek pro každé dítě, a to u obecního úřadu podle místa pobytu dítěte. K vydání či odepření vydání pracovního lístku se vyjadřoval zákonný zástupce dítěte a také příslušná školní správa; případně mohl být do rozhodovacího procesu přibrán i úřední lékař (zejména v případech, kdy měla školní správa pochybnosti o tělesné nebo duševní způsobilosti konkrétního dítěte k dané práci); vydaný pracovní lístek platil pouze na dobu jednoho roku a po uplynutí této doby muselo o něj být opětovně požádáno. Proti rozhodnutí obecního úřadu o nevydání pracovního lístku mohl zaměstnavatel ve čtrnáctidenní lhůtě podat stížnost k nadřízenému politickému úřadu jako ke konečné odvolací instanci. V případě vydání pracovního lístku jej zaměstnavatel uchoval u sebe a na požádání jej předložil dozorčímu orgánu. Po skončení pracovního poměru byl pracovní lístek vydán obecnímu úřadu, který jej vydal, anebo zákonnému zástupci dítěte.

Za vykonanou práci náležela cizím dětem peněžitá mzda, případně také byt, šatstvo, potraviny a školní potřeby.

Zákon výslovně uváděl seznam pro děti zakázaných provozoven a zakázaných zaměstnání. Mezi zakázanými provozovnami byly výběrově: výčepy a drobné prodeje pálených

lihových nápojů, palírny, pivní a vinné sklepy a pivovary, výroby zboží břidlicového, břidlicových psacích tabulek a kamínků; kamenné lomy a doly, dílny pro práce kamenické, pro tesání, vrtání, broušení a leštění kamenů, cihelny, vápenice a sádrárny, dílny pro výrobu a malování hrnců, kachlí a dlaždic, dílny zpracující sklo a pokládající zrcadla, provozovny pracující s olovem, zinkem, cínem, mědí, mosazí a jinými kovy nebo zpracující tyto kovy a jejich slitiny, závody na výrobu výbušných látek, ohňostrojných těles, zápalek a jiných zapalovadel, dílny na přípravu srsti a štětín, dílny na výrobu kartáčů a štětců, dílny na zpracování perleti, provozovny pekařů a řezníků, čistírny peří, chemické prádelny, dílny malířů, malířů pokojů, natěračů a lakýrníků, provozovny povozníků, soustružnické dílny, mlýny, kominické provozovny a další.

Pro děti zapovězeným byl výkon zaměstnání: obsluha hnacích strojů a všech motory poháněných pracovních strojů, transmisí a zdvižů; obsluha některých ručně poháněných strojů; zaměstnání na žentourech a podobných nebezpečných hnacích strojích a zařízeních; zaměstnání u řezaček slámy a píce; zaměstnání při pracích stavebních a zemních; obsluha přístrojů, v nichž jsou tekutiny, páry nebo plyny pod tlakem; práce při pecích a při otevřeném ohni; práce, při nichž se vyvíjí prach a plyn; sbírání nebo třídění hadrů; míchání nebo tření barev; stavění kuzelek; tlučení kamení; zdvihání, nošení těžkých břemen a pohybování jimi; kácení a štípání dřeva; mláčení; kosení; pomocné služby při honech na zvěř; zatahování sítí při lovu ryb.

Zákon o práci dětí upravoval také sankcionování přestupků. Pokud daný prohřešek ve vztahu k cizím dětem přísněji neupravovaly jiné trestní nebo přestupkové předpisy, mohly být z rozhodnutí politických úřadů ukládány peněžité pokuty maximálně do výše 1 000 K nebo trest vězení v trvání až tří měsíců, ve vztahu k dětem vlastním se používaly sankční prostředky jako důtka, peněžité pokuty až 300 K nebo vězení v délce trvání maximálně čtrnáct dní. V ojedinělých případech dokonce politická správa mohla potrestanému zaměstnavateli zakázat užívání cizích dětí na určitou dobu nebo navždy (hlavně u osob, které byly opakovaně trestány pro porušování pravidel dětské práce). O každém potrestání podle zákona o práci dětí musel být neprodleně informován příslušný poručenský úřad ohroženého dítěte. Vymožené peněžité pokuty byly buďto přikázány obci pobytu potrestaného zaměstnavatele, anebo jich bylo užito na účely veřejné péče o mládež.

O mladistvém zaměstnanci se jednalo tehdy, pokud dokončili povinnou školní docházku a dosáhli věku čtrnácti let. Přitom směli být zaměstnáni k lehčím pracím, bylo-li mužským pracovníkům čtrnáct až šestnáct let a příslušnicím ženského pohlaví v rozmezí od čtrnácti do osmnácti let věku. Uložená práce v žádném případě nesměla být k újmě jejich zdraví nebo tělesného vývoje. Podzemní práce směli vykonávat pouze mužští dělníci. Mladiství museli mít v průběhu jednoho dne zabezpečen odpočinek trvajícím nejméně dvanáct hodin, z nichž nejméně osm hodin nepřetržitý klid v noci a nejméně půl hodiny v době polední pauzy. Jednou týdně pak mladistvým náleželo právo na nepřetržitý klid v trvání alespoň osmnácti hodin, což většinou připadlo na neděli. Pracovní právo znalo i další významná omezení práce mladistvých, která především korespondovala s jejich psychickým, fyzickým a mravním vývojem.¹⁰³

¹⁰³ Např.: zákon č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých pracovníků a žen, pak o denní pracovní době a o nedělním v klidu v hornictví.

Ministerstvo ochrany práce a sociální péče vydalo množství směrnic zabývajících se přípravou a včleňováním dorostu do povolání.¹⁰⁴ Jednou z nich byla i vyhláška č. 1621/1946 Ú.I.I.,¹⁰⁵ jíž byla stanovena pomoc mládeže v zemědělství,¹⁰⁶ která měla napomoci zajistit dostatek pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu, v souladu se zákonem č. 121/1946 Sb. K motivování náborů pracujících do zemědělství sloužila hesla jako: „Přispěti ke zdaru všech zemědělských prací, jichž řádné a včasné provedení vyžaduje zájem státu, je mravní i právní povinností obyvatelů Československé republiky.“¹⁰⁷ Předpis ale obsahoval také odrazující sankce pro případ nesplnění povinnosti.

7. Speciální úprava pro práci některých vybraných skupin obyvatel

Speciální pravidla se uplatňovala i u některých specifických skupin obyvatel, kterými byli např. Romové.¹⁰⁸ Samostatnou kapitolou by mohlo být rovněž pracovněprávní postavení vězňů.¹⁰⁹

Pro cizí státní příslušníky¹¹⁰ se uplatňovala zvláštní pravidla, a to především za účelem nastavení výhodnějších startovacích pozic při vstupu do nového zaměstnání pro domácí obyvatelstvo a nikoliv pro cizince.¹¹¹ Cizinci si museli zejména opatřit u příslušného politického úřadu osvědčení, že se na území Československé republiky nepřetržitě zdržují, a jejich zaměstnavatel musel dopředu požádat úřad o svolení a vydání povolení zaměstnávat cizince. Taktéž musely být příslušnému úřadu do třech dnů hlášeny jakékoliv změny. Pokud se zaměstnavatel nebo zaměstnanec-cizinec dopustili přestupku, hrozil jim vysoký peněžitý trest až 10 000 Kč nebo trest vězení do jednoho měsíce.

Obzvláště přísný režim se po skončení druhé světové války uplatňoval ve vztahu k osobám německé a maďarské národnosti,¹¹² ale i vůči osobám národnosti české, slovenské nebo jiné slovanské, které se v době zvýšeného ohrožení republiky ucházely o udělení německé nebo maďarské státní příslušnosti, aniž k tomu byly donuceny nátlakem nebo zvláštními okolnostmi, a které pozbyly československého státního občanství podle ústavního dekretu presidenta republiky č. 33/1945 Sb.¹¹³ Tyto osoby byly pracovně zařazovány podle dekretu

¹⁰⁴ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 434, inv. č. 893, sign. 3410; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 441, inv. č. 950, sign. 5068.

¹⁰⁵ Vyhláška byla později doplněna vyhláškou č. 615/1947 Ú.I.I.

¹⁰⁶ K vyjmutí některých dětí došlo na základě směrnic č. 1635/1946 Ú.I.I. a č. 1869/1946 Ú.I.I.

¹⁰⁷ Viz § 1 zákona č. 121/1946 Sb., o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu.

¹⁰⁸ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 400, inv. č. 837, sign. 2249.

¹⁰⁹ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 495, inv. č. 1091, sign. 2160/34.

¹¹⁰ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 417, inv. č. 861, sign. 2349.

¹¹¹ Např.: zákon č. 39/1928 Sb., o ochraně domácího trhu práce.

¹¹² Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 382–386, inv. č. 811, sign. 2129; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 398, inv. č. 832, sign. 2241; Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 401–405, inv. č. 841, sign. 2306.

¹¹³ Počínaje dubnem roku 1948 mohlo být československé státní občanství těmto osobám na jejich žádost navráceno, a to díky vládnímu nařízení č. 76/1948 Sb. Žadatel nesměl však do té doby porušit povinnosti československého státního občana, nabytí jiné státní příslušnosti a musel mít trvalé bydliště na území

presidenta republiky č. 71/1945 Sb. zejména k odstranění a k odčinění škod způsobených válkou a leteckým bombardováním a k obnovení hospodářského života rozrušeného válkou.

Okruh osob, na něž se vztahovala pracovní povinnost podle uvedeného dekretu, byl proti dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 Sb. mnohem širší. Podléhali mu totiž muži již od patnácti do šedesáti let věku a ženy od šestnácti do padesáti let věku. Taktéž podmínky pro uvolnění se z pracovní povinnosti byly mnohem obtížnější a pravidla přísnější, než tomu bylo u československých občanů.¹¹⁴ Vyňaty byly pouze osoby práce neschopné pro dlouhodobý tělesný nebo duševní handicap, těhotné ženy od čtvrtého měsíce těhotenství, rodičky v období šestinedělí a ženy pečující o dítě mladší šesti let. Všechny práce neschopné osoby se musely nahlásit na okresním národním výboru (přířazovací komise), který je zařadil do pracovního tábora/střediska¹¹⁵ a přiřadil jim pracovní místo; rozhodnutí prvoinstančního správního orgánu bylo konečné. Pracovní poměry těchto osob se odvozovaly od zákona č. 83/1946 Sb., o pracovních (učebních) poměrech Němců, Maďarů, zrádců a jejich pomahačů.

Za vykonanou práci přináležela příkázaným osobám náhrada, jejíž výši stanovil okresní národní výbor s ohledem na její náročnost a místní poměry. Těm osobám, které pečovaly o své rodinné příslušníky a měly k nim rovněž vyživovací povinnost, mohl okresní národní výbor přiznat vedle náhrady také přiměřený příspěvek na výživu rodiny.

Proti osobám, které se jakkoliv provinily proti dekretu prezidenta republiky, mohlo být zakročeno jednak kázeňsky v rámci pracovního tábora/střediska (uplatňovalo se hlavně u menších prohřešků, a to formou důtky, pokuty od 20 Kčs do 100 Kčs nebo po dohodě s příslušným okresním úřadem ochrany práce příkázáním zvláštních prací i na jiném pracovišti v trvání až pěti dnů), jednak skrze řízení před přestupkovou komisí u okresního národního výboru, kde pachatelé hrozilo vězení v trvání až jednoho roku.

K provedení dekretu bylo vydáno několik směrnic, jež byly následně inkorporovány do vyhlášky Ministerstva vnitra č. 500/1945 Ú.I.I a doplněny vyhláškou Ministerstva vnitra č. 749/1946 Ú.I.I. Tyto předpisy upravovaly práva a povinnosti přidělených zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů. Přidělené osoby musely za všech okolností uposlechnout příkazu přidělení pracovního místa, uloženou práci vykonávat řádně a svědomitě a zdržet se všeho, co by mohlo znesnadnit nebo ohrozit dosažení účelu dotčeného oboru práce. Vůči zaměstnavateli nebo vedoucímu práce se tyto osoby musely chovat slušně a řídit se jejich příkazy; mezi sebou se měly zdržet vyvolávání pří a roztržek. Mezi další povinnosti patřilo udržování sebe i svých rodinných příslušníků v čistotě (pokud jde o oděv, nářadí, přibytky). Nesly též odpovědnost za jim svěřené předměty a nářadí a v případě jejich

Československé republiky; o žádostech rozhodovaly okresní národní výbory. Následně bylo vydáno vládní nařízení č. 252/1949 Sb., o vrácení československého státního občanství osobám německé národnosti – uplatňovala se obdobná pravidla, avšak o žádostech o vrácení československého státního občanství rozhodovaly krajské národní výbory na návrh okresních národních výborů. Mladiství a dospělí žadatelé museli společně s žádostí složit slib ve znění: „Slibuji na svou čest a svědomí, že budu vždy věren a oddán (věrna a oddána) republice Československé a jejímu lidově demokratickému zřízení a že budu řádně plnit všechny povinnosti jejího občana (její občanky).“ Rovněž byly zrušeny prováděcí vyhlášky, a to díky vyhlášce Ministerstva vnitra č. 1024/1948 Ú.I.I.

¹¹⁴ VOJÁČEK, L. – SCHELLE, K. – TAUCHEN, J. a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí. II. díl*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 882.

¹¹⁵ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 398, inv. č. 835, sign. 2246.

poškození odpovídaly za vzniklou škodu; pokud nebyl vypátrán konkrétní viník, podílela se na náhradě škody zaměstnavateli celá pracovní skupina.

Odlišně od zbytku obyvatelstva byla stanovena jejich pracovní doba a vůbec délka pracovního dne:

- a) v letních měsících (od 1. dubna do 30. září) musely přidělené osoby vstávat již v pět hodin ráno a uléhaty až v deset hodin večer,
- b) v zimních měsících (od 1. října do 31. března) vstávaly v šest hodin ráno a do postele se vracely v devět hodin večer.

Pracovalo se přitom nepřetržitě i o nedělích a o svátcích, jediným ústupkem bylo posunutí času vstávání o jednu hodinu později. Samotná pracovní doba trvala osm hodin, ale mohla být prodloužena až na deset hodin denně. Obědová pauza činila zpravidla jednu hodinu. Po práci přiřazené osoby neměly volný režim – jejich popracovní doba byla vyhrazena mytí, čištění a úpravě oděvu, pracovního nářadí a příbytku, případně odpočinku. Večerní vycházky byly striktně zakázány. Bližší pravidla stanovily domácí řády, vydávané pro jednotlivé tábory.

Jedním z nejzákladnějších omezení zaměstnavatele při přidělování k práci bylo brání zřetele na plynulý chod odsunu příslušníků německé národnosti za hranice, jemuž nesmělo být jakýmkoli způsobem bráněno. Zaměstnavatel tak musel vždy počítat s tím, že přidělení je pouze dočasné a po rozhodnutí o odsunu přidělených pracovních sil za hranice je musí dopravit na svůj náklad na místo určené okresním úřadem ochrany práce podle pokynů orgánů provádějících odsun; případně vzniklá škoda zaměstnavatelům nahrazována nebyla. Předpis výslovně uváděl i další povinnosti, mezi nimiž lze zmínit alespoň povinnost zaměstnavatele postarat se o přiměřené ubytování, stravování a střežení přidělených pracovních sil a případně jejich rodinných příslušníků, zajistit přijatelné hygienické podmínky a pečovat o zdravotní stav přidělených osob a jejich rodin, s přidělenými osobami a jejich rodinami zacházet důstojně a lidsky. Zaměstnavatel musel zorganizovat práci přiděleným osobám co nejúčelněji a vybavit je potřebným pracovním nářadím (přitom musel dbát preventivních opatření k zamezení pracovních úrazů). Za odvedenou práci náležela přiděleným osobám pracovní náhrada (ponížená o srážky na daně a příspěvky na sociální pojištění, příspěvky na nezaopatřenou rodinu přidělených osob a srážky ve výši 20 % vyplacené na zvláštní účet u okresního národního výboru ve prospěch státní kasy) včetně příplatků za práci přesčas, noční práci, nedělní a sváteční práci, výkonnostní příplatky a příplatky za obtížnou práci. Vedle náhrady v penězích mohly být poskytovány rovněž věcné požitky v podobě ubytování, ošacení, stravy, osvětlení, topení atd.¹¹⁶

Přidělení k práci skončilo, když:

- příkázaná osoba se stala práce neschopnou,
- zaměstnavatel oznámil příslušnému okresnímu úřadu ochrany práce, že nadále přidělené pracovní síly nepotřebuje a že tedy mohou být přikázány na jiné pracovní místo,
- uplynutím doby, na kterou byly danému zaměstnavateli osoby k práci přikázány,
- odejmutím příkázané osoby zaměstnavateli z rozhodnutí okresního úřadu ochrany práce buď ze sankčních důvodů vůči zaměstnavateli, jenž nesplnil své závazky, anebo

¹¹⁶ Blíže např.: Národní archiv, Praha-Chodovec, fond 1028, Ministerstvo práce a sociální péče 1945–1951, ka. 489, inv. č. 1085, sign. 2160/25.

- z potřeby uspokojit naléhavější poptávku po pracovních silách již přidělených na práce menší důležitosti,
- odsunem,
 - úmrtím.

8. Ochrana zaměstnanců a jejich zastoupení v odborových organizacích

K ochraně zaměstnanců sloužily již od 19. století¹¹⁷ odborové organizace,¹¹⁸ které si kladly za cíl ochranu života a zdraví zaměstnanců a zajištění uspokojivých zdravotních a hygienických podmínek, stejně jako dodržování pracovního řádu, mzdových a platových smluv, zajištění pojištění zaměstnanců. Současně dbaly na hospodářské, sociální a kulturní zájmy pracovníků. Mezi jejich kompetence patřilo nahlížení do mzdových a platových evidencí zaměstnavatele a uzavírání kolektivních smluv; rovněž prováděly dozor při hromadném propouštění zaměstnanců.¹¹⁹

Na základě ustanovení § 1 odstavce 2 zákona č. 309/1921 Sb., proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních, bylo výslovně stanoveno, že „stávku nebo výluky nelze považovat za újmu na těle, svobodě, cti, majetku nebo výdělků, leč by byly namířeny proti jednotlivým zaměstnancům, z pohnutek národnostních, náboženských anebo politických.“ Hojně vznikaly dělnické spolky, které se postupem času přeměnily v odborové organizace hájící zájmy svých členů i ostatních zaměstnanců. Na rozdíl od dob Rakousko-Uherska, kdy tato hnutí plnila ještě i jiné funkce, se po vzniku samostatné Československé republiky odborové organizace mohly plně věnovat péči a ochraně dělnictva; jejich kompetence se dokonce rozšířily co do vyplácení podpor v nezaměstnanosti,¹²⁰ čímž získaly společenskou prestiž a vážnost. Vedle odborových organizací začaly ve 20. letech 20. století vznikat také závodní rady¹²¹ a závodní výbory.¹²²

Během druhé světové války se veškeré odborové organizace seskupily v pouhé dvě nové organizace: Národní odborovou ústřednu zaměstnanickou (NOÚZ) a Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ). Významnější roli hrála personálně obsazenější Národní odborová ústředna zaměstnanická, z níž se vytvořila Ústřední rada odborů, která v květnu roku 1945 získala od České národní rady oprávnění převzít veškeré existující československé odborové organizace a spolky. Na základě dekretu prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, začaly velmi živelně vznikat v jednotlivých podnicích odbory. Právní rámec pro fungování a činnost jednotné odborové organizace v českých zemích zajistil výnos Ministerstva vnitra ze dne 19. května 1945 č. IV-3111-19/5-45, který

¹¹⁷ V roce 1870 byl rakouským parlamentem schválen zákon o koaliční svobodě – konkrétně zákon č. 43/1870 ř. z., jímžto se zrušují § 479, 480 a 481 obecného zákona trestního, a vydávají se nařízení zvláštní v příčině úmluv do práce najímajících nebo pracujících, aby vynutili nějaké podmínky ze strany práce, a v příčině úmluv živnostníků, aby zvýšili cenu zboží obecnstvu na újmu.

¹¹⁸ Zpočátku zastupovaly převážně manuálně pracující zaměstnance, jimž měly zaručit bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zasadit se o zkracování pracovní doby.

¹¹⁹ Blíže např.: GALVAS, M. – HORECKÝ, J. – KOMENDOVÁ, J. – STRÁNSKÝ, J. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 10–13.

¹²⁰ Dle zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných.

¹²¹ Podle zákona č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví, mohl samostatný hornický závod, zaměstnávající alespoň dvacet dělníků a fungující alespoň půl roku, vytvořit závodní radu.

¹²² Podle zákona č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, se závodní výbor zřizoval pro každý samostatný závod, v němž bylo zaměstnáno nejméně třicet pracovníků.

deklaroval vznik Ústřední rady odborů coby právního nástupce Národní odborové ústředny zaměstnanecké a Ústředí veřejných zaměstnanců, ale i jiných, méně významných odborových organizací.¹²³

Podle dekretu presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách,¹²⁴ se stanovilo, že v závodě zastupuje zájmy zaměstnanců nejen závodní rada, ale i závodní důvěrník (uplatňoval se v závodech, kde byli víc než tři zaměstnanci, ale méně než dvacet zaměstnanců), podniková rada a náhradní orgán závodního zastupitelstva. Závodní rady představovaly nejnižší stupeň orgánů jednotných odborů.

Zákon o jednotné odborové organizaci č. 144/1946 Sb. postavení odborů a jejich pravomoci ještě více posílil, jednotná odborová organizace se začala nazývat Revoluční odborové hnutí.¹²⁵ ROH přijalo zcela za svůj Košický vládní program včetně požadavku na obnovu národního hospodářství skrze hospodářské plánování a výrazně se začalo orientovat na Sovětský svaz.¹²⁶ Přijetím zmíněného právního předpisu současně došlo k přechodu majetku dosavadních odborových organizací do vlastnictví ROH, čímž tato nadstraničká organizace získala obrovskou moc nad pracujícími.¹²⁷ Právě vlivu ROH bylo využito k upevnění moci Komunistické strany v Československu.

Ačkoli byl v Československu po roce 1948 v souvislosti s výstavbou socialismu výrazně upozaděn význam kolektivního pracovního práva kvůli „postátnění“ odborů,¹²⁸ lze říct, že v období mezi lety 1945 až 1948 bylo ještě víceméně možné úspěšně realizovat sdružovací právo. Nicméně musím zdůraznit, že právě zákon č. 144/1946 Sb. se stal předzvěstí rozpadu závodních zastupitelstev, k čemuž došlo v roce 1959, kdy byl přijat zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH. Tím byly zrušeny všechny do té doby platné zákony věnující se otázce zastupování zájmů zaměstnanců v kolektivním vyjednávání; ROH se tak stalo jediným mluvčím celého kolektivu pracujících a získalo absolutní kontrolu nad vedením a činností odborových orgánů a organizací při rozhodování v záležitostech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

9. Odpovědnostní vztahy

V souvislosti s pracovním výkonem vznikaly zaměstnanci mimo jiné závazky a povinnosti ve vztahu k ochraně majetku zaměstnavatele. Porušil-li zaměstnanec zaviněně pokyn zaměstnavatele, technologický postup nebo vnitřní pracovní řád, musel počítat s případným uložením kárného postihu. Jedním z následků porušení pracovní povinnosti byla

¹²³ VOJÁČEK – SCHELLE – TAUCHEN a kol., *Vývoj soukromého práva*, s. 879.

¹²⁴ K provedení dekretu sloužilo několik předpisů, výběrově nařízení č. 216/1946 Sb., kterým se provádějí některá ustanovení dekretu presidenta republiky ze dne 24. října 1945, č. 104 Sb., o závodních a podnikových radách; vyhláška č. 455/1947 Ú.I.I, o zřízení společných zaměstnaneckých rad u Sboru národní bezpečnosti a finanční stráže; vyhláška č. 525/1947 Ú.I.I, o zřízení společných zaměstnaneckých rad v národních školách; vyhláška č. 640/1947 Ú.I.I, o zahájení činnosti rozhodčích komisí při okresních úřadech ochrany práce; vyhláška č. 1164/1947 Ú.I.I, o výši příspěvků na zařízení určená k blahu zaměstnanců nositelů nestátní veřejné správy; vyhláška č. 1241/1948 Ú.I.I, o zřízení společných zaměstnaneckých rad v některých finančních úřadech.

¹²⁵ O historii a fungování Revolučního odborového hnutí blíže např.: BRABEC, V. *ROH v prvních letech socialistické výstavby*. Praha: Práce, 1980.

¹²⁶ KALINOVÁ, *Východiska, očekávání a realita poválečné doby*, s. 71 a následující.

¹²⁷ KALINOVÁ, *Společenské proměny v čase socialistického experimentu*, s. 46–66.

¹²⁸ Dle zákonů č. 42/1948 Sb. a 188/1948 Sb., jimiž došlo k začlenění závodních rad do jednotné odborové organizace. Srovnej: BOBEK – MOLEK – ŠIMÍČEK, *Komunistické právo v Československu*, s. 503.

i náhrada škody, podmíněná jednak objektivním vznikem škody na straně zaměstnavatele, zaviněným porušením pracovní povinnosti na straně zaměstnance a příčinnou souvislostí mezi porušením povinnosti a vznikem škody. Odpovědnost zaměstnance k náhradě škody nebyla samostatným závazkem, nýbrž se jednalo o sankční vztah, vznikající protiprávním jednáním přímo souvisejícím s pracovním poměrem coby vztahem hlavním.¹²⁹

Ačkoliv pracovní právo až do přijetí zákoníku práce č. 65/1965 Sb. neobsahovalo legální definici pojmu „odpovědnost“, lze subsidiárně odkázat na obecnou úpravu náhrady škody obsaženou v § 1293 až 1341 obecného zákoníku občanského a v § 19 až 23 zákona č. 244/1922 Sb., kterým se obecně upravují právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na Slovensku a v Podkarpatské Rusi, ale i na další předpisy, např. § 89 zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců (služební pragmatika), § 13 a 16 zákona č. 111/1927 Sb., o ochraně proti nekalé soutěži, nebo ustanovení § 4, 29, 36, 45, 46, 49 a 50 zákona č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

Nároky na náhradu škody z pracovních vztahů byly do roku 1945 soudně vymáhány jen výjimečně, a to zejména kvůli tomu, že nemajetní zaměstnanci pocházející ze slabších sociálních vrstev neměli z čeho případnou škodu zaplatit. U pracovních soudů tak byly uplatňovány spíše spory z takových pracovních poměrů, při jejichž vzniku se zaměstnanec současně zavázal složit peněžitou zárukou, jejímž smyslem bylo pokrýt zaměstnavateli v budoucnu případně vzniklou škodu z porušení pracovních povinností daného zaměstnance.¹³⁰

Po roce 1945 se však situace změnila, a to především díky zavedení závodních rad, mezi jejichž kompetence patřila mimo jiné povinnost projednat se zaměstnavateli veškeré důležité otázky týkající se zaměstnanců. Požadavek zaměstnavatelů na poskytování zajišťovacích záruk od zaměstnanců bezprostředně při vstupu do pracovního poměru zcela ztratil svůj význam a přestal být proto uplatňován.

Zaměstnavatel byl naopak povinen nahradit zaměstnanci škodu způsobenou úrazem nebo nemocí z povolání, jak bylo blíže nastíněno v kapitolách o sociálním pojištění a o ochraně zaměstnanců při práci.

10. Soudní řešení sporů vzešlých z pracovního poměru

Spory z pracovního (služebního) poměru byly již v době první republiky řešeny speciálními pracovními soudy, které navazovaly na rozhodovací činnost živnostenských soudů, které se v českých zemích uplatňovaly v době existence Rakousko-Uherska v souladu se zákonem č. 218/1896 ř. z., o zavedení živnostenských soudů a o soudnictví ve sporech ze živnostenského poměru pracovního, uřednického a námezdního.¹³¹ Pracovní, tripartitní soudy byly do československého právního řádu zavedeny na počátku 30. let 20. století skrze zákon č. 131/1931 Sb., o soudnictví ve sporech z poměru pracovního, služebního

¹²⁹ WITZ, K. *Závazek pracujících k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání*. Praha: Orbis, 1961, s. 24–30.

¹³⁰ Tamtéž, s. 38–39.

¹³¹ VOJÁČEK, L. *Československé pracovní soudy. Právněhistorické studie*, 2016, roč. 46, č. 1, s. 73–90; srovnej: PICHRT, J. – ŠTEFKO, M. – MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

a učebního (o pracovních soudech).¹³² Rozhodovaly v senátu, jenž se skládal z jednoho soudce z povolání a dvou soudců z lidu, přičemž jeden zastupoval zaměstnavatele a druhý měl hájit zájmy zaměstnance.

Vedle pracovních soudů rozhodovala současně také speciální oddělení pro pracovní spory u některých okresních soudů, tzv. pracovníprávní oddělení okresních soudů. S účinností ode dne 14. září 1944 činnost zvláštních pracovních soudů ustala¹³³ (pracovníprávní oddělení okresních soudů ovšem nadále rozhodovala pracovníprávní spory); znovu byly uvedeny v praxi díky zákonu č. 105/1947 Sb. a zákonu č. 204/1947 Sb., kterým se obnovuje pracovní soudnictví v zemích České a Moravskoslezské a mění jeho organizace.

K obnově činnosti pracovních soudů sice došlo k 1. lednu 1948, avšak paradoxně již krátce po únorovém převratu započaly usilovné přípravné práce na zákoně o zlidovění soudnictví, který byl přijat v prosinci 1948 pod č. 319/1948 Sb. Tento předpis s účinností od 1. února 1949 definitivně zrušil pracovní soudy a pracovníprávní věci přikázal výhradně do rozhodovací kompetence okresních soudů, které rozhodovaly ve zvláštních senátech, sestávajících z jednoho soudce z povolání a dvou soudců z lidu, kdy nejméně jeden musel být současně členem jednotné odborové organizace.¹³⁴ Místní příslušnost se v souladu s ustanovením § 32 zákona č. 319/1948 Sb. řídila místem závodu nebo provozovny, nebo místem, kde se měla konat práce nebo platit mzda nebo jiné služební platy.¹³⁵

O pracovních sporech paralelně rozhodovaly také rozhodčí komise, specifické pro rozdílná odvětví. V této souvislosti lze odkázat např. na rozhodčí výbory živnostenských společenstev, jejichž činnost upravoval živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., ve znění novely č. 26/1907 ř. z.; rozhodčí komise podle zákona č. 329/1920 Sb. z. a n., o převzetí a náhradě za zabraný majetek pozemkový (zákon náhradový), ve spojení s prováděcím nařízením č. 374/1922 Sb. z. a n., kterým se vydává jednací řád pro rozhodčí komise podle § 75 zákona náhradového; rozhodčí komise pro úpravu služebního poměru zřízenců v kovodělném průmyslu ve smyslu zákona č. 655/1919 Sb.; obvodní a ústřední komise podle zákona č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce; rozhodčí soudy hornické, založené na základě zákona č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví, zákona č. 145/1920 Sb., jímž se ustanovují hornické rozhodčí soudy, nařízení vlády č. 434/1920 Sb., kterým se provádí zákon č. 144/1920 Sb. z. a n., a posléze přijatého zákona č. 170/1924 Sb., o hornických soudech rozhodčích; rozhodčí soudy mzdové pro živnosti stavební dle zákona č. 100/1921 Sb., o stavebním ruchu, a zákona č. 35/1923 Sb., o stavebním ruchu; rozhodčí komise podle zákona č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, a nařízení vlády č. 2/1922 Sb. z. a n., kterým se provádí zákon č. 330/1921 Sb. z. a n.

¹³² Ve znění vládního nařízení č. 251/1934 Sb., č. 161/1936 Sb., č. 280/1938 Sb., vládního nařízení č. 308/1939 Sb., vládního nařízení č. 41/1944 Sb., nařízení ministra spravedlnosti č. 183/1944 Sb., o zjednodušení v občanském soudnictví (První nařízení k provedení totálního válečného nasazení v oboru občanského soudnictví Protektorátu Čechy a Morava), a zákona č. 105/1947 Sb.

¹³³ Podle § 4 nařízení ministra spravedlnosti č. 194/1944 Sb., o zjednodušení justiční organizace (První nařízení k provedení totálního válečného nasazení v oboru justiční organizace Protektorátu Čechy a Morava).

¹³⁴ Po převratu v roce 1948 byl přijat názor, že se o prosazování zájmů zaměstnanců má přičinit výhradně Revoluční odborové hnutí.

¹³⁵ VOJÁČEK, Československé pracovní soudy, s. 85.

Působnost zákona č. 143/1946 Sb., o úpravě pracovních poměrů dotčených důsledky národní revoluce, se vztahovala jak na území českých zemí, tak na území Slovenska.¹³⁶ Nově zřízené rozhodčí soudy při okresních úřadech ochrany práce sestávaly z předsedy, jeho náměstka, potřebného počtu soudců z povolání, které jmenovala vláda na návrh ministra spravedlnosti z řad soudců z povolání činných v obvodu daného okresního úřadu ochrany práce (zvláštní zřetel byl přitom brán na znalosti konkrétního soudce v problematice pracovního práva), a z přísedících z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich náhradníků, jež jmenoval ministr sociální péče na návrh příslušného orgánu jednotného odborového hnutí a na návrh příslušného orgánu zájmového zastoupení zaměstnavatelů.

Rozhodčí soud jednal a rozhodoval o jednotlivých případech v tříčlenných senátech, složených ze soudce z povolání a dále ze dvou přísedících, z nichž jeden byl z řad zaměstnanců a druhý zastupoval zájmy zaměstnavatelů. Místní příslušnost rozhodčího soudu se odvíjela od místa pracovního výkonu zaměstnance v době, kdy došlo k zásahu do pracovního poměru. Ze stěžejních procesních zásad můžeme jmenovat např. zásadu dispozitivnosti, veřejnosti, ústnosti, rychlosti a hospodárnosti.

Rozhodčí soud se usnášel většinou hlasů, přičemž porada senátu byla neveřejná. Následně vyhlášený nález měl stejnou právní sílu i strukturu jako soudní rozhodnutí – obsahoval výrok, odůvodnění a poučení o možnosti podat opravný prostředek. Proti nálezu rozhodčího soudu bylo přípustné odvolání pro vady řízení, nesprávné hodnocení provedených důkazů nebo nezákonnost k vrchnímu rozhodčímu soudu. Proti výroku o nákladech byla přípustná stížnost. Odvolání (případně stížnost) muselo být podáno do patnácti dnů ode dne doručení nálezu, a to u rozhodčího soudu, který nález vydal. O odvolání nebo stížnosti rozhodovaly vrchní rozhodčí soudy v sídlech zemských soudů v pětičlenných senátech, které se skládaly z předsedy nebo jeho náměstka, dvou soudců z povolání a dvou přísedících, přičemž jeden byl z řad zaměstnanců a druhý z řad zaměstnavatelů.

Podle ustanovení § 2 uvedeného předpisu spadaly do výlučné pravomoci rozhodčích soudů spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které vzešly ze zásahů do pracovního poměru v důsledku událostí roku 1945. Žaloba k rozhodčímu soudu musela být podána do tří měsíců ode dne, kdy rozhodčí soud zahájil činnost, jinak veškeré nároky zanikly. Rozhodci se tak zabývali otázkami, zda a ke kterému přesnému datu v konkrétních případech skončil pracovní poměr zásahem plynoucím z důsledků národní revoluce jakýmkoliv způsobem proto, že proti zaměstnanci vzniklo důvodné podezření ze spáchání trestného činu podle dekretu prezidenta republiky č. 16/1945 Sb., o potrestání nacistických zločinců, zrádců a jejich pomahačů a o mimořádných lidových soudech, nebo podle slovenského nařízení č. 33/1945 Sb. n. SNR, o potrestání fašistických zločinců, okupantů, zrádců a kolaborantů a zřízení lidového soudnictví, anebo proto, že zaměstnanec před datem 31. prosince 1945 vzbudil jiným jednáním nebo chováním proti sobě tak vážný a odůvodněný odpor, že nebylo možné spravedlivě požadovat na ostatních zaměstnancích, aby s ním dále spolupracovali. Na takový pracovní poměr se hledělo, jako by byl dnem faktického skončení po právu zrušen. Zaměstnanec měl nárok na náhradu mzdy nebo

¹³⁶ VOJÁČEK – SCHELLE – TAUCHEN a kol., *Vývoj soukromého práva*, s. 882.

platu za zrušení stávajícího pracovního poměru, nejvýše však do výše 10 000 Kčs měsíčně, a to maximálně za dobu tří měsíců, během níž by jinak běžela výpovědní doba.¹³⁷

Závěr

Na závěr si dovolím už jen krátké shrnutí, neboť vše podstatné bylo řečeno výše.

Po skončení druhé světové války ležel na bedrech zákonodárců nelehký úkol vypořádat se co nejrychleji s důsledky změn přijatých v dobách nesvobody. Snažili se přitom navázat na právní úpravu platnou v dobách první republiky, ale současně museli reflektovat problémy stávající, související se zpusťšeným národním hospodářstvím a mezinárodní kritikou odvislou od špatného zacházení s osobami německé národnosti. Právě kvůli jejich odsunu, který v prvních měsících po skončení druhé světové války probíhal v masivním měřítku, přišlo současně Československo o kvalifikovanou pracovní sílu počítanou v řádech statisíců. Zásadní transformaci proto pochopitelně prošlo i pracovní právo, které se muselo přizpůsobit celospolečenským potřebám obnovy země a upřednostnit je před zájmy jednotlivců. S cílem vyřešit tuto nepříznivou situaci bylo přistoupeno k národní mobilizaci pracovních sil, která se stala charakteristickou i v období socialismu a která se promítla do každé oblasti pracovního práva.

Stěžejním předpisem pro sledované období let 1945 až 1948 se v rámci pracovního práva stal prezidentský dekret z října roku 1945 č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Předpis ukotvil základní pilíře právní úpravy pracovního poměru a uzákonil přímou intervenci státu vystupujícího ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance coby prostředník a dozorce. Stát nebral ohled na subjektivní potřeby člověka jako jednotlivce, nýbrž považoval jej za pouhou součást celku – masy pracujícího lidu, kterou přesvědčováním nebo i násilně přinutil k budovatelským účelům socialismu. Nesystematické a nerovnovážné přemísťování pracovních sil, směřujících hlavně do těžkého průmyslu mělo za výsledek nedostatek pracovníků v – pro stát – méně důležitých odvětvích.

Na úplný konec si dovolím ocitovat část přednesu tehdejšího předsedy vlády Klementa Gottwalda, jenž pronesl před ústavodárným Národním shromážděním dne 8. července 1946 a který dokonale podtrhuje ducha doby a shrnuje hlavní směr, jímž se poválečné pracovní právo, a tím i úprava pracovního poměru ubírala: „Slavné ústavodárné Národní shromáždění! Předkládajíc tento svůj budovatelský program, jest si vláda vědoma, že jeho splnění nebude snadné. Abychom vybredli ze zhoubného dědictví německé okupace a války a přivedli lid a republiku na bezpečnou cestu trvalého vzestupu; abychom zejména v příštích dvou letech odstranili následky těžkých ran, zasazených našemu národu krutým nepřítelem během téměř celých sedmi let; abychom v těchto dvou letech postupně dosáhli předválečné životní úrovně našeho lidu a ji překonali – k tomu bude třeba mnoho námahy, mnoho práce. My však tento úkol zvládneme. Zvládneme jej, budeme-li nahoře i dole jednotni; bude-li soutěž mezi námi nesena jen snahou dosáhnouti prvenství v práci pro blaho národa a republiky a podaří-li se nám jednotně a svorně vzbudití v našem lidu velké budovatelské a pracovní nadšení...“¹³⁸

¹³⁷ Blíže se tématu velmi podrobně věnuje např.: SCHELLE, K. – BÍLÝ, J. *Dějiny českého soudnictví*. Praha: Wolters Kluwer, 2018.

¹³⁸ *Budovatelský program Gottwaldovy vlády*, s. 29.