

**Vývoj institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918 – 2020, jeho komparace a
možná řešení v budoucnu**

***Development of the institute of holidays in the Czech Republic and in the
Slovak Republic in the years 1918 – 2020, his comparison and possible
solution in future***

Mgr. Richard Blatný

Univerzita Karlova, Právnická fakulta

Katedra pracovního práva, externí doktorand

Anotace

Článek vychází z částečných závěrů mého bádání z oblasti vývoje pracovněprávních podmínek a institutu dovolené v Českých zemích a na Slovensku, a to od jejich počátků k právnímu stavu ke dni 1.1.2021 dle zákona č. 285/2020 Sb. Obsahuje přehled pracovně-právní legislativy a vývoj ochrany práce v daném časovém kontextu v obou kulturních oblastech. Komparace právních úprav na obou územích je zajímavým exkurzem z oboru právní historie, ale poskytuje především důležité rozšiřující znalosti z oboru současného pracovního práva. Přehled této matérie je podán v osmi kapitolách s momenty postupného vývoje stále propracovanějších úprav až do současnosti s výhledem do budoucnosti (pro futuro).

Annotation

This article is based on the partial conclusions of my research in the field of the development of labor conditions and the institute of leave in the Czech lands and in Slovakia, from their beginnings to the legal status as of 1.1.2021 according to Act No. 285/2020 Coll. The article contains an overview of labor law legislation and the development of labor protection in a given time context in both cultural areas. The comparison of legal regulations in both territories is an interesting excursion in the field of legal history, but it mainly provides important expanding knowledge in the field of contemporary labor law. An overview of this matter is given in ten chapters with moments of gradual development of increasingly sophisticated adjustments up to the present with a view to the future (for the future).

Klíčová slova

Dovolená, nárok na dovolenou, dodatková dovolená, mezinárodní úprava pracovně-právní problematiky a ochrana práce, novela zákoníku práce

Key words

Leave, entitlement to leave, additional leave, international regulation of labor law issues and labor protection, amendment to the Labor Code

Úvod

Nutnost dobrých pracovních podmínek a dlouhodobější přestávky v práci z důvodu odpočinku, regenerace, prevence před pracovními úrazy, škodami na zdraví i zachování schopnosti dlouhodobého konání práce si začali uvědomovat v minulosti panovníci v souvislosti se svými poddanými, kteří pro ně dolovali nerosty a tím jim přinášeli bohatství. A u vojáků, ^[1] kteří jim je ochránili, popř. pomohli rychle získat cizí. Rolníci měli smůlu, neboť zemědělství vykazovalo v průběhu časů průměrně obstojné výsledky, v dobách neúrody museli pracovat ještě intenzivněji. Vlivem křesťanské tradice byly od nejdávnějších dob dnem pracovního klidu neděle a církevní svátky, kdy se prováděly jen nejnnutnější práce kolem dobytka ^[2].

Pracovně-právní úprava byla vlivem rozdílného historického i právního vývoje na území Čech a Moravy (součást bývalého Předlitavska) a území Slovenska (Zalitavska) značně roztržena ^[3]. Zatímco na území Čech a Moravy bylo o něco málo dříve zrušeno nevolnictví (o čtyři roky), nástup průmyslové revoluce byl v západní části říše uspišen již přibližně o půl století. ^[4] Tento nepoměr výrobně společenských vztahů měl přirozený odraz i v legislativní úpravě ^[5].

V Čechách a na Moravě platil rakouský občanský zákoník, který byl zároveň první obecnější úpravou pracovně-právních vztahů. V XXVI. hlavě (§§ 1151-1174) pojednávala o smlouvě služební, třetí dílíč novela osamostatnila smlouvu služební a smlouvu o dílo (1916).

Pracovní podmínky zaměstnanců mnoha typů zaměstnání byly upraveny živnostenským řádem, dnem pracovního klidu bývala i nadále neděle a svátky.

Institut dovolené je velmi mladý, z hlediska právní historie je to v podstatě novinka. Moderní evropské země vyvinuly institut dovolené pouze v souvislosti s dočasným odpočinkem mimo službu pro vyšší vojenské důstojníky (od majora výše), vyšší státní úředníky a učitele. Před I. světovou válkou se v Předlitavsku začala objevovat stále častěji v pracovních smlouvách zaměstnanců dalších pracovních skupin. V roce 1910 měli nárok na dovolenou i obchodní pomocníci a od roku 1914 i statkoví úředníci. V lednu 1914 vstoupil v platnost zákon č. 15 říšského zákoníku, který upravoval pracovně-právní poměry včetně dovolené státních úředníků a státních sluhů (zřízenců), tzv. služební pragmatika.

Na území dnešního Slovenska stále platily obyčejové právní normy ^[6], rakouský občanský zákoník (ABGB) zde platil jen v letech 1852-1861. Výsledkem práce judexkuriální konference na jaře 1861 byl návrat k uherskému právu ^[7].

I. Československá republika 1918 – 1934

Československá republika vznikla koncem října 1918, jako první na světě (spolu s tehdejšími Ruskem) přijala již v prosinci 1918 zákon (č. 91/1918 Sb.), o osmihodinové pracovní době, existoval propracovaný systém sociální podpory. I na území Slovenska a Podkarpatské Rusi vstoupila v platnost služební pragmatika (zákon č. 15/1914 ř. z.).

Od 20. let 20. století získali zaměstnanci několika evropských států, např. ČSR, Rakouska, Německa, Anglie atd., několik dnů dovolené (6 až 8), na druhou stranu bylo více svátků než dnes. Čekací doba,

tedy nutná doba výkonu práce před vznikem nároku na dovolenou, bývala jeden rok, to znamená, že v prvním roce zaměstnání nemohli zaměstnanci dovolenou čerpat.

V ČSR byla dovolená upravená zákonem č. 262/1921 Sb. pro horníky v délce 6 až 8 dnů, v Čechách (na Moravě i ve Slezsku) získali od 1. května 1925 (zákonem č. 67/1925 Sb.) dovolenou všichni zaměstnanci, kteří vykonávali práci u téhož zaměstnavatele alespoň jeden rok v délce 6 dnů, pokud pracovali pro téhož zaměstnavatele více než deset let, měli nárok na 7 dnů dovolené a pokud pracovali pro téhož zaměstnavatele více než patnáct let, měli nárok čerpat dovolenou v délce 8 dnů.

Pro státní úředníky byl průlomový zákon Národního shromáždění (s platností pro celou republiku) č. 103/1926 (dle dosažené třídy, závislé na vzdělání, výsledcích práce a délce zaměstnaneckého poměru) se délka dovolené prodloužila na dva až šest týdnů v kalendářním roce. Důležitým mezníkem pro všechny zaměstnance byl pak rok 1934, kdy byl vydán velmi zdařilý a moderní zákon č. 154/1934 Sb. (opět s platností pro celou republiku). Do určité míry sjednotil velmi roztříštěnou legislativní úpravu dovolené, dovolená byla podstatně prodloužena a nárok na ni získal větší počet zaměstnanců (mimo obchodní zástupce a pracovníky podle živnostenského zákona^[8]). Zákon umožnil čerpat dovolenou v délce dvou kalendářních týdnů všem zaměstnancům, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele do pěti let, tři týdnů při zaměstnání u stejného zaměstnavatele do deseti let a čtyř týdnů při délce zaměstnání nad patnáct let u stejného zaměstnavatele. Čekací lhůta se zkrátila na šest měsíců a zaměstnanec, který si hledal nové zaměstnání, získal nárok na uvolnění z práce na dva půldny v týdnu (neplacené).

Právní úroveň Slovenska se připojením k České republice jednoznačně pozvedla^[9]. Až do roku 1934 zde platilo pro některé zaměstnance právo zvykové a uherské z let 1872-1911^{[10][11]}. Na území Slovenska a Podkarpatské Rusi byl od 24. srpna 1922 účinný zákon č. 244/1922 Sb.^[12]. Odvolával se na pracovně-právní ustanovení ABGB (§§ 1151-1174) o nájemní smlouvě a o smlouvě o dílo, odkazoval se na český zákon č. 155/1921 Sb. Od 1. ledna 1926 byl i na území Slovenska účinný zákon č. 103/1926 Sb. a od 1. 11. 1934 zákon č. 154/1934 Sb. V některých ustanoveních bylo pracovní právo na Slovensku díky zákonu č. 244 více propracované než v Čechách, např. za okolností absence smlouvené výše mzdy zákon předpokládal, že byla smlouvena mzda obvyklá, při skončení pracovního poměru požíval zaměstnanec větší výhody, např. zaměstnavatel měl zákonnou povinnost vydat na požádání zaměstnance pracovní posudek, který by mu nebránil být opět přijmut do nového pracovního poměru (s kladným hodnocením) atd.

I.1 Československá republika 1935 – 1939

Krátké období 1935-1939 žádné změny v oblasti dovolené nepřineslo, pracovní právo se rozvíjelo ve prospěch zaměstnanců (např. přijetím zákona o platových poměrech státních zaměstnanců (1936), zákona č. 141/1937 Sb., o kolektivních smlouvách a některých dalších), do roku 1937 rostla ekonomika státu. Po dvaceti letech své existence byla ČR anektována Německem (15. března 1939), Slovensko se odtrhlo a vytvořilo samostatný stát (14. března 1939), Podkarpatská Rus byla ztracena, napřed od 14. března 1939 ve prospěch Maďarska, později od 29. června 1945 ve prospěch Ukrajiny (SSSR). Slovensko se opět přičlenilo k České republice v roce 1945 a do roku 1992 s ní tvořilo soustátí se stejnou legislativou.

I.2 Protektorát Čechy a Morava 1939 – 1945

V Protektorátu Čechy a Morava byl využíván zákon č. 67/1925 Sb., placená dovolená byla rozšířena i pro učně. Ještě v roce 1940 byla zrušena osmihodinová pracovní doba, která mohla být překročena až o dvě hodiny denně. V závěru roku byl novelizován zákon č. 262/1921 Sb., o placené dovolené pro horníky. Osoby do šestnácti let věku měly po šesti měsících nepřetržitého zaměstnání v hornictví nárok na čtrnáct dnů dovolené v kalendářním roce, osoby od šestnácti do osmnácti let na dvanáct dní dovolené. Pro výměru dovolené byl rozhodný věk zaměstnance k 1. lednu toho kalendářního roku, v němž se dovolená poskytovala.

Dle vládního nařízení č. 33/1942 Sb. ustanovení § 2 činila délka dovolené u dělníků v hornictví na vyhrazené nerosty, kteří byli nepřetržitě v tomto oboru od šesti měsíců do pěti let šest dnů, od pěti do deseti let sedm dnů, od deseti do patnácti let deset dnů a v případě zaměstnání nad patnáct let dvanáct dnů. Ostatní zaměstnanci, pokud pracovali nepřetržitě v témž podniku u téhož zaměstnavatele alespoň šest měsíců do deseti let, měli nárok na šest dnů dovolené, při délce zaměstnání od deseti do patnácti let na sedm dnů a v případě zaměstnání nad patnáct let měli nárok na osm dnů dovolené. Neděle a svátky se započítávaly do délky dovolené a platilo se za ně.

Pracovně-právní legislativa měla represivní povahu s diskriminačními prvky, nařízením ministra hospodářství č. 182/1944 Sb. bylo dokonce čerpání dovolené prozatímně zastaveno (s výjimkou pro muže, kteří dovršili alespoň 65 let věku a ženy 50 let věku do 31. prosince 1944^[13]).

I.3 Slovenský stát 1939 – 1945

Pracovně-právní podmínky na Slovensku v období Slovenského státu byly jen nepatrně lepší než v Čechách a na Moravě. Pro účely dovolené byl aplikován zákon č. 154/1934 Sb., nicméně v pozdějších letech války byl z hlediska pracovních výhod zaměstnanců neudržitelný, zákon č. 87/1944 Sl. z. již reflektoval přizpůsobení pracovních podmínek válečnému hospodářství^[14]. Dle jeho ustanovení § 5 odst. 1 byla délka dovolené za každý kalendářní rok určena dle délky zaměstnání zaměstnance. Do pěti let délky zaměstnání byla délka dovolené 7 dní, od pěti do deseti let 8 dní, od deseti do patnácti let deset dní, od patnácti do dvaceti let dvanáct dní a nad dvacet let zaměstnání byla délka dovolené čtrnáct dnů. Byly to pro zaměstnance o trochu lepší podmínky, než které nabízely zákony č. 262/1921 Sb. a č. 67/1925 Sb., ale nedosahovaly výhod dle zákona č. 154/1934 Sb.

I.4 Poválečný vývoj v Československu do roku 1992

Po druhé světové válce došlo k významnému rozvoji institutu dovolené v souvislosti s rozvojem politických, hospodářských a pracovních práv v Evropě a v některých ostatních rozvinutých státech světa. Součástí základních práv se úprava dovolené stala v roce 1948^[15]. Od druhé poloviny května 1945 se právní stav Čech a Slovenska opět sjednotil.

V roce 1947 došlo i v ČSR ke značnému zlepšení pracovních podmínek, neboť 3 týdny dovolené mohli čerpat i zaměstnanci mladší 18 let a starší 50 let při zachování ostatních podmínek a 4 týdny dovolené ti zaměstnanci, kteří po dosažení 18 let věku byli v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele nebo v témž podniku, popř. v témž oboru nebo v téže skupině povolání déle než 15 let. Další zákony, které upravovaly institut dovolené, měly podobnou konstrukci jako zákon č. 82/1947 Sb. Lišily se

v drobných úpravách. Jednalo se o zákony č. 220/1947 Sb., č. 31/1948 Sb., č. 91/1949 Sb. (zkrácení čekací doby na 5 měsíců pro zaměstnance do 26 let, kteří úspěšně dokončili studium, započítávání předchozích pracovních poměrů do nároku na dovolenou). Takže nárok na placenou dovolenou v délce 4 týdnů za rok 1949 již měli všichni zaměstnanci nad 18 let věku, kteří odpracovali dohromady více než 15 let. Stejnou konstrukci měly pozdější zákony č. 32/1950 Sb. (s prodloužením čekací doby z 9 na 11 měsíců), č. 33/1950 Sb., č. 143/1950 Sb., (čekací doba 5 měsíců pro zaměstnance do 26 let i pro ženy, které vstoupily do prvního pracovního poměru), č. 198/1950 Sb., č. 11/1952 Sb. a č. 12/1952 Sb. Důležitá byla prováděcí vyhláška Státního úřadu plánovacího č. 122/1952 Sb., podle které se pro účely dovolené započítávala délka všech předchozích pracovních poměrů dohromady). Dalšími zákony upravující dovolenou byly zákony č. 4/1953 Sb. a zákon č. 3/1954 Sb. Zákon č. 3/1954 Sb. byl od konce druhé světové války prvním v řadě, jehož účinnost byla delší než jeden rok, konkrétně od 1. ledna 1954 do 31. prosince 1957. Do čekací doby se dle jeho úpravy nově započítávala absolventům učilišť státních pracovních záloh (ve smyslu ustanovení §4 odst. 3 zákona č. 110/1951 Sb.) učební doba, rozhodný stav se posunul z 1. května na 1. srpna a zkrátila se čekací doba pro dodatkovou dovolenou z 9 na 6 měsíců práce pod zemí.

Další zákony upravující institut dovolené byly zákony č. 9/1955 Sb. a č. 11/1956 Sb. Dle zákona č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby došlo s účinností od 1. října 1956 ke zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně, u zaměstnanců do 16 let věku na maximálně 36 hodin týdně.^[16]

Dalšími zákony upravující dovolenou v letech 1957-1959 byly zákony č. 140/1956 Sb. a č. 69/1957 Sb. Legislativní úprava dle zákona č. 70/1958 Sb. spolu s jeho prováděcí vyhláškou, vládním nařízením č. 92/1958 Sb., rušilo administrativní přidělování absolventů potencionálním zaměstnavatelům a naopak dávalo absolventům přehledy o volných pracovních pozicích.

Velmi zdařilý zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené, zavedl placenou dovolenou v zásadě pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, včetně státních zaměstnanců^[17]. Právní úprava před přijetím tohoto zákona byla nejednotná a platila pro zaměstnance v různých povoláních. Zákon dále rozšířil možnosti (okruh zaměstnanců) pro poskytování dodatkové dovolené. Na druhou stranu poněkud nešetrně umožnil tzv. ztrátu odpracovaných let rozhodujících pro délku dovolené při změně zaměstnání do jiného, méně důležitého zaměstnání nebo při změně zaměstnání bez vážných důvodů. Ustanovení o čekací době pro ženu, která pečovala alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupila poprvé do zaměstnání (od zákona č. 143/1950 Sb.) bylo nyní upraveno i pro ženu, která nevstupovala po péči o příslušníka domácnosti do pracovního poměru poprvé. Zkrácená čekací doba pěti měsíců nyní příslušela i ženě, pokud přerušení jejího pracovního poměru trvalo alespoň dva roky, pokud neprokázala, že dřívější pracovní poměr rozvázala z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů (dle ustanovení § 1 odst. 2).

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení nároku na dovolenou započítávala také doba vojenské činné služby, doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (nebo umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud tyto doby spadaly do období po 18. roce věku zaměstnance (dle ustanovení § 3).

Pracovní zákoník z roku 1965 zkrátil a sjednotil čekací dobu na pět měsíců délky pracovního poměru a odpracování alespoň 75 pracovních dnů (směn). Nárok na 3 týdny dovolené v kalendářním roce vedle

zachování ostatních podmínek vznikl také nově po odpracování alespoň pěti let u všech zaměstnavatelů vcelku.

Dne 15. května 1968 byla přijata vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Soboty se staly dnem pracovního odpočinku, v organizacích, které si pro to vytvořily ekonomické předpoklady, mohla být zkrácena pracovní doba na 40 hodin týdně.

Zákonem č. 84/1968 Sb. byla dne 26. června zrušena cenzura a vítězila myšlenka liberální reformy společnosti, která byla násilně o necelé dva měsíce později potlačena a politický systém na dalších dvacet let zakonzervován. Nicméně naše ekonomika a sociální systém byl stále „v horní polovině tabulky“ ve srovnání s dalšími cca 220 státy (a zeměmi) světa. Dne 23. listopadu 1970 byl přijat zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti, kterým se rovněž doplnil zákoník práce. V ustanovení § 1 byl definován služební poměr, vznik nároku na dovolenou byl popsán v ustanovení § 38. Dle odst. 2 náležela příslušníkovi poměrná dovolená za kalendářní rok, v němž vznikl služební poměr, i když nesplnil podmínku uvedenou v předchozím odstavci. Dle ustanovení § 39 odst. 1 činila základní výměra dovolené 30 kalendářních dnů (platí dodnes). Tato výměra se prodlužovala o 14 kalendářních dnů, pokud příslušník využil alespoň 14 kalendářních dnů dovolené k lázeňskému léčení na základě rozhodnutí lékařské komise. I dovolenou příslušníka bylo možno krátit. Dle ustanovení § 43 se mu krátila dovolená za každý den neomluvené nepřítomnosti ve službě o dva kalendářní dny; dovolená však nesměla být zkrácena na méně než sedm kalendářních dnů^[18].

Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 20/1975 Sb., došlo k posílení role odborové organizace proti dosud praktikované možnosti (zneužívané) zaměstnavatele jednostranně rozvázat pracovní poměr s nepohodlným (politicky) pracovníkem.

Novela zákoníku práce, provedená zákonem č. 72/1982 Sb., se rozšířila možnost poskytnout širšímu spektru zaměstnanců dodatkovou a zvláštní dodatkovou dovolenou.

Dne 14. prosince 1982 (po přijetí novely občanského zákoníku, zákona č. 131/1982 Sb.) bylo přijato nařízení vlády České socialistické republiky ze dne 8. prosince 1982 č. 154/1982 Sb., o poskytování služeb občany na základě povolení národního výboru. Účinnost nařízení byla od 1. ledna 1983. Dle ustanovení § 1 mohl občan na základě povolení národního výboru poskytovat za úplaty věcná plnění a výkony stanovené tímto nařízením (dále jen „služby“). To byl významný posun v legislativní úpravě, který dal základ občanské iniciativě v činnosti blízké drobnému podnikání. Na jedné straně to bylo způsobeno rozvojem do té doby tzv. „černé práce“, lidově zvané „melouchy“, kterou bylo nutno legislativně upravit, na druhé straně to bylo dáno společenskými změnami.

V roce 1984 došlo novelou zákoníku práce (zákonem č. 111/1984 Sb.) ke zvýšení základní délky dovolené za kalendářní rok pro všechny zaměstnance v délce 3 kalendářních týdnů.

Dne 23. června 1987 byl přijat zákon č. 52/1987 Sb., kterým se měnila a doplnila některá ustanovení zákoníku práce. Zákon měl účinnost od 1. července 1987.

Drobná úprava se týkala ustanovení § 6 odst. 2 pro pracovníky organizací se zahraniční majetkovou účastí včetně mezinárodních hospodářských organizací nebo jejich poboček se sídlem v ČSSR, pro něž mohla vláda ČSSR stanovit odchylnou úpravu od zákoníku práce, pokud šlo o vznik, změny a skončení

pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, pracovní volno s náhradou mzdy náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, náhradu škody a průměrný výdělek. Zajímavá a přelomová byla změna ustanovení § 127 doplněním nového odstavce 2. Podle jeho znění organizace omluvila též nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu poskytovala peněžitá pomoc podle předpisů o nemocenském pojištění nebo příspěvek podle zákona o mateřském příspěvku; po tuto dobu mu nepříslušela náhrada mzdy. Zároveň se změnilo ustanovení § 157 odst. 1 o délce mateřské dovolené. Ta se prodloužila z 26 na 28 týdnů, pokud žena porodila zároveň dvě a více dětí nebo pokud šlo o ženu osamělou, náležela jí nově mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Dále se upravila další ustanovení §§ 158 a 159 o mateřské dovolené. Dle změněného § 159 odst. 3 a 5 se prodloužila doba mateřské dovolené z 12 na 14 týdnů. Jednalo se o zvláštní případy, kdy se dítě narodilo mrtvé nebo zemřelo v průběhu mateřské dovolené. Další změnu zaznamenalo ustanovení § 160 odst. 2 o prodloužení mateřské dovolené v délce 22 týdnů, pokud žena převzala cizí dítě, a v délce 31 týdnů, pokud převzala dvě a více dětí. Mateřská dovolená se poskytovala až do dne, kdy dítě dosáhlo věku dvou let.

Vládní nařízení ze dne 24. listopadu 1987 č. 1/1988 Sb., o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občanů na základě povolení národního výboru, bylo vyhlášeno 29. ledna 1988 a vstoupilo do účinnosti dne 1. února 1988. Jednalo se o rozšíření působnosti zákona č. 154/1982 Sb., který umožňoval mimopracovní činnost vedle řádného zaměstnání v rámci občanské výpomoci.

Zákon ze dne 15. prosince 1987 s účinností od 1. ledna 1988 č. 98/1987 Sb., o zvláštním příspěvku horníkům přiznal značné části z nich dle ustanovení § 5 zvláštní příspěvek 1000,- Kčs měsíčně, konal-li méně rizikovou práci v podzemí hlubinných dolů a ve výši 1500,- Kčs měsíčně v ostatních případech. Dle ustanovení § 16 náležel zvláštní příspěvek podle tohoto zákona, jestliže podmínky pro jeho přiznání byly splněny po 31. prosinci 1987.

Novelou zákoníku práce zákonem č. 188/1988 Sb. došlo ke snížení počtu odpracovaných dnů za rok ze 75 na 60 pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok při dodržení dalších podmínek. V ustanovení § 104 se zlepšila podmínka pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny: místo nutnosti odpracování 25 dnů nyní stačilo odpracovat 22 dnů pro vznik nároku na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Novelou zákoníku práce zákonem č. 167/1991 Sb. se rozšířilo ustanovení § 103 o písm. j), podle kterého se do délky pracovního poměru nově započítávala i doba, po kterou byl pracovník případně samostatně výdělečně činný.

II. Vývoj v ČR v letech 1993 – 2020

Novelou zákoníku práce zákonem č. 126/1994 Sb. se změnila terminologie, termín „pracovník“ byl nahrazen slovem „zaměstnanec“, „organizace“ nahrazena termínem „zaměstnavatel“ atd.

V roce 2000 se zákonem č. 155/2000 Sb. („harmonizační novelou“) základní délka dovolené prodloužila na 4 týdny, zrušila se zvláštní dodatková dovolená. Rovněž se zrušilo ustanovení § 103, do doby trvání pracovního poměru po 18. roce věku zaměstnance již nebylo možno započítat dobu trvalé péče o dítě ve věku do tří let, dobu úspěšně ukončeného studia, dobu, po kterou byl zaměstnanec veden v evidenci jako uchazeč o zaměstnání atd. Rodičovskou dovolenou mohl nově čerpat otec dítěte.

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., zcela změnil svou koncepci a uspořádání, obsahoval 396 paragrafů, institut dovolené byl upraven §§ 211-223. Zaměstnancům podle § 109 odst. 3, tedy těm, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba nebo regionální rada regionu soudržnosti, upravil základní délku dovolené na 5 kalendářních týdnů v roce.

Nárok na dovolenou za odpracované dny nově vznikl po odpracování již 21 dnů (předtím 22), velmi se rozšířil katalog prací a pracovišť pro nárok na čerpání dodatekové dovolené.

Důležité bylo rovněž nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanovil okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Rozsáhlá nocela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. se 323 novelizačními body zpřísnila kromě jiného v ustanovení §218 povinnost zaměstnavatele určit zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku (předtím do 31. října).

Zákonem č. 148/2017 Sb. byl zaveden institut otcovské poporodní péče^[19], další novely neměly vliv na institut dovolené. Poslední významná novela je zákon č. 285/2020 Sb. s účinností od 1.7.2020, v některých ustanoveních o dovolené od 1.1. 2021. Dojde k odstranění diskriminace ve výpočtu délky dovolené pro pracovníky s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a dalšími aspekty upravující pracovně-právní vztahy.

Standardní pracovní doba v ČR činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec, který má pracovní čas rozvržený ve dvousměnném provozu, má pracovní čas nejvýše 38,75 hodiny. Zaměstnanec pracující v trojsměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu má pracovní čas nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanec mladší 18 let má pracovní dobu nejvýše 40 hodin týdně, i pokud pracuje pro více zaměstnavatelů (dle ustanovení § 79a).

Dovolená činí minimálně 20 dní pro každého zaměstnance. Státní zaměstnanec (dle ustanovení §109 odst. 3) má nárok na 25 dní dovolené. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků činí 8 týdnů v kalendářním roce. Na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec nárok, pokud jeho pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli trval celý rok a odpracoval u něho minimálně 60 dní.

Státní svátky a dny pracovního klidu (celkem 13 dnů) v ČR jsou tyto: 1.1., 8.5., 5.7., 6.7., 28.9., 28.10. a 17.11., ostatními svátky jsou 1.1., Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1.5., 24.12., 25.12. a 26.12.

V ruku v ruce se s tímto trendem prodlužovala i mateřská dovolená z původních 4 týdnů (v roce 1884) na 12 týdnů v roce 1924, poté na 18 týdnů v roce 1948, přičemž od roku 1957 to musely být již 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu, v roce 1964 se mateřská dovolená prodloužila na 22 týdnů a v roce 1968 na 26 týdnů, v roce 1987 se prodloužila na 28 týdnů (v případě narození dvou a více dětí až na 37 týdnů).

Z tohoto stručného výčtu je zcela zřejmá velká dynamika zaměstnanecky příznivých opatření do roku 2006. V posledních bezmála 15 letech nezaznamenalo naše pracovní právo podstatnější zlepšení pro zaměstnance. Očekávané pozitivní změny přinese avizovaná novela zákoníku práce, zákon č. 285/2020 Sb. s účinností od 1. ledna 2021 ve věci dovolené a dalších.

III. Vývoj ve SR v letech 1993 – 2020

Dne 1. ledna 1993 vznikla samostatná Slovenská republika. Došlo k recipaci zákonů z dob společného státu, po určitou dobu platila i společná měna. Postupem času se oba státy začaly více a více odlišovat vlastním vývojem, zvláště legislativou i měnou.

Na pozadí této hospodářské situace byl přijat nový zákoník práce (zákon č. 311/2001 Z.z.). Ponechal si strukturu zákoníku práce z roku 1965, institut dovolené je nadále upraven v §§ 100-117. Základní výměra dovolené byla v délce 4 kalendářních týdnů (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb), zaměstnanec, který dovršil 33 let věku, nebo měl v péči dítě, měl nárok na 5 kalendářních týdnů dovolené.

Zákonem č. 210/2003 Z.z. byla zrušena zvláštní dodatková dovolená (v ČR již zákonem č. 155/2000 Sb.), Nárok na dovolenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny vznikl po odpracování již 21 dnů (v ČR až v roce 2006).

Novela zákoníku práce zákonem č. 361/2012 Z.z. stanovila podmínku pro zaměstnavatele, pokud neurčil zaměstnanci čerpání dovolené nejpozději do 30. 6. (v ČR již od 1. ledna 2012) následujícího kalendářního roku, mohl si čerpání dovolené určit zaměstnanec.

Maximální pracovní doba na Slovensku činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec, který má pracovní čas rozvržený tak, že vykonává práci střídavě v obou směnách ve dvousměnném provozu, má pracovní čas nejvýše 38,75 hodiny. Zaměstnanec pracující ve všech směnách v trojsměnném provozu nebo v nepřetržitém provozu má pracovní čas nejvýše 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanec mladší 16 let má pracovní dobu nejvýše 30 hodin týdně, i pokud pracuje pro více zaměstnavatelů.

Dovolená činí dle ustanovení §103 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. (zákoník práce) minimálně 20 dní pro každého zaměstnance a minimálně 25 dní pro zaměstnance, který v daném roce dovršil 33 let věku, nebo pečuje o dítě (dle ustanovení §103 odst. 2. Státní zaměstnanec má nárok na 25 dní dovolené (30 dní, pokud dovršil v daném kalendářním roce 33 let věku). Na dovolenou za kalendářní rok má zaměstnanec nárok, pokud jeho pracovní poměr ke stejnému zaměstnavateli trval celý rok a odpracoval u něho minimálně 60 dní.

Státní svátky a dny pracovního klidu (celkem 15 dnů) na Slovensku jsou tyto: 1.1., 6.1., Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1.5., 8.5., 5.7., 29.8., 1.9., 15.9., 1.11., 17.11., 24.12., 25.12., 26.12. Státní zaměstnanec (který není učitelem, výzkumným pracovníkem či výkonným umělcem) nad 33 let věku (s nejméně patnáctiletou dobou uznanou za výkon práce) má tedy minimální nárok na 30 pracovních dnů dovolené ročně, z 15 státních svátků a dnů pracovního klidu bývá statisticky dalších 10 dnů volna navíc (ty, které nepřipadnou na víkendy), celkem tedy minimálně 40 dnů volna.

Závěr

I přes poněkud horší ekonomickou situaci je délka dovolené včetně reálného počtu čerpaných placených svátků v současnosti příznivější pro zaměstnance na Slovensku. Počet dnů nenárokovatelného volna (sick-days) nad rámec zákoníku práce bývá v obou státech stejný, nejčastěji se jedná o 5 dnů. Jde o benefit zaměstnavatele pro zaměstnance. Dle slovenské právní úpravy je placený nárok zaměstnance dle ustanovení § 141 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce v délce sedmi dnů (směn) ročně pro návštěvu lékaře. Česká právní úprava umožňuje placenou návštěvu lékaře

zaměstnance po část pracovní doby (směny) v přiměřené míře a dle potřeby, absenci je vždy nutno doložit potvrzením ošetřujícího lékaře. Počet dnů dovolené a počet reálně čerpaných placených svátků shrnuje tabulka č. 1:

Tabulka č. 1

	ZC do 33 let	ZC nad 33 let	St ZC do 33 let	St ZC nad 33 let
SR	20 + 10	25 + 10	25 + 10	30 + 10
ČR	ZC 20 + 9		St ZC 25 + 9	

ZC.... zaměstnanec, St ZC státní zaměstnanec

Dovolená dnes a v budoucnu^[20]

Rozborem statistických údajů Ministerstva práce a soc. věcí (MPSV) došlo v ČR v období od zahájení práce v režimu „home-office“ k poklesu čerpání krátkodobé dovolené. Pracovně-právní situace v souvislosti se SARS COVID-19 bude mít jistě vliv na vzrůst nezaměstnanosti již v krátkém období^[21]. Zákoník práce by měl podle mého názoru obsahovat přesnější regulaci práce z domova. Před pandemií nemoci SARS COVID-19 (před plošným zavedením režimu „home-office“ 17.3.2020 v ČR) byl výkon „práce z domova“ stále častějším a oblíbeným benefitem, na který zaměstnavatelé lákali nové zaměstnance. Podle statistiky Eurostatu vykonávalo v roce 2008 práci z domova pravidelně 2,6% českých zaměstnanců, v roce 2019 činil poměr těchto zaměstnanců již 4,6%. Podobný vzrůstající trend lze sledovat v celé EU, přičemž v některých státech (Nizozemsko, Finsko, Lucembursko) pracuje z domova pravidelně více než 10% zaměstnanců^[22]. Domnívám se, že v souvislosti s pandemií se natrvalo změnil pracovní trh, na kterém bude stále vzrůstat výkon práce z domova. Důležitým faktorem této úpravy režimu práce je její efektivita. Dominující práce z domova posledních měsíců je tedy podle mého názoru právním problémem, proč je třeba pro homeworking precizovat pravidla v zákoníku práce. Současná právní úprava totiž práci z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele opomíjí. Zákoník práce obsahuje toliko ustanovení §§ 74 až 77 týkajících se dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel není povinen určit (rozvrhnout) zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanec pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si zpravidla rozvrhuje sám. V případě homeworkingu, jakožto alternativě k výkonu práce na pracovišti, má zaměstnavatel ve většině případů zájem na tom, aby pracovní dobu zaměstnanci rozvrhoval i při výkonu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele. Režim tzv. domáckých zaměstnanců tedy obecně není podle mého názoru pro účely homeworkingu vhodný. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) by měl stanovit jednoduchá pravidla pro možnost zaměstnance vykonávat práci z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance. Sjednaný režim práce by bylo vhodné umožnit alternovat s „klasickým“ výkonem práce z místa pracoviště zaměstnavatele. S ohledem na zvýšenou potřebu flexibilnějšího pracovního režimu určitých typů zaměstnanců by měl mít zaměstnavatel podle mého názoru povinnost v rozumném rozsahu vyhovět žádosti zaměstnanců požívajících speciální ochranu podle ustanovení § 241 odst. 2 ZP (zákoníku práce) o

práci z domova, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Jedná se o zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, nebo kteří mají dle stávající právní úpravy nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Stěžejní problematikou výkonu práce z domova či z jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Zakotvení práva zaměstnavatele na vstup do bydliště zaměstnance (jak je tomu např. v Itálii a Rumunsku)³⁸ není vhodné, neboť neproporcionálně zasahuje do práva zaměstnance na ochranu soukromí a ochranu obydlí. Jako vhodnější se jeví sjednat podmínky výkonu práce z domova v dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž tato dohoda by obsahovala i „technické“ podmínky výkonu práce z domova stanovené zaměstnavatelem, např. v závazném pokynu zaměstnavatele nebo interní směrnici. Povinností zaměstnavatele by pak bylo poskytnout zaměstnanci vhodné zařízení k výkonu práce z domova a povinností zaměstnance by bylo upravit místo výkonu práce tak, aby bylo vyhovující a v tomto stavu jej udržovat. V případě pracovního úrazu by měl mít zaměstnavatel možnost zprostit se povinnosti nahradit újmu zaměstnanci, prokáže-li, že zaměstnanec nedodržoval dohodnuté podmínky, a pokud by je dodržoval, k pracovnímu úrazu by nedošlo. Tím by mohlo dojít k posílení liberace zaměstnavatele. Zaměstnavatel se totiž dle stávající právní úpravy zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu zcela pouze tehdy, prokáže-li, že vznikla tím, že postižený zaměstnanec svým zaviněním porušil právní, nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Právě onu povinnost kontroly není možno po zaměstnavateli požadovat a u zaměstnanců vymáhat, pracují-li z domova. Navíc zaměstnanec v tomto případě nese důkazní tíhu, že úraz vznikl při výkonu práce (podle dosud platné pracovní úpravy v širším pojetí na pracovišti zaměstnavatele – např. pád na schodišti). Legislativní úprava práce z domova by se patrně nedotkla úpravy rozvržení pracovní doby a přesčasů. Problematickou otázkou může rovněž být určení pravidelného pracoviště pro účely vzniku pracovního poměru a pro poskytování cestovních náhrad zaměstnanci. V prvním případě by patrně stačila dispozitivní právní úprava alternace místa výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele a z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele (z domova zaměstnance), ve druhém případě lze podle mého názoru doporučit setrvání na stávající právní úpravě. Platí, že je-li místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce (ustanovení §34 a). Tyto a další úpravy pracovního práva bude podle mého názoru nutno brzy zpracovat (pro futuro) do české i slovenské právní úpravy v případě dlouhodobější aplikace práce z domova.

Obecně lze předpokládat, že pracovní doba se bude zkracovat a dovolená prodlužovat, a to vše při zachování výše mzdy. Což jsou vesměs pozitivní zprávy pro zaměstnance. Avšak plošné zkrácení pracovní doby není možné ve všech odvětvích. Retailový sektor, výrobní či zpracovatelský průmysl je však založen na trvalé přítomnosti zaměstnance na pracovišti, navíc ne každý zaměstnanec paradoxně zkrácení pracovní doby vítá. Přišel by tak o sociální pouta, která starším či osaměle žijícím pracovníkům může chybět. Ukazuje se, že čtyřdenní pracovní týden není modelem, který by mohl být státem zaveden plošně. Je udržitelný většinou jen v případě, že iniciativa přichází od samotného zaměstnavatele. Firmy, které v tomto kroku vidí potenciál, by k němu tedy ideálně měly dospět samy.

U zaměstnání, která umožňují pracovní režim typu „home-office“ lze v budoucnu očekávat, že budou klesat nároky zaměstnanců na dovolenou v krátkém rozsahu (jak bylo dříve aplikováno např. v ČR s karenční dobou tří dnů v případě nemoci), neboť krátkodobé potřeby zaměstnanců budou vykryty v režimu jejich domácí práce. Rovněž zaměstnanci na rodičovské dovolené budou moci v mnoha případech pracovat z domova, mnoha ženám-samoživitelkám může práce z domova efektivně skloubit pracovní a rodinný život.

Použité informační zdroje

BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. Pracovní právo. Vyd. 3. Bratislava: SOŠ Polygrafická, 2016, 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3

BIANCHI, Lubor a kol. Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945. 1. část. Bratislava: SAV, 1971, 292 s.

BLATNÝ, Richard. Napoleonská encyklopedie. Vyd. 1. Praha: Aquarius, 1995, 346 s. ISBN 80-902062-0-4

BLATNÝ, Richard. Otcovská poporodní péče – první zkušenosti. Bulletin advokacie, odborný právní portál [online]. Vydáno 14.09.2018 [cit. 03.06.2020].

BLATNÝ, Richard. Paradox výběru zkušených pracovníků a jednání s nimi ze strany některých zaměstnavatelů. Advokátní deník – Novinky ze světa advokacie [online]. Vydáno 25.09.2019 [cit. 03.06.2020].

FALTUS, Jan, PRŮCHA, Václav. Prehľad hospodárskeho vývoja na Slovensku v rokoch 1918-1945. Bratislava, 1960, str. 277

HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. Pracovní právo. ÚZ č. 1307, Praha: Sagit, 2019, 144 str.

KALENSKÁ, Marie, TRÖSTER, Petr. Ke vzniku, postavení a perspektivám dalšího vývoje českého pracovního práva. Právnická fakulta Praha: Jubilejní sborník 1348-1998, Praha 1998, str. 30-46, ISBN 80-85889-15-3.

MAGIN, Ján Baltazár. Apologie. Budapešť 1728. In: VALENTA, Jaroslav. Československo 1919-1938. Praha: Historický ústav AV ČR, 1999, s. 24-25. ISBN 80-85268-99-X.

MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. 572 s., ISBN 80-7201-167-7.

MÉREI, Gyula. Vývoj průmyslu v Uhrách v období 1790-1848. Budapešť 1951. In: NOVOTNÝ, Ján. Průmysl na Slovensku v první polovině 19. století. Praha: ČČH, ČSAV, 1962, roč. 10, sv. 3, str. 406-409.

MÍKA, Aleš. Problém počátků nevolnictví v Čechách. Československý časopis historický, Praha 1957, svazek 2., str. 229.

MRÁZEK, Ondřej. Vývoj průmyslu v českých zemích a na Slovensku od manufaktury do roku 1918. Praha: NPL, 1964, 490 s.

PRŮCHA, Václav. Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992. 1. díl. Brno: Doplněk, 2009. 578 s., ISBN 80-7239-147-x.

PRŮCHA, Václav. Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992. 2. díl. Brno: Doplněk, 2009. 600 s., ISBN 978-80-7239-228-5.

PURŠ, Jan. Průmyslová revoluce v českých zemích. Praha: SNTL, 1969, str. 164.

STEINOVÁ, Veronika. Pracovní poměr mezi lety 1945-1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovní právní problematika. UK Praha: Právněhistorické studie 49/1, 2019, str. 149-188, ISSN 0079-4929

ŠTĚDRÝ, Bohumil, BUCHTELA, Rudolf. Řád živnostenský. Praha: Československý kompas, 1925, str. 939

ŠVEC, Marek. Právo na dovolenku v kontexte aktuálnej judikatury Súdneho dvora Európskej únie i európskej legislativy. Časopis pro právní vědu a praxi, 2012, č. 1, str. 38.

TAUCHEN, Jaromír. Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945). Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). 480 s.,

ISBN 978-80-7552-304-4.

VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel, KNOLL, Vilém. České právní dějiny. Vyd. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 694 str. ISBN 978-80-7380-257-8.

Poznámky pod čiarou

[1] BLATNÝ, Richard. *Napoleonská encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Aquarius, 1995, 346 s. ISBN 80-902062-0-4

[2] MRÁZEK, Ondřej. *Vývoj průmyslu v českých zemích a na Slovensku od manufaktury do roku 1918*. Praha: NPL, 1964, 490 s.

[3] MÍKA, Aleš. *Problém počátků nevolnictví v Čechách*. Československý časopis historický, Praha 1957, svazek 2., str. 229.

[4] MÉREI, Gyula. *Vývoj průmyslu v Uhrách v období 1790-1848*. Budapešť 1951. In: NOVOTNÝ, Ján. *Průmysl na Slovensku v první polovině 19. století*. Praha: ČČH, ČSAV, 1962, roč. 10, sv. 3, str. 406-409.

[5] PURŠ, Jan. *Průmyslová revoluce v českých zemích*. Praha: SNTL, 1969, str. 164.

[6] MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 2. upr. vyd. Praha: Linde, 1999. 572 s., ISBN 80-7201-167-7.

[7] VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel, KNOLL, Vilém. České právní dějiny. Vyd. 2. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 694 str. ISBN 978-80-7380-257-8

[8] ŠTĚDRÝ, Bohumil, BUCHTELA, Rudolf. *Řád živnostenský*. Praha: Československý kompas, 1925, str. 939

[9] BIANCHI, Lubor a kol. Dejiny štátu a práva na území Československa v období kapitalizmu 1848-1945. 1. časť. Bratislava: SAV, 1971, 292 s.

[10] PRŮCHA, Václav. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 1. díl. Brno: Doplněk, 2009. 578 s., ISBN 80-7239-147-x.

[11] PRŮCHA, Václav. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 2. díl. Brno: Doplněk, 2009. 600 s., ISBN 978-80-7239-228-5.

[12] BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert. *Pracovné právo*. Vyd. 3. Bratislava: SOŠ Polygrafická, 2016, 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3

[13] TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR). 480 s., ISBN 978-80-7552-304-4.

[14] FALTUS, Jan, PRŮCHA, Václav. *Prehľad hospodárskeho vývoja na Slovensku v rokoch 1918-1945*. Bratislava, 1960, str. 277

[15] STEINOVÁ, Veronika. *Pracovní poměr mezi lety 1945-1948 v českých zemích, jeho charakteristika a související pracovní právní problematika*. UK Praha: Právněhistorické studie 49/1, 2019, str. 149-188, ISSN 0079-4929

[16] Dle současné české právní úpravy (ustanovení §79a) nesmí být délka směny u zaměstnance do 18 let věku delší než 8 hodin denně a více než 40 hodin za týden, podle slovenské právní úpravy (§85 odst. 7) je pracovní doba zaměstnance do 16 let věku maximálně 30 hodin týdně (i v případě výkonu práce pro více zaměstnavatelů), mladistvého zaměstnance 37,5 hodiny (i v případě výkonu jeho práce pro více zaměstnavatelů).

[17] KALENSKÁ, Marie, TRÖSTER, Petr. Ke vzniku, postavení a perspektivám dalšího vývoje českého pracovního práva. Právnická fakulta Praha: Jubilejní sborník 1348-1998, Praha 1998, str. 30-46, ISBN 80-85889-15-3.

[18] To byla velká odchylka od zákoníku práce, neboť teoreticky umožňovala (připouštěla) celkovou neomluvenou absenci v délce 11 dnů za kalendářní rok. Běžný pracovník (pracovník v zaměstnaneckém poměru) obvykle dostal za tři neomluvené absence vytýkáci dopis s hrozbou rozvázání pracovního poměru pro neuspokojivé výsledky v práci.

[19] BLATNÝ, Richard. *Otcovská poporodní péče – první zkušenosti*. Bulletin advokacie, odborný právnický portál [online]. Vydáno 14.09.2018 [cit. 03.06.2020].

[20] BLATNÝ, Richard: Dovolená dnes a v budoucnu. UNES 2/2020 a 3/2020, str. 24-27 a 25-29, ročník XVIII., ISSN 1214-181X.

[21] <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/stredula-koronavirus-zmenil-ekonomiku-uz-nebude-jako-driv-40342283>

[22] IT Systems, č. 10/2020, roč. 22, s. 42-43.