

81

ZÁKON

ze dne 18. prosince 1959

o placené dovolené na zotavenou

Národní shromáždění Republiky československé usneslo se na tomto zákoně:

ČÁST I

§ 1

Nárok na dovolenou

- (1) Zaměstnanec, jehož pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trvá nepřetržitě alespoň 11 měsíců (čekací doba), má nárok na placenou dovolenou na zotavenou za běžný kalendářní rok, jestliže v něm konal práci alespoň 75 dnů.
- (2) U zaměstnance, který skončil povinnou školní docházkou nebo který úspěšně skončil studium na výběrové nebo vysoké škole a vstoupil bez zbytečného průtahu do pracovního poměru, činí čekací doba 5 měsíců. Čekací doba 5 měsíců platí též pro ženu, která pečuje alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupí do pracovního poměru z domácnosti. Nejde-li o první vstup z domácnosti do pracovního poměru, přísluší ženě tato výhoda, jen trvalo-li přerušování pracovního poměru alespoň dva roky, pokud neprokáže, že dřívější pracovní poměr rozvázala z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů.
- (3) Zaměstnancům, kteří splní podmínku pětiměsíční čekací doby (odstavec 2) v kalendářním roce, v němž vstoupili do zaměstnání, přísluší za tento kalendářní rok, jestliže v něm konali práci alespoň 75 dnů, poměrná část dovolené. Splní-li však v tomto roce podmínky uvedené v odstavci 1, mají nárok na plnou dovolenou.

Délka dovolené

§ 2

- (1) Základní výměra dovolené činí dva kalendářní týdny v kalendářním roce.
- (2) Nárok na tři kalendářní týdny dovolené má zaměstnanec, který do konce běžného kalendářního roku
 - a) dovrší alespoň 5 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku,
 - b) nedosáhne 18 let věku,
 - c) dosáhne 50 let věku.

- (3) Dovolená ve výměře čtyř kalendářních týdnů přísluší zaměstnanci, který do konce běžného kalendářního roku dovrší alespoň 15 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku.
- (4) Nárok na delší než základní výměru dovolené je povinen zaměstnanec prokázat před nástupem dovolené, nejpozději do konce běžného kalendářního roku, ve kterém nárok na delší dovolenou u téhož zaměstnavatele poprvé uplatňuje; jinak nárok na delší dovolenou za tento kalendářní rok zaniká.
- (5) Dovolená učitelů činí osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny v kalendářním roce.

§ 3

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení dovolené započítává také doba vojenské činné služby, jakož i doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud spadají do doby po 18. roce věku zaměstnance.

§ 4

Případne-li v době dovolené zaměstnance placený svátek nebo náhradní volno za práci přesčas na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem zaměstnance, nezapočítávají se mu tyto dny do dovolené.

Dodatková dovolená

§ 5

- (1) Zaměstnanci, který pracuje celý kalendářní rok pod zemí, se dovolená podle § 2 odst. 1 až 3 prodlužuje o jeden kalendářní týden. Pracuje-li pod zemí jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 25 odpracovaných dnů pod zemí jedna dvanáctina tohoto kalendářního týdne, a to i tehdy, jestliže mu nevznikl nárok na řádnou dovolenou (§ 2 odst. 1 až 3).
- (2) Horničtí učňové mají bez ohledu na věk nárok na dovolenou v délce čtyř kalendářních týdnů.

§ 6

Vláda stanoví nařízením na návrh Ústřední rady odborů, kterým zaměstnancům konajícím práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, za jakých podmínek a o jakou dobu se prodlužuje dovolená, na niž mají nárok podle § 2 odst. 1 až 3 a § 5 odst. 1.

§ 7

Zvýhodněná změna zaměstnání

- (1) Změní-li zaměstnanec zaměstnání z důvodu obecného zájmu nebo z jiných vážných důvodů, započte se mu u nového zaměstnavatele jako doba nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele doba, která mu byla nebo měla být započtena pro prodloužení dovolené u předchozího zaměstnavatele.

- (2) Při změně zaměstnání podle předchozího odstavce náleží zaměstnanci za kalendářní rok, v němž ke změně zaměstnání došlo, poměrná část dovolené u dosavadního i nového zaměstnavatele, i když u nich nesplňuje podmínky pro vznik nároku na dovolenou (§ 1). Vybral-li si zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele delší dovolenou, než na jakou u něho měl nárok, započítá se mu část dovolené připadající na zbývajících část kalendářního roku do dovolené, která mu náleží u nového zaměstnavatele. Ustanovení § 8 o krácení dovolené zůstává nedotčeno.

§ 8

Krácení dovolené

- (1) Nekonal-li zaměstnanec před vybráním dovolené v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, práci po více než 75 pracovních dnů pro důležité osobní překážky v práci nebo pro výkon vojenské činné služby, krátí se mu dovolená za každých dalších 25 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu.
- (2) Za každý pracovní den, který zaměstnanec zameškal bez důležitých osobních překážek v práci, krátí se mu dovolená o jeden nebo dva pracovní dny. O tom, zda jde o zameškání bez důležité osobní překážky v práci, spolurozhoduje po slyšení zaměstnance závodní výbor základní organizace Revolučního odborového hnutí, který také závazně stanoví, zda má být za každý takto zameškaný den krácena zaměstnanci dovolená o jeden či dva dny. Zameškání pracovní doby, která jsou kratší než celý pracovní den, se sčítají. Jestliže si zaměstnanec dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, je zaměstnavatel povinen zkrátit mu stejným způsobem dovolenou v příštím roce.
- (3) Podle odstavců 1 a 2 nelze krátit dodatkovou dovolenou (§ 5 odst. 1 a § 6).

§ 9

Nástup dovolené

- (1) Nástup dovolené určuje zaměstnavatel, který je povinen rozložit dovolené podle plánu stanoveného tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zásadně vcelku a do konce běžného kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno brát zřetel na úkoly vyplývající pro podnik ze státního plánu rozvoje národního hospodářství a přihlížet přitom v mezích provozních potřeb k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud je zaměstnanci dovolená výjimečně poskytována v několika částech, musí alespoň jedna část činit celý kalendářní týden a u mladistvých do 16 let dva kalendářní týdny. Den nástupu dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem; tato lhůta může být výjimečně zkrácena, dá-li k tomu souhlas závodní výbor základní organizace Revolučního odborového hnutí.
- (2) Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v běžném kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu zaměstnavatel její nástup neurčil, nebo pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci po uplynutí kalendářního roku tak, aby skončila nejpozději do 31. března příštího roku; jinak si ji zaměstnanec již nemůže vyčerpat. Ve kterých případech přísluší zaměstnanci peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou, stanoví § 13 odst. 2 a 3.
- (3) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci nástup dovolené, jakmile zaměstnanec splnil podmínku čekací doby; jestliže však zaměstnanec v kalendářním roce neodpracuje alespoň 75 dnů, je povinen vrátit zaměstnavateli, pokud nejde o zvýhodněnou změnu zaměstnání (§ 7) nebo o případy uvedené v § 12 odst. 2 věta druhá, náhradu mzdy, která mu byla vyplacena za dobu dovolené, na niž mu nevznikl nárok.

- (4) Zaměstnavatel nesmí určit nástup dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské dovolené.
- (5) Plán dovolených i jeho případné změny a doplňky a dále přesun dovolené na příští kalendářní rok z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci nástup dovolené, je zaměstnavatel povinen dohodnout se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí.

§ 10

Přerušení dovolené

Byl-li zaměstnanec po nastoupení dovolené uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, přerušuje se mu dovolená. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem na mateřskou dovolenou.

§ 11

Náhrada mzdy po dobu dovolené

- (1) Zaměstnanci přísluší po dobu dovolené náhrada mzdy (platu), které by dosáhl, kdyby pracoval, kromě náhrady hotových výloh. Náleží mu také veškeré naturální požitky.
- (2) Náhrada mzdy a náhrada naturálních požitků za dobu dovolené jsou splatné v obvyklých výplatních dnech. Požádá-li však o to zaměstnanec, musí mu být tyto náhrady vyplaceny při nastoupení dovolené. Přitom se však daň ze mzdy sráží podle běžných výplatních období.

§ 12

Vliv skončení pracovního poměru na dovolenou

- (1) Zruší-li předčasně pracovní poměr zaměstnanec bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatel z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, ztrácí zaměstnanec nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok u zaměstnavatele, u něhož došlo k předčasnému zrušení pracovního poměru.
- (2) V ostatních případech skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci poměrná část dovolené; nejde-li však o zvýhodněnou změnu zaměstnání (§ 7), musí splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou. Zaměstnanci, který rozváže pracovní poměr z toho důvodu, že mu byl přiznán invalidní nebo starobní důchod, přísluší poměrná část dovolené, i když v kalendářním roce neodpracoval 75 dnů; totéž platí pro ženu, která rozváže pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo nutné péče o dítě. Ustanovení § 8 o krácení dovolené zůstává nedotčeno.
- (3) Dojde-li ke skončení pracovního poměru po vyčerpání dovolené nebo její části, je zaměstnavatel povinen požadovat od zaměstnance náhradu mzdy, kterou mu vyplatil za dovolenou nebo její část, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl, pokud nejde o zvýhodněnou změnu zaměstnání (§ 7). Zaměstnavatel je oprávněn srazit si příslušnou částku při výplatě zaměstnancovy mzdy.
- (4) Za každý pracovní den, který zaměstnanec zameškal bez důležitých osobních překážek v práci po vyčerpání dovolené v kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen požadovat od něho náhradu mzdy připadající na jeden, popřípadě dva dny poskytnuté dovolené (§ 8 odst. 2), nelze-li pro skončení pracovního poměru převést krácení dovolené na příští kalendářní rok. Zaměstnavatel je oprávněn srazit si příslušnou částku při výplatě zaměstnancovy mzdy.
- (5) Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o tom, jaká doba mu byla započtena do doby rozhodné pro určení délky dovolené, kolik pracovních dnů

si zaměstnanec ze své dovolené vyčerpal, popřípadě za kolik pracovních dnů dostal náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou a o kolik pracovních dnů mu byla dovolená zkrácena.

§ 13

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou

- (1) Poskytování náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou je kromě případů uvedených v odstavcích 2 a 3 nepřipustné.
- (2) Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část se vyplatí, jen když si zaměstnanec nemohl dovolenou nebo její část vyčerpat ani do 31. března příštího kalendářního roku z naléhavých provozních důvodů, pro překážky v práci, dále proto, že mu zaměstnavatel její nástup neurčil nebo proto, že mu zaměstnavatel nesprávně určil délku dovolené, ač zaměstnanec řádně prokázal nárok na její delší výměru.
- (3) Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její poměrnou část se také vyplatí, jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou nebo její poměrnou část vyčerpat pro skončení pracovního poměru.
- (4) Učitelům a učitelkám mateřských škol přísluší náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené.
- (5) Za dodatkovou dovolenou (§ 5 odst. 1 a § 6) nelze náhradu mzdy poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpana, a to přednostně.

ČÁST II

Ustanovení přechodná a závěrečná

§ 14

- (1) U zaměstnance, který byl 31. prosince 1959 v pracovním poměru, se považuje za dobu nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele doba, která mu byla nebo měla být k tomuto dni podle platných předpisů započtena pro prodloužení dovolené, jakož i doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud spadají do doby po 18. roce věku zaměstnance.
- (2) Zaměstnanci, který ke dni 31. prosince 1959 nebyl z vážných důvodů v pracovním poměru, se započítá do doby nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele, k němuž po 1. lednu 1960 poprvé vstoupil do pracovního poměru bez zbytečných průtahů po odpadnutí vážných důvodů, doba, která mu byla nebo měla být podle platných předpisů započtena pro prodloužení dovolené u posledního zaměstnavatele, jakož i doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud spadají do doby po 18. roce věku zaměstnance.

§ 15

Ustanovení tohoto zákona platí i pro učně a domácké dělníky.

§ 16

Ujednání odporující tomuto zákonu nebo předpisům podle něho vydaným jsou neplatná, i když byla uzavřena před jeho účinností.

§ 17

Tento zákon se nevztahuje na příslušníky ozbrojených sil v činné službě ani na příslušníky bezpečnostních sborů ministerstva vnitra.

§ 18

- (1) Ústřední rada odborů se zmocňuje, aby v dohodě se zúčastněnými ústředními úřady vydala bližší předpisy, jimiž podrobněji upraví zejména
 - a) které změny zaměstnání se považují za změny z důvodu obecného zájmu nebo z jiných vážných důvodů,
 - b) které doby se posuzují pro účely tohoto zákona jako výkon práce, i když zaměstnanec nepracuje,
 - c) dovolenou sezónních a kampaňových zaměstnanců,
 - d) způsob výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené a náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou,
 - e) jak se určuje poměrná část dovolené,
 - f) za jakých podmínek se pro prodloužení dovolené započítává doba studia,
 - g) krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody.
- (2) Ústřední rada odborů, popřípadě orgány jí zmocněné jsou oprávněny činit opatření k odstranění tvrdostí, které by se vyskytly při provádění tohoto zákona.

§ 19

Tento zákon nabývá účinnosti ode dne 1. ledna 1960; provedou jej všichni členové vlády.

Novotný v. r.

Fierlinger v. r.

Široký v. r.

Dolanský v. r.

Kopecký v. r.

Barák v. r.

inž. Šimůnek v. r.

inž. Jankovcová v. r.

dr. Kyselý v. r.

Plojhar v. r.

dr. Šlechta v. r.

David v. r.

Đuriš v. r.

Krajčír v. r.

Krosnář v. r.

generál armády Lomský v. r.

Machačová v. r.

dr. Nejedlý v. r.

Poláček v. r.

Štrougal v. r.

Uher v. r.

Beran v. r.

Jonáš v. r.

dr. Kahuda v. r.

Reitmajer v. r.

dr. Škoda v. r.

dr. Vlasák v. r.

Brabec v. r.

inž. Černý v. r.

dr. Neuman v. r.

Ouzký v. r.

Pospíšil v. r.

inž. Púčik v. r.