

Sbírka zákonů

Republiky československé

Částka 38

Vydána dne 31. prosince 1959

Cena Kčs 1,50

OBSAH

(81. a 82.) 81. Zákon o placené dovolené na zotavenou. — 82. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o placené dovolené na zotavenou.

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 docházku nebo který úspěšně skončil studium na výběrové nebo vysoké škole a vstoupil bez zbytečného průtahy 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 prvý vstup z domácnosti do pracovního poměru, přísluší ženě tato výhoda, jen trvalo-li přerušení pracovního poměru alespoň dva roky, pokud neprokáže, že dřívější pracovní poměr rozvázala z důležitých rodinných nebo zdravotních důvodů.

(3) Zaměstnancům, kteří splní podmínků pětíměsíční 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 nepřetržitěho 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 nepřetržitěho 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 po-

prvé 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

Případně-li v době dovolené zaměstnanec 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) Zaměstnanec, 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 zbývající 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 dovolenou 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, dále 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 zaměst-

nání (§ 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

Přerušeni dovolené

Byl-li zaměstnanec po nastoupení dovolené uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, přerušuje se mu dovolená. Dovolení zaměstnankyně se přerušuje také nastoupení 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. Zaměstnanec, 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 vyplácí, 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 vyplácí, 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 vyčerpána, 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 domácí 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.

Poláček v. r.

Kopecký v. r.

Štrougal v. r.

Bárák v. r.

Uher v. r.

inž. Šimůnek v. r.

Beran v. r.

inž. Jankovcová v. r.

Jonáš v. r.

dr. Kyselý v. r.

dr. Kahuda v. r.

Plojhar v. r.

Reitmajer v. r.

dr. Šlechta v. r.

dr. Škoda v. r.

David v. r.

dr. Vlasák v. r.

Đuriš v. r.

Brabec v. r.

Frajčír v. r.

inž. Černý v. r.

Krošnář v. r.

dr. Neuman v. r.

generál armády Lomský v. r.

Ouzký v. r.

Machačová v. r.

Pospíšil v. r.

dr. Nejedlý v. r.

inž. Púčik v. r.

82

Vyhláška Ústřední rady odborů

ze dne 28. prosince 1959.

kteřou se provádějí některá ustanovení
zákona o placené dovolené na zotavenou

Ústřední rada odborů stanoví v dohodě se
zúčastněnými ústředními úřady podle § 13
odst. 1 zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovo-
lené na zotavenou (dále jen „zákon“):

§ 1

V ý k o n p r á c e

(1) Jako výkon práce se posuzuje také doba

- a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky
v práci z důvodu obecného zájmu s výjim-
kou vojenské činné služby,
- b) placené dovolené na zotavenou,
- c) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky
v práci na straně zaměstnavatele,
- d) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno
za práci přesčas,
- e) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je
svátek, za který mu přísluší náhrada ušlé-
ho výdělku,
- f) účasti na internálním školení odborném
nebo pořádaném složkami Národní fronty,
- g) pracovního volna poskytnutého podle
zvláštních předpisů zaměstnancům, kteří
studují při zaměstnání.

(2) Zaměstnanec, jehož pravidelná pracovní
doba je rozvržena jinak než na všechny pra-
covní dny v kalendářním týdnu, se posuzuje
tak, jakoby v kalendářním týdnu odpracoval
šest pracovních dnů, jestliže v něm konal
práci po dobu, která na něho podle rozvrhu
pracovní doby připadá.

(3) Jde-li o plně uvolněného funkcionáře
národního výboru nebo některé společenské
organizace, poskytne mu placenou dovolenou
na zotavenou (její poměrnou část) národní
výbor nebo společenská organizace, pro kte-
rou je uvolněný funkcionář činný. Nevyčer-

pal-li si dovolenou (její poměrnou část) před
skončením funkčního období, poskytne mu ji
zaměstnavatel.

§ 2

Z á p o č e t s t u d i a

Skončil-li zaměstnanec úspěšně studium,
započítává se mu do nepřetržitého zaměstnání
u téhož zaměstnavatele doba studia po 18. ro-
ce jeho věku, nejvýše však doba stanovená pro
řádné ukončení příslušného druhu studia. Stu-
doval-li zaměstnanec při zaměstnání, započí-
tává se mu pro prodloužení dovolené doba, po
kterou byl během studia zaměstnán, pokud mu
tato doba nebyla již řádně započtena jako
doba zaměstnání, a dále doba, kdy nebyl za-
městnán proto, že se připravoval na předepra-
vné zkoušky.

Z v ý h o d n ě n ě z m ě n y z a m ě s t n á n í

§ 3

(1) Za změnu zaměstnání z důvodu obecného
zájmu nebo z jiných vážných důvodů se po-
važuje, jestliže zaměstnanec po 1. lednu 1960

- a) byl uvolněn a přešel do zaměstnání, které
je důležitější pro splnění úkolů státního
plánu rozvoje národního hospodářství,
- b) byl přeložen nebo přestoupil do jiného za-
městnání podle rozhodnutí orgánů k tomu
příslušných nebo podle předchozí dohody
zúčastněných podniků,
- c) přešel do zaměstnání získaného na základě
veřejného konkursu,
- d) vstoupil do zaměstnání potom, když řádně
splnil pracovní smlouvu uzavřenou na ur-
čitý čas nebo na určitou práci nebo když
došlo k rozvázání pracovního poměru bě-
hem zkušební doby nebo jejím uplynutím,
- e) vsídlil do zaměstnání, ve kterém se pod-
statně lépe než v dosavadním uplatní jeho
odborná kvalifikace,
- f) změnil zaměstnání z toho důvodu, že pod-
nik (závod), v němž byl zaměstnán, byl
zrušen, reorganizován nebo přemístěn, po-
případě byl-li zaměstnancův pracovní po-

měr bez jeho zavinění rozvázan, poněvadž se stal postradatelným nebo proto, že mu zaměstnavatel nemohl trvale zajistit práci odpovídající jeho kvalifikační třídě,

- g) změnil zaměstnání z toho důvodu, že podnik, ve kterém byl dosud zaměstnán, porušil podstatné závazky plynoucí vůči zaměstnanci z jeho pracovního poměru,
- h) změnil zaměstnání ze závažných zdravotních důvodů na doporučení lékařské poradní komise nebo posudkové komise sociálního zabezpečení nebo změnila-li těhotná zaměstnankyně zaměstnání v zájmu svého zdraví nebo zaměstnaná matka - v zájmu péče o své dítě ve věku do 8 let,
- i) změnil zaměstnání ze závažných rodinných důvodů (např. následoval druhého manžela do místa jeho zaměstnání nebo bydliště).

(2) V případech uvedených v odstavci 1 se doba předchozího zaměstnání započte, jestliže zaměstnanec nastoupil nové zaměstnání bez zbytečného průtahu po skončení předchozího zaměstnání.

(3) Zda jde o zvýhodněnou změnu zaměstnání určí zaměstnavatel, který zaměstnance přijímá, v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí na základě dokladů předložených zaměstnancem; nejsou-li tyto doklady dostačující, vyžádá si zaměstnavatel od předchozího zaměstnavatele doplňující doklady.

(4) Vznikne-li při změně zaměstnání pochybnost, zda jde o zaměstnání důležitější pro splnění úkolů státního plánu rozvoje národního hospodářství, rozhodne výkonný orgán okresního národního výboru příslušného podle místa nového zaměstnání v dohodě s příslušnou okresní odborovou radou.

§ 4

(1) Poživateli částečného invalidního důchodu nebo částečného invalidního důchodu při pracovním úrazu, který po přiznání tohoto důchodu vstoupí bez zbytečného průtahu do zaměstnání, se v tomto zaměstnání započte do doby nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele doba, která mu byla nebo měla

být podle platných předpisů započtena u posledního zaměstnavatele před přiznáním důchodu. Toto ustanovení platí obdobně pro poživatele invalidního důchodu nebo invalidního důchodu při pracovním úrazu, jemuž byl tento důchod odňat, popřípadě změněn na částečný invalidní důchod. V kalendářním roce, v němž poživatel některého z uvedených důchodů vstoupí poprvé do zaměstnání, náleží mu poměrná část dovolené.

(2) Poživateli důchodu starobního, invalidního nebo invalidního důchodu při pracovním úrazu, který po přiznání tohoto důchodu poprvé vstoupí do zaměstnání, vznikne nárok na dovolenou po splnění podmínek uvedených v § 1 odst. 1 zákona. Do doby nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se mu pro prodloužení dovolené započte doba, která mu byla nebo měla být podle platných předpisů započtena u posledního zaměstnavatele před přiznáním důchodu, a to bez ohledu na to, kdy po přiznání důchodu vstoupil poprvé do zaměstnání.

(3) Ustanovení odstavce 2 věta druhá platí obdobně pro zaměstnankyni, jejíž pracovní poměr skončil v době těhotenství nebo proto, že pečovala o své dítě, jestliže vstoupila bez zbytečného průtahu do zaměstnání poté, kdy odpadla potřeba péče o dítě, nejpozději po dosažení 8 let věku dítěte, jakož i pro ženu, u níž jde o první vstup do pracovního poměru z domácnosti po 1. lednu 1960.

(4) Zaměstnanci, který po úspěšném skončení studia na výběrové nebo vysoké škole vstoupil bez zbytečného průtahu do pracovního poměru, se do doby nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele pro prodloužení dovolené započte doba, která mu byla nebo měla být podle platných předpisů započtena u posledního zaměstnavatele před počátkem studia.

§ 5

Změní-li zaměstnanec po 1. lednu 1960 zaměstnání a nejde-li o zvýhodněnou změnu zaměstnání (§ 3), počítá se doba nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele vždy teprve ode dne vstupu do nového zaměstnání.

§ 6

Odstraňování tvrdostí

Okresní výbor odborového svazu a není-li v okrese ustaven, okresní odborová rada, může v odůvodněných případech po vyjádření závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí odstraňovat tvrdosti, které by vznikly při počítání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 a 3 zákona).

§ 7

Určení poměrné části dovolené

(1) Poměrná část dovolené se určí tak, že se poskytne za každý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru v kalendářním roce jedna dvanáctina dovolené.

(2) Při změně zaměstnání podle § 3 odst. 1, k níž dojde během kalendářního měsíce, poskytne zaměstnanci poměrnou část dovolené za celý měsíc ten zaměstnavatel, u něhož trval pracovní poměr v tomto měsíci déle než polovinu měsíce, a při změně uprostřed měsíce dosavadní zaměstnavatel.

§ 8

Krácení dovolené

(1) Zaměstnanec, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se krátí dovolená za každých 25 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu. Jestliže si zaměstnanec dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, je povinen zaměstnavatel zkrátit mu stejným způsobem dovolenou v příštím kalendářním roce. Nemůže-li zaměstnavatel převést krácení dovolené na příští kalendářní rok proto, že došlo ke skončení pracovního poměru, je povinen požadovat od zaměstnance za každých 25 pracovních dnů, které zaměstnanec zameškal pro výkon trestu odnětí svobody, náhradu mzdy připadající na jednu dvanáctinu zaměstnancovy dovolené. Zaměstnavatel je oprávněn srazit si příslušnou částku z výplaty zaměstnancovy mzdy.

(2) Výkon nápravného opatření není důvodem ke krácení dovolené.

§ 9

Dovolená ve vedlejších zaměstnání

Dovolená ve vedlejších zaměstnání se posuzuje vždy samostatně a má být podle možností poskytnuta zároveň s dovolenou v hlavním zaměstnání.

§ 10

Hromadná závodní dovolená

(1) Zaměstnavatel může se souhlasem závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí nařídit hromadnou závodní dovolenou, je-li nutná z provozních důvodů a slučitelná s obecním zájmem, zejména neohrozí-li ani neztíží-li se tím rovnoměrné plnění státního plánu rozvoje národního hospodářství. Hromadná závodní dovolená nesmí trvat déle než dva kalendářní týdny. U uměleckých souborů z povolení může hromadná závodní dovolená trvat čtyři kalendářní týdny.

(2) Nařídí-li zaměstnavatel hromadnou závodní dovolenou, je povinen zajistit zaměstnanci, kterému v této době nepřísluší nárok na dovolenou nebo kterému přísluší nárok na dovolenou kratší, než je hromadná závodní dovolená, náhradní práci přiměřenou jeho kvalifikaci. V tom případě má zaměstnanec po celou dobu trvání hromadné závodní dovolené nárok na náhradu mzdy podle § 11 zákona, pokud nedosáhl na náhradní práci výdělku vyššího. Nabude-li tento zaměstnanec dále v kalendářním roce nárok na dovolenou nebo nárok na delší dovolenou, započte se mu do ní doba hromadné závodní dovolené, po kterou mu byla poskytnuta náhrada mzdy, ačkoli v nekonal práci.

Výpočet náhrady mzdy po dobu dovolené

§ 11

(1) U zaměstnance pracujícího v úkolové mzdě, v prosté časové mzdě, v časové mzdě s prémie nebo s výkonnostním, popřípadě osobním příplatkem, se s ohledem na proměnlivou povahu jeho mzdy bere za základ výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené průměrný týdenní výdělek zjištěný z výdělku

vyplaceného za posledních dvanáct ukončených kalendářních měsíců před nástupem dovolené (dále jen „rozhodná doba“). Netrval-li pracovní poměr zaměstnance v den nástupu dovolené u téhož zaměstnavatele celou rozhodnou dobu, vypočte se náhrada mzdy po dobu dovolené z výdělku vyplaceného v době ode dne vzniku pracovního poměru do konce kalendářního měsíce předcházejícího měsíci, v němž zaměstnanec dovolenou nastoupil.

(2) Technickému a administrativnímu zaměstnanci, jakož i vědeckému nebo výzkumnému pracovníkovi, jemuž jsou přiznávány prémie za splnění premiových ukazatelů podle premiového řádu, přísluší po dobu dovolené pouze základní plat a případná odměna za práci přesčas zjištěná z průměru těchto odměn vyplacených v rozhodné době. Případnou-li na období, v němž je tento zaměstnanec na dovolené, prémie, nelze je krátit o poměrnou část odpovídající době dovolené. Totéž platí i pro jiné zaměstnance, jejichž odměňování a premiování je upraveno obdobně.

(3) Jestliže v rozhodné době došlo k trvalé změně základní mzdy zaměstnance, vypočítává se u něho náhrada mzdy po dobu dovolené jen z výdělku vyplaceného v době ode dne této změny do konce kalendářního měsíce předcházejícího měsíci, v němž zaměstnanec dovolenou nastoupil. Nastupuje-li dovolenou v měsíci, v němž došlo k trvalé změně základní mzdy, vypočte se náhrada mzdy po dobu dovolené jen z výdělku docíleného ode dne změny základní mzdy do dne nástupu dovolené. Nastupuje-li zaměstnanec dovolenou prvního dne měsíce, v němž došlo k trvalé změně základní mzdy, bere se za základ výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené průměrný výdělek, jehož dosahují stejně kvalifikovaní zaměstnanci konající tytéž práce, popřípadě práce stejného druhu na témže, popřípadě obdobném pracovišti.

(4) Při výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené se nepřihlíží k jednorázovým odměnám ani k odměnám za splnění zvláště důležitých úkolů a za vynikající pracovní výsledky.

(5) U zaměstnance, který část rozhodné doby nepracoval proto, že byl na dovolené

nebo pro důležité překážky v práci, se při výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené nepřihlíží k době, v níž z uvedených důvodů nepracoval, ani k náhradám mzdy, které mu za tuto dobu byly vyplaceny.

§ 12

Výše peněžité náhrady za naturální požitky se určí stejným způsobem jako pro účely daně ze mzdy.

§ 13

U zaměstnance uvedeného v § 11 odst. 1 a 2, který si vybírá dovolenou výjimečně po částech, se vypočítává při nástupu další části dovolené náhrada mzdy znovu jen tehdy, jestliže od vybrání předchozí části dovolené došlo u něho ke změně základní mzdy. Jinak mu náleží náhrada mzdy určená podle výpočtu provedeného pro předcházející část dovolené.

§ 14

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou

(1) Náhrada za dovolenou nebo její část, kterou zaměstnanec nemohl vyčerpat z náležitých provozních důvodů, se rovná náhradě mzdy odpovídající délce nevybrané dovolené nebo její nevybrané části.

(2) Náhrada za nevyčerpanou dovolenou nebo její část v ostatních případech uvedených v § 13 odst. 2 a 3 zákona se rovná náhradě mzdy odpovídající délce nevybrané dovolené nebo její nevybrané části, kromě odměny za práci přesčas.

§ 15

Pojem učitele a vychovatele

(1) Učiteli ve smyslu zákona jsou učitelé, ředitelé a jejich zástupci na všech stupních škol a učitelé na odborných učilištích, jakož i stálí vedoucí skupin pionýrské organizace Československého svazu mládeže na školách.

(2) Vychovateli ve smyslu zákona jsou výchovní pracovníci na všech stupních mimoškolních výchovných zařízení.

§ 16

Sezonní a kampaňoví
zaměstnanci

(1) Zaměstnanci, přijatému na práce sezónní a kampaňové, přísluší při skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 dnů konané práce náhrada mzdy ve výši jedné dvanáctiny požitků, které by mu příslušely po dobu dovolené stanovené podle § 2 zákona, kdyby u něho byly splněny podmínky pro vznik nároku na dovolenou (§ 1 zákona).

(2) U sezónních a kampaňových zaměstnanců se do doby nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele (§ 2 zákona) započte také doba posledního zaměstnání na sezónních (kampaňových) pracích, popřípadě doby v ní započtené, jestliže sezónní zaměstnanec vstoupil opětne nejpozději do 12 měsíců do obdobného zaměstnání na sezónních (kampaňových) pracích. Doba předchozího zaměstnání na sezónních (kampaňových) pracích se mu však nezapočte, uplynulo-li od jejího konce do opětného vstupu do obdobného zaměstnání již více než dvanáct měsíců, nebo bylo-li předchozí zaměstnání zaměstnavatelem zrušeno z důležitých důvodů zaviněných sezón-

ním zaměstnancem nebo opustil-li je zaměstnanec před uplynutím smluvené doby bez dohody se zaměstnavatelem.

§ 17

Domáctí dělníci

Domáckým dělníkům přísluší placená dovolená na zotavenou ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako ostatním zaměstnancům. Při výpočtu náhrady mzdy po dobu dovolené se nepřihlíží k příplatkům za hotová vydání (tzv. režijní přírážka).

Závěrečná ustanovení

§ 18

Pokud není ustaven okresní výbor odborového svazu, popřípadě okresní odborová rada, vykonává působnost, která těmto orgánům přísluší podle § 6, krajský výbor odborového svazu, popřípadě krajská odborová rada.

§ 19

Tato vyhláška nabývá účinnosti ode dne 1. ledna 1960.

Předseda:

Zupka v. r.