

Právní úprava účasti občanů na pracovním procesu a její působení na ekonomický a sociální rozvoj

Marie Kalenská a kol.

Právní úprava části občanského
na pracovním procesu
a její působení
na ekonomický a sociální rozvoj
Marie Kalenská a kol.

Autorský kolektiv:

JUDr. Miroslav Bělina, CSc. (kap. III. a Závěry [C])

doc. JUDr. Marie Kalenská, DrSc. (Předmluva, kap. I. a Závěry [A])

JUDr. Eva Novotná, CSc. (kap. II. a Závěry [B])

Uspořádala a hlavní redakci provedla doc. JUDr. Marie Kalenská, DrSc.

Obsah

Předmluva	241
Kapitola I.	
Řízení společenských pracovních procesů a účast pracovníků na řízení organizace	243
Kapitola II.	
Pojetí a charakteristické rysy úpravy vzniku a změn pracovního poměru	265
Kapitola III.	
Ochrana socialistického vlastnictví při účasti občanů na společenské práci a při rozdělování společenských spotřebních fondů	289
Závěry	309
Выводы	315
Conclusions	321
Použité zkratky	326

Contenu

Préface	241
Chapitre I ^{er}	
Direction des processus de travail sociaux et participation des travailleurs à la gestion de l'organisation	243
Chapitre II	
Conception et caractéristiques de la réglementation concernant la naissance et les modifications du rapport de travail	265
Chapitre III	
La protection de la propriété socialiste dans la contribution du citoyen au tra- vail social et dans la distribution en provenance des fonds sociaux de consom- mation	289
Conclusions	309
Abréviations utilisées	326

Předmluva

Realizace závěrů XVI. sjezdu a Souboru opatření ke zdokonalování řízení národního hospodářství, na něž je zaměřována pozornost hospodářské sféry i široké veřejnosti, vyžaduje aktivní působení socialistického právního řádu a v jeho rámci také práva pracovního, upravujícího účast občanů na společenské práci. Základní principy socialistických pracovních vztahů jsou zakotveny v ústavě a rozvedeny především v zákoníku práce.

Zákoník práce je jedním z významných nástrojů řízení ekonomiky i socialistické výchovy pracujících a současně i zárukou jejich práv a povinností při účasti v procesu společenské práce. Proto je zákoník práce velmi úzce spjat s ekonomickým i společenským vývojem společnosti a je třeba soustavně sledovat, jak v dané etapě vývoje plní svou ekonomickou i výchovnou funkci. Vzhledem k těmto souvislostem je nutno počítat s tím, že i při plném respektování oprávněného požadavku co největší stability právního řádu bude poměrně častěji než v jiných základních právních normách docházet k dílčím úpravám některých otázek řešených zákoníkem práce. Proto byl zákoník práce od nabytí účinnosti (1. ledna 1966) několikrát novelizován.

Úprava pracovních vztahů a podmínek je ovšem oblast velmi citlivá vzhledem k tomu, že se dotýká každodenního života pracovníků. Proto ke změnám třeba je přistupovat uvážlivě, připravovat je s dostatečným předstihem, aby mohla být skutečně objektivně zvážena jejich potřeba a ekonomický i společenský dopad.

Politickoprávní analýza, která se připravovala za široké účasti veřejnosti a která v současné době spěje ke svému závěru, má odpovědně posoudit, zda zákoník práce je aktivním nástrojem, napomáhajícím dostatečně účinně k realizaci závěrů XVI. sjezdu KSČ a Souboru opatření.

V rámci této monografie hodláme poukázat na některé základní problémy dosavadní právní úpravy a naznačit jejich řešení. Neklademe si tedy za cíl postihnout veškeré problémy platné pracovněprávní úpravy. Jde zároveň o shrnutí některých významnějších poznatků získaných

v našich vědeckovýzkumných pracích zpracovaných v rámci dílčího úkolu SPZV č. VIII-5-3/3 a tudíž o završení tohoto úkolu. Práce může být chápána jako příspěvek k politickoprávní analýze zákoníku práce.

Řízení společenských pracovních procesů a účast pracovníků na řízení organizace

1. Řízení společenských pracovních procesů a pracovní motivace

V socialistické společnosti jsou občané nositeli socialistického společenského vlastnictví, pro něž je charakteristická rovnost všech občanů ve vztahu ke zspolečněštěným výrobním prostředkům. Každý je vlastníkem výrobních prostředků jen jako příslušník společnosti, a to spolu s ostatními. Nikdo nemá soukromé výrobní prostředky, na nichž by mohl využívat cizí pracovní síly, a nikdo není nucen hledat jiného vlastníka výrobních prostředků, protože společně s ostatními má výrobní prostředky vlastní. Ve společenském vlastnictví zaniká třídní rozdělení společnosti.¹⁾

Jednotlivý občan nemůže svou prací vstoupit do přímého vztahu ke společnosti jako celku, nýbrž pouze do vztahu zprostředkovaného *kolektivem*, v němž pracuje. Kolektiv, tj. v pracovněorganizační formě *socialistický podnik* nebo jiná socialistická organizace, je nutným článkem vykonávajícím určité dílčí funkce vlastnictví. Výrobní kolektiv si přisvojuje jednak jménem společnosti a z jejího pověření, jednak je činný též svým jménem, což se projevuje v jeho chozrasčotním postavení i v kolektivní hmotné zainteresovanosti apod.²⁾

Jedním ze základních prostředků řízení je organizace hospodářské činnosti jakožto výsledek usměrňování a uspořádání lidských a materiálních zdrojů do určité soustavy. Ekonomická činnost pracovních kolektivů je plánovitě řízena a uskutečňuje se v rámci celospolečenské kooperace, která představuje soustavu cílevědomě spjatých řídicích a řízených orgánů a pracovních činností. Její součástí jsou nejen socialistické podniky, zařízení, závody, pracoviště, ale i orgány ve sféře nadpodnikové, např. koncerny, obory, ministerstva apod. Na každé úrovni se tvoří organizační

¹⁾ Srovnej Z. Hába: Socialistické společenské vlastnictví, SNP, Praha 1975, str. 75 a 76. Obdobně M. Kalenská a kol.: Čs. pracovní právo, Panorama 1980, str. 11 (autorka kap. M. Kalenská).

²⁾ Srovnej Z. Hába: cit. op., str. 78, 81, 108, 110, 115 a 118; obdobně M. Kalenská a kol.: cit. op., str. 11.

svazky (formální, neformální), uskutečňuje se dělba práce, probíhají pracovní procesy a vytváří se vhodná organizační struktura. Pracovník socialistického podniku je tedy jednak účastníkem dílčí kooperace (podnik), jednak účastníkem celospolečenské kooperace. Kooperace jednotlivců se uskutečňuje prostřednictvím dílčích kooperací, tj. v rámci socialistického podniku a jeho složek, do nichž se zapojují. Socialistický podnik tedy slouží jednak k výkonu správy státního společenského vlastnictví, které je kolektivu svěřeno k hospodaření a plnění určitých úkolů, jednak k organizaci pracovní činnosti občanů.

Organizace práce závisí na používaném systému výrobních a ekonomických vztahů a stupni společenského poznání. Lze ji vědomou lidskou činností ovlivňovat a usměrňovat v rámci ekonomických zákonů působících ve společnosti. V současné etapě ekonomického a společenského rozvoje socialistické společnosti musí využívat dosažených výsledků vědeckého poznání různých vědních disciplín, a to nejen ekonomie a teorie řízení, ale i marxistické filozofie, sociologie, psychologie, práva aj. Jejím východiskem je široké uplatnění techniky a technologie, zavádění specializace, využívání vědy a výzkumu jak v provozech, zejména při zavádění mechanizace a automatizace, tak i využívání vědy a výzkumu k zavádění vědecké organizace práce. Takováto organizace práce musí též v plné míře přihlížet k psychickému faktoru, který určuje a ovlivňuje chování lidí. V rámci společenského pracovního procesu jde především o tzv. pracovní motivaci.

Pracovní motivaci můžeme chápat jako využívání lidských zájmů (biologických a společenských) k tomu, aby pracovníci řádně plnili své pracovní úkoly při své účasti na společenské práci. Vědecká organizace práce svými normami (formálními a neformálními) specifikuje v rámci dělby práce pracovní roli jednotlivých pracovníků i jejich kolektivů, jejich funkce. Pracovní právo upravuje jejich chování v těchto rolích. Vedle toho zde mají ovšem svůj vliv i normy politické a etické. Organizační normy i pracovněprávní normy musejí přihlížet k individuálním potřebám a zájmům lidí na straně jedné a k potřebám podniku a společnosti na straně druhé. Musí působit k perspektivnímu rozvoji žádoucích ekonomických a společenských forem a vytvářet předpoklady pro rozvoj socialistického poměru pracovníků k práci a k jejich seberealizaci, které jsou podstatnou součástí rozvoje socialistické pracovní kázně.

Motivace ovlivňuje plnění pracovních úkolů co do množství, kvality práce i způsobu, jímž se přistupuje k plnění pracovních úkolů. Přitom stupnice hodnot a potřeb pracovníků, a tím i jejich zájmů, je různorodá, jejich pořadí je variabilní. Závisí na celé řadě různých faktorů, např. na věku pracovníka, na jeho rodinných poměrech, na kvalifikaci, na druhu práce a její povaze apod. Důležité místo zaujímají např. hmotné zájmy

pracovníků, zájem o určitou jistotu sociálního postavení, potřeba být uznáván svým okolím, potřeba sounáležitosti s kolektivem, potřeba cítit užitečnost své práce, potřeba aktivity, potřeba samostatnosti práce apod. Se zvyšováním životní úrovně a v důsledku ekonomického rozvoje, k němuž dospěla naše společnost v době nástupu vědeckotechnické revoluce, se mění i stupnice hodnot a potřeb pracovníků. Různé průzkumy ukazují, že to není vždy mzda a její výše, která je vedoucí a určující hodnotou, ale např. ocenění výsledků prací, povaha práce, možnost uplatnění schopností a vzdělání, dobrý pracovní kolektiv, pracovní podmínky, kvality nadřízeného, práce bez šturmování a stresů.

Motivací v pracovněprávních vztazích můžeme rozumět soubor všech metod, způsobů, prostředků a činnosti k tomu, aby pracovníci plnili své pracovní úkoly řádně a svědomitě: při tomto pojetí pod tento pojem musíme zahrnout i působení pracovněprávních norem a všech prostředků právních i neprávních zaměřovaných k tomuto cíli. Patří sem i organizace práce, dále odměny a tresty, přesvědčování a politickovýchovné působení, soutěžení, hodnocení pracovních výsledků. Své místo zde má i povaha práce, vytváření nových možností, vynakládání lidské práce a efektivního využívání pracovní síly a jejího všestranného rozvoje, metody a formy vlastní řídicí činnosti, související s dělbou práce.

Základy organizace práce v podniku jsou dány především právními předpisy. Obecně závazné předpisy vyššího řádu však musí ponechat dostatečný prostor pro úpravu vnitroorganizačními (lokálními) normativními akty, které v rámci podniku upraví příslušné vztahy podle místních podmínek, jakož i pro samotné operativní řízení ekonomických činností.

Efektivnost vnitropodnikové organizace předpokládá zejména určit

- okruhy prací (úkolů) všech organizačních útvarů i jednotlivců v zájmu úspěšného plnění úkolů podniku;
- skupiny určitých druhů prací (agend) a podle dílčích cílů i organizační útvary i rozdělení úkolů mezi ně až na jednotlivce při zachování rovnoměrného zatížení;
- pravomoci a odpovědnost organizačních útvarů i jednotlivců, zejména aby každý věděl, komu může přidělovat úkoly, jakou má odpovědnost, jaké postavení v podniku zaujímá, jaká je jeho pracovní náplň.

V dalším se zaměříme především na tyto vybrané otázky těchto problémových okruhů:

- právní postavení socialistické organizace a jeho vedoucích pracovníků v pracovněprávních vztazích;
- způsobilost občana v pracovněprávních vztazích;
- pracovní kázeň a prostředky k jejímu upevňování;
- účast pracujících na řízení organizace.

2. Právní postavení socialistické organizace a jeho vedoucích pracovníků v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce v platném znění přiznává způsobilost být v pracovněprávních vztazích *zaměstnávajícím subjektem v první řadě socialistickým organizacím*. Výjimky z tohoto principu nemají z kvantitativního hlediska podstatný význam a týkají se zcela výjimečných případů, kdy zaměstnávajícím subjektem je jednotlivý občan nebo organizace, kterou nelze zahrnout do soustavy socialistických organizací. Naopak je třeba zdůraznit, že *ve sféře socialistického společenského vlastnictví jsou socialistické organizace podle úpravy obsažené v zákoníku práce hlavním přípustným zaměstnávajícím subjektem*.

Socialistické organizace jsou však též subjektem i v dalších právních vztazích, především ve vztazích hospodářskoprávních. *Pokud se týká hospodářskoprávní úpravy socialistických organizací a jejich právní subjektivity*, zahrnuje hospodářský zákoník v souladu s vymezením předmětu hospodářského práva dva základní okruhy otázek, které mají kvalitativně odlišný význam ve vztahu k ostatním právním odvětvím. *Přiznáním pracovněprávní subjektivity socialistickým organizacím umožňuje zákoník práce každému organizačnímu útvaru, který podle hospodářského práva má postavení socialistické organizace vystupovat jako subjekt pracovněprávních vztahů*.

Tato zásada byla prolomena nař. vl. ČSSR č. 91/1974 Sb., o organizaci výrobních hospodářských jednotek a o jejich statutech, jakož i novelou hospodářského zákoníku, provedenou zák. č. 165/1982 Sb., pokud jde o otázku právní subjektivity výrobní hospodářské jednotky typu koncernu. Statut koncernu může určit, ve kterých případech a v jakém rozsahu vystupují koncernové podniky (příp. koncernové účelové organizace) svým jménem i ve vztazích pracovněprávních, občanskoprávních a ve vztazích upravených právními předpisy v oblasti státní správy. Jedná se o tzv. *dílčí přenesení pracovněprávní subjektivity* (dílčí v tom smyslu, že se jedná o přenesení pouze částečné, nikoli v plném rozsahu právní subjektivity), které výše uvedené nařízení vlády ČSSR připouští a které přináší v praxi poměrně značné množství problémů. *Uvedené dílčí přenášení subjektivity v pracovněprávních vztazích nevyhovuje, často vede ke stavu právní nejistoty u pracovníků o tom, zda jako jejich zaměstnávající organizace vystupuje výlučně koncernový podnik, s nímž uzavřeli pracovní smlouvu, nebo výlučně koncern, nebo zda je vůči nim právní subjektivita rozdělena mezi více organizačních celků*. Ani novela hospodářského zákoníku, provedená zákonem č. 165/1982 Sb., otázku nedořešila.

Nevyhovující právní stav vede k tomu, že některé právní předpisy nižší právní síly přinášejí svůj vlastní výklad pojmu „socialistická organizace“;

popř. též pojmu „nadržený orgán“ (např. Zásady vlády ČSSR a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv č. 175/1980 Sb. ve znění Zásad publik pod č. 102/1982 Sb., anebo vyhl. č. 143/1980 Sb., o usměrňování mzdových prostředků a odměňování práce). Tento stav vyžaduje nutně novou úpravu postavení zaměstnávajícího subjektu v zákoníku práce.

Obdobná situace je i u některých rozpočtových organizací. To se týká např. Československé akademie věd. U jiných rozpočtových organizací se lze setkat s opačnou tendencí, že totiž pracovní právní subjektivita se podle zvláštních předpisů přiznává organizačním útvarům zahrnujícím několik organizací majících hospodářskopravní a občanskopravní subjektivitu. To se týká zejména škol a školských zařízení řízených národními výbory, v nichž dochází k diferenciaci právní subjektivity tak, že pracovní právní subjektivita se přiznává národnímu výboru o jeden organizační stupeň vyššímu, než je národní výbor, jehož organizačním útvarem (zálohovanou organizací) je daná škola nebo školní zařízení.

Tak např. základní škola je tzv. zálohovou organizací MNV, kterému podléhá hospodářskopravně, ve vztahu k učitelům této školy však vystupuje jako zaměstnávající subjekt Školská správa ONV, popř. příslušný ONV.³⁾

Uvedené řešení sice na jedné straně respektuje právní úpravu, obsaženou v zákoníku práce (zaměstnávající subjekt má charakter socialistické organizace), z druhé strany je od samého počátku provázeno řadou nejen teoretických, ale i praktických problémů, především např. pokud jde o uzavírání dohod o hmotné odpovědnosti (pracovník tu uzavírá dohodu o odpovědnosti za majetek, který je ve správě jiného subjektu než zaměstnávající organizace) nebo vůbec o odpovědnost za škodu (obdobný problém). Řešená problematika se týká rovněž některých zařízení v resortu kultury, popř. i zdravotnictví.

V teorii pracovního práva se tento stav vysvětluje tím, že atomizovaná hospodářskopravní, popř. občanskopravní subjektivita nemusí být na závadu vzhledem k tomu, že tyto organizace vstupují do hospodářskopravních, popř. občanskopravních vztahů jen tehdy, je-li to třeba k plnění jejich úkolů, kdežto pracovní právní subjektivita musí být stanovena tak, aby umožňovala řízení pracovních procesů, realizaci kádrové politiky atd., čili aby alespoň pro určité kategorie pracovníků byla soustředěna do větších celků. Vychází se z toho, že jednotlivé podniky, kombináty a sdružení jsou tak velké a jejich části místně vzdáleny jedna od druhé, že osazenstvo některých částí představuje ve skutečnosti vedoucí a provádě-

³⁾ Podrobněji k tomu M. Kalenská: Pracovní právní subjektivita škol, školských a zdravotnických zařízení, řízených a spravovaných národními výbory. Socialistická zákonnost č. 8/1979.

děcí jednotku. V takových případech mohou uvedené části plnit všechny úkoly, které přísluší vedoucímu podniku. Uznání určitých autonomních jednotek za subjekty pracovního poměru se zdůvodňuje též tím, že je založeno na realitě denního života. Takové subjekty vstupují do pracovních poměrů jako zvláštní dělené formace nebo jako části podniků větší jednotky.

Značná část pracovníprávních vědců považuje tedy za nutné odlučování pracovníprávní subjektivity zaměstnávající organizace od subjektivity občanskoprávní, což se zřejmě odráží v legislativní praxi některých socialistických zemí, např. NDR, BLR, RSR, SSSR, PLR. Pouze v MLR je pracovníprávní subjektivita vázána na subjektivitu občanskoprávní a zachovává se pojem právnické osoby.

Vzhledem k zásadnímu významu zapojení občana do pracovní činnosti pracovních kolektivů, upravují normy pracovního práva formy tohoto zapojení a práva i povinnosti z něho vyplývající. Předmětem právní úpravy však jsou i organizační právní formy samého pracovního kolektivu, protože právní postavení zaměstnávajícího subjektu v pracovníprávních vztazích může být přiznáno pouze takovému pracovníku kolektivu, který má potřebné předpoklady plnit vůči svým příslušníkům povinnosti z pracovníprávních vztahů.

Postavení zaměstnávajícího subjektu v pracovníprávních vztazích tedy nemůže mít jakýkoliv pracovní kolektiv, nýbrž pouze takový, který je vytvořen v právně závazné organizační formě a vyznačuje se nezbytnými charakteristickými rysy, umožňujícími mu plnit tuto úlohu. V teorii pracovního práva nejsou tyto předpoklady zcela jednoznačně vymezeny, avšak nepochybně směřují jednak ke schopnosti zajistit občanům v souladu s potřebami společnosti relativně trvalou pracovní činnost určitého druhu a tuto jejich činnost organizovat a řídit, jednak k vymezení ekonomických předpokladů pro uspokojování mzdových, sociálních a jiných nároků pracovníků, spojených s jejich pracovní činností. Jinými slovy řečeno: postavení zaměstnávajícího subjektu (v sovětské literatuře označované někdy pojmem „kolektivní subjekt“) by měl mít pracovní kolektiv, který se v teorii chápe jako základní, tj. plní všechny hlavní funkce pracovního kolektivu), tj. zejména funkci výrobní, politicko-řídicí, výchovnou, zabezpečení sociálních a kulturních potřeb.

Potřeba soustředění právní subjektivity v hospodářskoprávních úkonech na vyšší stupně řízení a naopak ponechání pracovníprávní subjektivity na socialistických organizacích základního stupně vedla tedy v řadě států RVHP k uplatnění tzv. dělené právní subjektivity mezi více stupňů řízení, kdy pracovníprávní subjektivita je oddělena od hospodářskoprávní.⁴⁾

⁴⁾ Podrobněji k tomu z hledisek teorie i praxe srovnej M. Kalenská: Pracovní poměr v socialistickém právu. Academia 1984, str. 162 a násl.

Se zřetelem ke shora uvedeným skutečnostem se jeví nutným stanovit pracovníprávní subjektivitu socialistických organizací základního stupně (trustové podniky) a některých organizačních jednotek koncernu (koncernových podniků a účelových zařízení koncernu), popř. dalších organizačních jednotek jako primární (neodvozenou od právní subjektivity socialistické organizace vyššího stupně) přímo v zákoníku práce, popř. současně v hospodářském zákoníku s tím, že v případech, kdy nebude pracovníprávní subjektivita takto určena právním předpisem, bude součástí hospodářskoprávní subjektivity, vyplývající z hospodářského zákoníku (subsidiární platnost hospodářského zákoníku). Generálnímu řediteli by mělo příslušet v pracovníprávních vztazích jen oprávnění jednat ve věcech pracovníků generálního ředitelství. Nová úprava je potřebná i u rozpočtových a příspěvkových organizací.⁵⁾

Je zapotřebí též vyřešit z pracovníprávního hlediska otázku sdružených pracovišť podle § 206 a) hospodářského zákoníku a dále upravit i otázku stáží. V souvislosti se zřizováním sdružených pracovišť nejsou vyjasněny otázky podřízenosti a nadřízenosti, některé aspekty odpovědnosti apod. Zákoník práce v § 25 odst. 2 písm. c) umožňuje, aby pracovník byl se svým souhlasem v jedné organizaci uvolněn pro druhou organizaci, kde by pracoval. Podrobnosti, zejména práva a povinnosti, by měla určovat dohoda mezi zmíněnými organizacemi. Bylo by účelné stanovit určité zásady v prováděcím vládním nařízení k zákoníku práce.

3. Způsobilost občana v pracovníprávních vztazích

Podle § 11 odst. 1 zákoníku práce vzniká způsobilost občana mít v pracovníprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti počátkem kalendářního roku, v němž občan dokončí povinnou školní docházku, nastoupit však může občan až po dokončení povinné školní docházky.

Zákon č. 29/1984 Sb. o soustavě základních a středních škol (školský zákon) prodloužil devítiletou povinnou školní docházku zásadně na 10 let (§ 34 odst. 2 citovaného zákona). Zákon nabyl účinnosti dnem 1. září 1984. Výjimka platí pro žáky pomocné školy, tj. žáky obtížně vzdělavatelné s takovými nedostatky rozumového vývoje, pro které se nemohou vzdělavat ani ve zvláštní škole; docházka činí jen osm let.

Vzhledem k tomu, že povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dovrší šestý rok věku, skončí povinná školní docházka u žáků pomocných škol již ve čtrnácti letech, čímž vzniká u nich i pracovníprávní subjektivita.

⁵⁾ Podrobněji k tomu srovnej M. Kalenská: K pojetí pracovníprávní subjektivity v socialistických zemích. Socialistická zákonost č. 8/1981.

Vedle toho podle uvedeného zákona žáka, který pro svůj zdravotní stav nemůže docházet do školy, osvobodí národní výbor trvale nebo dočasně od této povinnosti; současně rozhodne o jiném způsobu jeho vzdělávání. Dítě, které pro svůj duševní stav není schopné vzdělávání, osvobodí národní výbor od povinné školní docházky.

Výjimka platí pro společensky prospěšnou práci, organizovanou školou, pokud žák dovrší 15 let.

Uvedené otázky je třeba v zákoníku práce komplexně upravit. Přitom bude vhodné přihlídnout také k úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 138 z roku 1973 o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, i když ČSSR zatím tuto úmluvu, vzhledem k naší platné právní úpravě, neratifikovala.

Podle této úmluvy nejnižší věk, kdy je přípustné zaměstnávání nebo práce, nemá být nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka, v žádném případě však nižší než 15 let; jen výjimečně může být povoleno zaměstnávání osob 13- až 15letých na lehkých pracích, které nejsou pro ně škodlivé a nebrání jim ve školní docházce nebo odborné výchově.⁶⁾

S touto problematikou souvisí i úmluva Mezinárodní organizace práce č. 79 z r. 1946 o noční práci mladistvých (neprůmyslová práce) — rovněž ČSSR dosud neratifikovaná, která umožňuje dětem a mladistvým mlad-

⁶⁾ *Nejnižší věk pracovníka podle úmluvy a doporučení MOP.* Úmluva č. 138 o minimálním věku z r. 1973 platí pro všechna pracovní odvětví; ČSSR ji dosud neratifikovala. Minimální věk stanoví tato úmluva na 15 let, přičemž doporučující doporučení č. 146 doporučuje zvýšení na 16 let.

Kromě požadavku minimálního věku 15 let, popř. jeho zvýšení na 13 let pro připuštění k práci a zaměstnání, požaduje uvedená úmluva v čl. 3 věk alespoň 18 let, jestliže povaha práce nebo podmínky, v nichž se provádějí, může ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých.

Zvláštní význam má ustanovení čl. 6 úmluvy, podle něhož se úmluva nevztahuje na práci dětí a mladistvých ve školách základních, odborných nebo technických nebo v jiných zařízeních odborné výchovy, ani na práci vykonávanou osobami alespoň čtrnáctiletými v podnicích, kde se taková práce provádí v souladu s podmínkami, stanovenými příslušným orgánem po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud existují, a je nedílnou částí:

a) odborné výchovy nebo výcviku, za něž zodpovídá především škola nebo zařízení odborné výchovy;

b) program odborné výchovy, který se převážně nebo zcela provádí v podniku, pokud takový program byl schválen příslušným orgánem;

c) program pro volbu povolání, který má usnadnit výběr povolání nebo směr odborné výchovy.

Význam může mít i čl. 7, podle něhož vnitrostátní zákonodárství může povolit zaměstnání nebo práci osob třinácti- až patnáctiletých na lehkých pracích, které

a) zřejmě nejsou škodlivé pro jejich zdraví nebo vývoj;

b) nebrání jim ve školní docházce, v účasti na programech pro volbu povolání nebo odborné výchovy, schválených příslušným orgánem, nebo mít prospěch ze vzdělání, jehož se jim dostává.

Vnitrostátní zákonodárství může, za podmínek stanovených pod písm. a) a b) odstavce 1 tohoto článku, rovněž povolit zaměstnání nebo práci osob nejméně patnáctiletých, které dosud nedokončily povinnou školní docházku.

Čl. 8 umožňuje povolit výjimky ze zákazu zaměstnání nebo práce, jde-li např. o účast na uměleckých představeních; nutně je povolení příslušným orgánem, přičemž taková povolení určí počet hodin, pro které se povoluje zaměstnání nebo práce.

ším osmnácti let, aby účinkovali v noci jako umělci na veřejných představeních nebo se zúčastňovali filmování na základě povolení příslušného orgánu stanoveného vnitrostátním zákonodárstvím.

V pracovněprávní teorii se setkáme s různými názory na pojetí subjektivity pracovníka. V podstatě se však vychází z toho, že právní úprava musí při stanovení věku vycházet s presumpce, že od určité věkové hranice je mladý člověk schopen se zapojit do pracovního procesu, ačkoliv v některých případech může být jeho fyzický a duševní stav na takové úrovni, že by k takovému zapojení mohlo dojít již dříve, popřípadě v jiných případech takový stav, že by k zapojení mělo dojít až později. Určení pracovněprávní subjektivity věkem vychází z faktické způsobilosti k práci, která však vzniká výrazně dříve než pracovněprávní subjektivita jakožto právní kategorie. Důvodem je zájem na ochraně zdraví mládeže, ocenění fyzické a duševní zralosti a potřeby společenského rozvoje, tedy důvody sociálně ekonomické a lékařské.⁷⁾

Důležitým aspektem u tohoto institutu je požadavek, aby míra práv byla úměrná míře odpovědnosti. To znamená, že kdo nemůže za své jednání v pracovněprávních vztazích odpovídat, nemá být ani subjektem práv a povinností, tím méně subjektem oprávnění činit pracovněprávní úkony.

V *právních úpravách některých socialistických zemí*⁸⁾ je pracovněprávní subjektivita vázána převážně na dosažení určité věkové hranice. Zákoníky práce SSSR, BLR, NDR a RSR vážou pracovněprávní subjektivitu na dovršení 16 let věku. Zaměstnávání mladistvých starších 15 let a mladších než 16 let připouštějí jen výjimečně za stanovených podmínek. V MLR se právní subjektivita určuje nejen věkovou hranicí, ale též požadavkem ukončení povinné školní docházky; podle této úpravy platí, že „není-li stanoveno jinak — občan, který dovršil 15 let věku, může založit pracovní poměr, když úspěšně dokončil povinnou školní docházku nebo když od ní byl osvobozen, anebo v době školních prázdnin“. K prvnímu vstupu do pracovního poměru se však u mladistvého mladšího než 16 let věku vyžaduje souhlas jeho zákonného zástupce. Při nedostatku souhlasu zákonného zástupce je projev vůle nezletilého neplatný, neplatnost může být však odstraněna souhlasem dodatečně daným.

Polská právní úprava (zákoník práce — čl. 22, § 2) sice stanoví, že pracovníkem se může stát osoba, která dovršila 18 let věku, ale zároveň připoustí výjimku u občanů starších 15 let, pokud *ukončily alespoň základní*

⁷⁾ Podrobněji k tomu srovnej M. Kalenská: Pracovní poměr v socialistickém právu, str. 174 a násl.; J. Kostečka, E. Novotná: K pojetí vzniku způsobilosti občanů v pracovních vztazích a perspektívám jejich dalšího vývoje. Socialistická zákonnost č. 5/1981.

⁸⁾ Podrobněji k tomu M. Kalenská: Tendence vývoje přípravy mládeže pro kvalifikovanou dělnickou povolání v ČSSR. AUCI č. 2—3/1982.

školu a předloží lékařské potvrzení, že jsou zdravotně způsobilí vykonávat daný druh práce (č. 191, § 1). Podle čl. 197, § 1 je mladistvý povinen vzdělávat se až do 18 let věku, pokud nezískal odbornou kvalifikaci výukou ve škole.

Vycházíme-li z poznatků pracovněprávní teorie, požadavků úmluv MOP a přihlížíme-li k legislativní praxi jiných socialistických zemí, docházíme k názoru, že nejvhodnější by bylo vázat vznik pracovněprávní subjektivity na dovršení 16 let, popř. na dovršení 16 let a dovršení povinné školní docházky. Tato zásada by ovšem musela připouštět určité výjimky.

Po dovršení věku 15 let by bylo nutno připustit účast žáků na odborném vyučování, na odborné praxi a na jiné společensky prospěšné práci, která je součástí jejich výchovy a vzdělávání; ostatní účast na společensky prospěšné práci připustit jen v době školních prázdnin nebo jiného školního volna. Účast na společensky prospěšné práci může spočívat jen v pracích, které nejsou na újmu zdravému vývoji a nenarušují školní docházku. Mělo by se pamatovat i na výjimečnou možnost zaměstnávání mladších dětí při uměleckých představeních (filmování, příprava artistů apod.) a dětí, které byly osvobozeny národním výborem od povinné školní docházky. Povolení k jejich zaměstnávání by měl vydávat okresní národní výbor v dohodě s okresní odborovou radou; přitom by stanovil podmínky, za nichž lze zaměstnávání dítěte uskutečnit.

Nová úprava by mohla také odstranit *předsunutí doby vzniku způsobilosti* k právním úkonům před dobou vzniku způsobilosti k většině práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které odpovídalo dřívější koncepci povinné školní docházky; rozmísťování mládeže do středních škol a do učebního poměru se totiž provádělo před ukončením základní školy, a to od počátku příslušného školního roku. Nová koncepce povinné deseti-leté *školní docházky* znamená, že rozmísťování se bude provádět již *dva roky před skončením* povinné školní docházky, neboť poslední dva roky bude mládež absolvovat již ve středních školách (včetně odborných učilišť). Není proto třeba dosavadní předsunutí doby vzniku pracovněprávní subjektivity k právním úkonům před dobu vzniku subjektivity k právům a povinnostem. Závazky k setrvání v podniku by mohli učni sjednávat v učebních poměrech přesahujících povinnou školní docházku, což by mělo být postačující. Ostatně řešení pracovněprávní subjektivity, jaké obsahuje náš zákoník práce, nenajdeme v žádné jiné zemi; pokud dochází k předsunutí určité způsobilosti, pak zásadně předchází vznik způsobilosti k právům a povinnostem před vznikem způsobilosti k právním úkonům.

4. Pracovní kázeň a prostředky k jejímu upevňování

Celospolečenská organizace práce, její řízení, koordinace a kontrola vyžaduje, aby si její účastníci předem vytyčovali své cíle i svůj společný

postup k dosažení těchto cílů. Celospolečenské plánovité řízení umožňuje dosahovat jednak zásadní jednoty v zájmech členů společnosti, jednak předvídat a vytvářet podmínky pro další rozvoj národního hospodářství i socialistické společnosti. Jelikož se v socialistické formě výroby kooperace uskutečňuje zprostředkovaně, tj. prostřednictvím dílčích kooperací (podnikových kolektivů), jak již bylo shora na to poukázáno, zajišťuje sladěnost všech důležitých a vzájemně spjatých ekonomických činností a další rozvoj společnosti soustava cílevědomě spjatých řídicích orgánů a různých nástrojů a forem národního hospodářství (přímých a nepřímých). Jejich součástí je i řízení společenských pracovních vztahů. Práce jednotlivců je řízena jednak v obecnějších rysech centrálními společenskými orgány, jednak konkrétně orgány socialistické organizace.

Pracovní kolektiv podniku je hierarchicky uspořádaný a řízený. Ředitel podniku představuje do jisté míry zmocněnce státu uvnitř pracovního kolektivu podniku, který není z tohoto hlediska jen hospodářským subjektem, ale má zároveň i určité rysy správní jednotky. Řídicí pravomoc ředitele i ostatních pracovníků majících pravomoc řídit činnost podřízených má mocenskopolitický charakter (i když ne zároveň třídní charakter, jako je tomu v kapitalistických podnicích). Jde o podřízenost a nadřízenost jednotlivých pracovních funkcí (pracovních rolí), která se promítne v postavení ředitele i ostatních pracovníků vykonávajících řídicí pravomoc a pracovníků podřízených.

Protože v rámci celospolečenské kooperace i kooperace podnikové se střetávají různé zájmy pracovníků a dochází k různým zájmovým rozporům, je řízení současně i řešením těchto rozporů. Toto řešení má a bude ještě dlouho mít politický a mocenský charakter, přestože ztratilo povahu řešení rozporů třídních — antagonistických, která byla charakteristickou a nedílnou stránkou řízení ve vykořisťovatelských systémech.⁹⁾ Jedním z důležitých nástrojů politického řízení společnosti je právo, které hraje důležitou úlohu i v oblasti řízení ekonomických činností v nadpodnikové i vnitropodnikové sféře. Souvislost a jednota procesu práce, v němž kooperuje více lidí, nutně vyžaduje nejen řídicí vůli, vyjádřenou v normách — v pravidlech jednání lidí, v pravidlech zajišťujících kooperaci jednotlivců pod vrchním dozorem a vedením, ale i podřizování se jednotlivců této vůli — tj. *dodržování stanovených pravidel chování*. Jde o pracovní kázeň, která kooperaci účelově, místně i časově sjednocuje. Pracovní kázeň je neoddelitelnou součástí řízení společenské práce, a tudíž i společenských pracovních vztahů na všech jejích úsecích.

V této publikaci si neklademe za cíl analyzovat pojem pracovní kázně, který ve vědě pracovního práva je podrobně rozpracován různým způso-

⁹⁾ Srov. K. Marx: Kapitál, díl III, kniha I. SNPL, Praha 1955, str. 404.

bem (charakterizován).¹⁰⁾ Vycházíme z toho, že pracovní kázeň je *kvalifikovaným chováním pracovníka v pracovním poměru při plnění jeho pracovního závazku*. To znamená, že pracovník plní svou povinnost konat sjednaný druh práce na sjednaném místě a přitom je povinen dodržovat pracovní kázeň, tj. plnit i ostatní povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru k zajištění úspěšného plnění úkolů podniku. Jde především o povinnosti, které vyplývají bezprostředně z potřeb náležitého průběhu pracovního procesu. Patří sem ovšem i povinnosti, kde souvislost s průběhem pracovního procesu není zcela bezprostřední, směřuje však nicméně k úspěšnému plnění úkolů organizace. Jde např. o zachovávání služebního a státního tajemství.

Pracovní kázeň je u nás ve svém celku častým předmětem kritiky vrcholných stranických a státních orgánů i přes četné příklady iniciativy a obětavosti jednotlivých pracovníků i některých pracovních kolektivů.

Pracovní kázeň jako stránka řízení představuje řízení právními normami a řízení příkazy a pokyny nadřízených; k jejímu upevňování a rozvoji napomáhá nejen kvalita řízení, ale celá řada dalších prostředků a metod a ovlivňuje ji celá řada dalších faktorů. Zkoumáme-li efektivnost právní úpravy, musíme přihlížet k některým objektivně daným faktorům, jejichž působení by měla právní úprava i její realizace překonávat nebo alespoň mírnit.

V současné etapě rozvoje ekonomiky a společnosti je práce ekonomickou nutností pro každého práce schopného občana, je prostředkem jeho existence. Pro velkou část občanů není práce životní potřebou a prostředkem všestranného rozvoje osobnosti, neboť značná část prací je ještě namáhavých, monotónních, pracovník je často nositelem jen jednoduché dílčí operace. Povaha takových prací je pak taková, že nepůsobí k rozvoji poměru pracovníků k práci. Úlohu zde hraje i pracovní prostředí a podmínky, za nichž se práce koná (práce nebezpečná nebo zdraví škodlivá apod.). Disponibilní fond společenské pracovní doby vyžaduje relativně dlouhou pracovní dobu, která váže pracovníka k plnění pracovních povinností. Práci přechází se tato doba mnohdy ještě prodlužuje, aniž se bere v úvahu biologické limitování lidského faktoru.

Také dosavadní dělba práce, která je objektivní potřebou, zejména na činnosti řídicí a činnosti prováděcí v dostatečné míře, neupevňuje u značné části nositelů společenského vlastnictví výrobních prostředků pocit a vědomí, že jsou skutečnými společenskými vlastníky, ani jejich poměr ke společenské práci. Práce se jim nejvíce jeví jako práce konaná pro společnost, a tím i pro sebe. U pracovníků podřízených pocit odloučenosti od socialis-

¹⁰⁾ Podrobněji k tomu např. M. Kalenská: Socialistická pracovní kázeň. NČ SAV, Praha 1965; M. Kalenská: Obsah socialistické pracovní kázně, Právník č. 9/1979; V. K. Smirnov: Pracovní disciplína v SSSR. Práce, Praha 1977 a další.

tického vlastnictví lze též překonávat skutečnou a efektivní účastí pracovníků na řízení. Účast na řízení, již bude věnována pozornost níže, vta-huje pracovníky do struktury podniku, do skupin s osobním pojitkem (formálních i neformálních), napomáhá zapojení celé osobnosti pracovníka do struktury podniku, a tím působí k vytváření pocitu sounáležitosti k podniku, soudružské spolupráce a odpovědnosti za prosperitu a chod podniku. Podnik (závod) je místem, kde se utvářejí občanské a sociální stránky osobnosti pracovníků.

Dosavadní dělba práce u části pracujících nevyžaduje vyšší stupeň kvalifikace, popř. u pomocných prací žádnou kvalifikaci. Rovněž se uka-zuje, že ne všude se plně kvalifikace pracovníků využívá, respektive, že se mnohdy využívá jen části kvalifikace.

Pokud jde o lidský faktor, je tu ještě celá řada potřeb a zájmů pracov-níků, které se nepřímou podílejí na stimulaci, popř. na oslabování zájmu pracovníků v práci i jeho poměru k práci. Má-li pracovník např. pocit, že jeho práce není dostatečně oceněna hmotně či morálně, nemá-li vedoucí pracovník dostatečnou přirozenou autoritu, nemá-li pracovník jistotu, že v podniku nebo na pracovišti setrvá, popř. nemá-li perspektivy postupu v práci, není-li dobrý pracovní kolektiv, nebo projevuje-li se šturmování na konci určitých plánovacích období nebo nárazové akce, požaduje-li se přílišný rozsah práce přesčas, nebo má-li pracovník pocit, že jeho práce není nutná k úspěšnému plnění úkolů, resp. že je nutná jen proto, že někdo jiný plnění svých úkolů zanedbal apod., nepřispívá to k rozvoji jeho poměru k práci. Určitý vliv zde ovšem mají i určité další neuspokojené potřeby a zájmy jednotlivých pracovníků, např. obtížná doprava do práce, obtíže se zajištěním péče o domácnost nebo děti, zejména u žen, apod.

V dlouhodobé perspektivě je nutno vyjít z toho, že účast občanů na společné práci a jejich chování při této účasti vyplývá z řady faktorů spočívajících v oblasti dělby organizace, kooperace a rozdělení společenské práce. Tyto faktory čerpají svůj původ a opodstatnění v objektivní eko-nomickovýrobní struktuře společnosti stejně jako ve vnitřní struktuře nositele pracovní síly, tj. pracovníka, což se projevuje zvláště v povaze či podstatě samé práce a v motivační struktuře. V tomto směru stojíme v naší společnosti na prahu možností nového vývoje. Vzhledem k nástupu a uskutečnění vědeckotechnické revoluce se projeví podstatné změny jak v povaze práce, tak i v dělbě práce. Nedílnou součástí těchto změn bude i rozvoj tvůrčích sil člověka, a to tedy růst váhy lidského faktoru úměrné síle technických proměn.

K těmto změnám bude docházet postupně a společenská praxe v oblasti techniky řízení a organizace práce je bude urychlovat s využitím vědec-kých poznatků.

Namáhavé práce budou postupně mizet, rozšiřovat se bude stále více

okruh prací tvůrčích a bude mizet rozdíl mezi prací fyzickou a duševní. Dojde k přesouvání pracovních činností z výrobní sféry do služeb. Porostou nároky na kvalifikaci, která bude nutně univerzálnější a bude muset být zpravidla doplňována po celou dobu pracovní aktivity občanů. S tím budou souviset i změny v dělbě práce, jejíž stabilita a fixovanost bude překonána a bude též eliminovat čistě výkonné pracovní funkce. Pracující budou participovat ve větším rozsahu na řízení podniku a na kvalitativně vyšší řešení problémů svého pracoviště. Všeobecně dojde k větší seberealizaci člověka při jeho účasti na společenské práci, k hlubšímu ztotožnění se s vlastní prací, s jejím procesem a s jejími výsledky. Organizace práce i vlastní řízení bude vycházet z vědeckých poznatků k zajištění optimalizace technických i personálních vazeb.

Spolu s plány ekonomického rozvoje zaujmou rovnocenné místo i plány sociálního rozvoje. Sociální hledisko bude v plném rozsahu prostupovat plánování a řízení ekonomického a společenského rozvoje. Plány sociálního rozvoje budou přispívat k plánovitým změnám sociální struktury výrobních kolektivů, zdokonalení pracovních podmínek, ke zvyšování životní úrovně pracovníků a vytváření zdravých a harmonických vztahů. Uplatní se zde úroveň estetické kvality pracoviště, prostředí služeb a výrobků.

Sociálně psychický poměr člověka k práci, práce jako potřeba člověka a jeho ztotožnění se s ní, růst tvořivých prvků v práci, úroveň pracovních podmínek a pracovního prostředí a životní podmínky budou znamenat celkovou humanizaci práce i pracovních vztahů.

S dalším rozvojem a prohlubováním socialistických společenských vztahů budou vývoji a změnám podléhat jak organizace práce, tak i formy a způsoby upevňování a rozvoje socialistické pracovní kázně.

Lze předpokládat, že pracovní kázeň v dlouhodobé perspektivě dosáhne takového rozvoje, že bude skutečně dobrovolnou, svobodnou a uvědoměnou, vyplývající ze vztahů soudružské spolupráce a vzájemné pomoci členů socialistické dílčí kooperace — socialistického podniku, a že *vnější donucující opatření, zejména sankce na dodržování pracovní kázně, pozbudou na svém významu*. Současné tendence vývoje pracovní kázně však všeobecně nasvědčují tomu, že jde o perspektivu skutečně dlouhodobou.

Pokud se zaměřujeme na perspektivu v nejbližších letech, musíme vyjít z hodnocení současné právní úpravy a její realizace, i když — jak bylo již shora podotknuto — není stav pracovní kázně výsledkem jen působení právní úpravy, ale daleko širšího souboru různých činitelů. V této souvislosti se nabízejí dvě, s pracovní kázní bezprostředně spojené otázky, a to obsah pracovní kázně a sankce na její porušování.

Pracovní kázeň charakterizuje v našem zákoníku práce v podstatě plnění těchto základních povinností:

— plnit stanovené množství a jakost práce;

- plnit pokyny nadřízených pracovníků a ve vztahu k nim i ke spolu-
pracovníkům dodržovat zásady soudružské spolupráce;
- využívat pracovní dobu;
- dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- šetřit a ochraňovat socialistické vlastnictví před zničením, poškozením
a ztrátou.

Tento výčet povinností pracovníků, nazývaný také katalogem povinností pracovníků, je podobný i v jiných pracovních zákonodárstvích řady dalších socialistických zemí, i když jsou jinak členěny nebo seřazeny.¹¹⁾ Proto, pokud jde o stanovení základních povinností pracovníků, považujeme je v podstatě za vyhovující. Horší je však situace, pokud jde o jejich konkretizaci a rozvádění. K tomu slouží především vnitroorganizační normativní akty a příkazy a pokyny nadřízených pracovníků.

Vnitroorganizační normativní akty jsou především pracovní řády, prémiové řády, pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a podnikové kolektivní smlouvy. Tyto normativní akty získávají spolu s rozvojem socialistického pracovního práva na svém významu. Ve vztahu k jiným pramenům pracovního práva mají funkci doplňkovou a diferenciační. Jejich působnost se často překrývá s hromadnými příkazy, instrukcemi, směrnicemi, které jsou v organizaci vydávány jako akty řízení — akty realizace práva.¹²⁾ Najít mezi nimi přesnou hranici je mnohdy obtížné.

Vnitroorganizační normativní akty se od právních předpisů obecně závazných liší. Nejsou ani publikovány ve Sbírce zákonů, ani v ní oznamovány. Pracovní řád vnitroorganizační musí být v organizaci vyhlášen, všichni pracovníci s ním musí být seznámeni a musí být veřejně přístupný. To není zcela důsledně vyžadováno u ostatních vnitroorganizačních aktů. Proto by příští právní úprava měla zabezpečit požadavek nejen seznámení pracovníků s každým vnitroorganizačním normativním aktem, ale i povinnost zajistit jeho veřejnou přístupnost.

S otázkou seznamování a zveřejnění vnitroorganizačních aktů souvisí otázka jejich závaznosti. Na straně pracovníka bude nepochybně nutno přijmout, že nebyl-li pracovník s vnitroorganizačním aktem seznámen, nemůže být za porušení povinností jím stanovených volán k odpovědnosti. Podle pracovního práva nese pracovník odpovědnost zpravidla jen za zaviněné porušení povinností; nebyl-li seznámen s ustanoveními vnitroorganizačního aktu, nebyl si tudíž ani vědom porušení povinnosti z něj vyplývající.

Podstatným rysem vnitroorganizačních normativních aktů ve srovnání s právními předpisy vyšší právní síly je skutečnost, že jim nesvědčí do-

¹¹⁾ Blíže k tomu M. Kalenská: Socialistická pracovní kázeň, str. 83 a násl.

¹²⁾ Podrobněji k tomu M. Kalenská: Vnitropodnikové normativní akty. Publikace PÚMS SSR, Sborník II, Bratislava 1981, str. 44—51.

mněnka správnosti. Mají povahu nejen normativního aktu, ale i právního úkonu, tedy hybridní povahu (vyplývající ze specifičnosti předmětu úpravy). S tím souvisí právní důsledek, že se na ně vztahuje ust. § 242 ZP o neplatnosti právních úkonů.

Není ovšem řešena otázka rozporu vnitroorganizačního normativního řádu a kolektivní smlouvy. Taktéž zůstává otevřena otázka řešení rozporu mezi dvěma či více vnitroorganizačními normativními akty, např. mezi pracovním řádem a organizačním řádem apod. Zde je často obtížné najít věcné hraniční kritérium; také by bylo obtížné uplatnit zásadu: „*lex specialis derogat generali*“, popř. i časové kritérium: „*lex posterior derogat priori*“. To ostatně souvisí s celkovou koncepcí vnitroorganizačních aktů, která není vyjasněna. Pracovní řády udržují svou tradiční koncepci, kterou měly před zákoníkem práce, kdy právní předpisy byly zastaralé, roztržité a mnohdy nedostupné. Dnes by pracovní řády neměly opisovat ustanovení zákoníku práce, ale rozvádět je a konkretizovat. To činí ve zcela nedostatečné míře. Měly by řešit a upravovat otázky dlouhodobějšího charakteru, stanovit předpoklady a požadavky pro výkon určitých funkcí (např. morálně politické požadavky), rozvádět povinnosti se zřetelem na potřeby výkonu práce nebo služeb, které organizace poskytuje apod. Je nutno de lege ferenda uvážit, co má být v pracovním řádu a co v organizačním řádu, popřípadě je spojit v organizační pracovní řád. Pokynům, příkazům a instrukcím jakožto aktům řízení — individuálním i hromadné povahy, by měly být vyhrazeny jen otázky jednorázové nebo krátkodobější působnosti. Také pokud jde o kolektivní smlouvu, je otázka, zda by neměla obsahovat veškerá ustanovení týkající se zásad prémiování, poskytování mimořádných odměn, odměn při životních výročích, zásad pro poskytování bezúročných půjček a obdobných plnění. Nelze ovšem přehlédnout, že i při tom bude působnost kolektivních smluv omezena. To vyplývá z charakteru socialistického pracovního zákonodárství, které upravuje převážnou část realizace sociálních práv občanů jednotně pro všechny pracovníky. Připouští jen nutné difference podle povahy povolání, podle místních podmínek apod., a při jejich úpravě se uplatňují i kolektivní smlouvy. Nicméně, vzhledem k jednotnosti, značné podrobnosti a převažující kogentnosti socialistického pracovního zákonodárství — což jsou přednosti socialistické pracovněprávní úpravy — nemůže mít kolektivní smlouva v socialistické společnosti tutéž funkci a tentýž význam jako v kapitalistické společnosti. V kapitalismu jde o jiný třídně politický kontext a nástroj řešení antagonistických rozporů — nástroj třídního boje a jeho pomocí získávání lepšího uspokojování sociálních potřeb a zlepšování pracovních podmínek. V socialismu jde o nástroj účasti pracujících jako společenských vlastníků na řízení a zpravidla o nástroj diferenciacie jejich pracovních a životních podmínek (především na úrovni podnikové).

Kolektivní smlouva může mít nepochybně větší význam ve výrobě, kde různými opatřeními — včetně projevů iniciativy pracovníků — lze zlepšit hospodářské výsledky a v důsledku toho i příjmy pracovníků i různá zařízení pro ně, než v nevýrobním sektoru.

Dále by měla být řešena otázka rozporu mezi vnitroorganizačními normativními akty, otázka jejich veřejné přístupnosti, odstranění zbytečného neprávního obsahu apod. Dnešní živelnost ve vydávání vnitroorganizačních normativních aktů i jiných aktů nepřispívá k jasné konkretizaci povinností subjektů pracovněprávních vztahů a tedy ani k upevňování socialistické zákonnosti.

Avšak ani všeobecně závazné právní předpisy nižší právní síly, vydávané resorty a oznamované ve Věstnících, nejsou vždy v souladu se zákoníkem práce. Mnohdy je obtížné určit i ujednání kolektivní smlouvy, např. druh práce ve vztahu k popisu práce, ke mzdovému zařazení apod. S tím pak souvisí i pochybnosti, spojené s některými příkazy. Ke zdokonalení a určitosti povinností pracovníků tvořících náplň pracovní kázně může přispět i zdokonalení normotvorby, zejména vnitropodnikové.

Různorodá motivační struktura, jíž dosud není plně a rovnoměrně využíváno, vyžaduje používání sankcí na porušování pracovní kázně, jichž je ve všech socialistických právních řádech dostatek a které jsou dosud nutnou součástí motivační struktury.

Zaměříme se nejprve na kárná opatření, která lze podle naší právní úpravy ukládat za porušení pracovní kázně. Podle § 77 zákoníku práce lze při závažném nebo opětovném porušení pracovní kázně uložit pracovníku jako výchovný prostředek důtku, veřejnou důtku, snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy, vyjadřujících osobní ohodnocení, až na dobu tří měsíců, anebo převedení na méně placenou práci na dobu až tří měsíců, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu až o 10 % na dobu až tří měsíců; v dopravě jsou přípustná některá další kárná opatření. V zákonodárství dalších socialistických zemí najdeme obdobná kárná opatření.¹³⁾

Na porušení pracovní kázně existuje však při splnění určitých podmínek ještě celá řada dalších sankcí, a to: výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, ztráta nebo omezení určitých nároků, náhrada škody, sankce různých inspekcí; porušení povinností z pracovněprávních vztahů může za určitých okolností naplňovat skutkovou podstatu přestupku, přečinu, popř. trestného činu.

¹³⁾ Tak např. v SSSR a BLR: napomenutí, důtku, přísná důtku, dočasné převedení k jiné, méně placené práci až na tři měsíce, propuštění. V dopravě, u prokurátorů, vyšetřovatelů a soudců existují určité odchylky; v MLR: důtku, přísná důtku, snížení, popř. odnětí určitých výhod a odměn, snížení osobní základní mzdy, přeložení, propuštění. V NDR: důtku, přísná důtku, propuštění. Peněžitý trest je za určitých podmínek přípustný jen v PLR.

Je s podivem, že vedoucí pracovníci vytýkají zákoníku práce mnohdy liberalismus, ač jim dává dostatek sankcí; svádějí na něj, že nemohou upevňovat pracovní kázeň. Vytýkají často liberalismus i soudům. Je pravda, že soudy v roce 1983 byly nuceny zrušit téměř 50 % uložených kárných opatření, a to pro hrubé závady a protiprávnost rozhodnutí. Přitom kárné řízení je zcela neformální, vyžaduje ovšem vyslechnout toho, kdo pracovní kázeň porušil, a zjistit skutečný stav, zachovat lhůty, vyhotovit rozhodnutí písemně apod. Řada vedoucích pracovníků však neustále vytýká kárnému řízení složitost a dožaduje se možností ukládat blokové pokuty. Zavadou je, že prekluzivní jednoměsíční subjektivní lhůta, v níž lze uložit kárné opatření ode dne, kdy se organizace o kárném provinění dověděla, je krátká. De lege ferenda vyžaduje prodloužení. Bylo by též třeba více usnadnit organizacím okamžité zrušení pracovního poměru nebo výpověď pro hrubé porušení pracovní kázně pracovníkem. Nicméně je v této souvislosti třeba poukázat na zprávu předsednictva ÚV KSČ přednesenou V. Biľakem na 15. zasedání ÚV KSČ, kde se uvádí: „Úctu a vážnost si nikdo nezíská jmenováním do funkce. To si musí každý vydobýt svou svědomitou a odpovědnou prací, znalostmi, smyslem pro nové, pokrokové, pozorným vztahem k lidem a jejich potřebám. Funkcionář, který zneužívá svého postavení, vrhá špatné světlo na tisíce poctivých. Tam, kde základní organizace strany i odbory netrpí pochlebování a kariérismus, kde je vytvořena zdravá atmosféra pro kritiku a sebekritiku, kde hodnocení vedoucích pracovníků není formální a odpovídá zásadám kádrové práce, tam zneužívání funkce, ať v jakékoliv podobě, nemá živnou půdu. Jak zdůraznil G. Husák na XV. sjezdu KSČ, nemůže být dobrým vedoucím ten, komu chybějí tyto vlastnosti: trpělivost, schopnost pozorně vyslechnout kritické připomínky a správně na ně reagovat, sebekriticky posuzovat svou práci a vytvářet ovzduší kritické náročnosti. Máme za to, že právní úprava by měla též usnadnit výměnu pracovníků ve špičkových funkcích ve státním a hospodářském aparátu, tj. upravit jejich ustanovování do funkce a odvolávání z ní, a to i když nejde o pracovníky jmenované do funkce orgánem, který je zaměstnávající organizaci nadřízen.

Styl a metody práce vedoucích pracovníků jsou významným činitelem ovlivňujícím efektivnost práce a rozvoj pracovních kolektivů. Zákoník práce i řada dalších předpisů stanoví povinnosti vedoucích pracovníků.¹⁴⁾ Zejména vnitropodniková normotvorba by měla povinnosti jednotlivých vedoucích pracovníků podrobněji a přehledněji rozpracovat.

Koncepci rozvoje pracovních kolektivů vyjadřuje *kádrová politika*, která určuje zásady pro výběr, rozmísťování lidí do funkcí, jejich výchovu a hodnocení a způsob řízení kádrové práce ve společnosti.

¹⁴⁾ Podrobněji k povinnostem vedoucích pracovníků A. Mydlík, M. Profant: Právo-moc a zodpovednosť vedúcich pracovníkov v pracovnoprávných vzťahoch. Práca, Bratislava 1982.

Stěžejní význam má v každodenní kádrové práci výběr, přijímání, rozmísťování a výchova pracovníků. Výběr pracovníků musí být prováděn na základě dlouhodobějšího hodnocení výsledků práce s přihlédnutím k možnostem dalšího růstu každého pracovníka. Při výběru je třeba v souladu s náročnými úkoly důsledně uplatňovat nároky na úroveň jejich kvalifikace, která se chápe jako souhrn určitých vlastností, dovedností a vědomostí i zpravidla se pod ní zahrnuje politická vyspělost, třídní uvědomělost, požadovaný stupeň teoretických znalostí a vědomostí, životních a zejména pracovních zkušeností, dovedností a návyků, všeobecného rozhledu a intelektu, morálních vlastností a zejména u vedoucích pracovníků organizačních schopností. Takto charakterizuje kvalifikaci Sborník ke kádrové a personální práci ve státní a hospodářské správě ČSSR, vydaný v Praze r. 1980 Ústavem státní správy. Zařazování pracovníků na pracovní místa, tzv. adaptační proces ve státní správě, odborná praxe absolventů přicházejících ze škol, výchova a další vzdělávání pracovníků, je podrobněji rozpracováno ve vládních nařízeních, směrnících ústředních orgánů a různých metodických pokynech. Některé zásady by měly být nepochybně zobecněny a upraveny obecně závazným předpisem, a to zákoníkem práce, popř. normativním aktem nižší právní síly. Organizace práce má úzký vztah k pracovní kázní a obě vzájemně spolu souvisejí. Obě jsou předpokladem úspěšného plnění úkolů socialistického podniku a stránkami řízení společenských pracovních vztahů. Efektivnost organizace práce se projevuje ve zlepšování pracovní kázně. Pro efektivnost organizace práce i pro rozvoj a upevňování pracovní kázně nalezneme tytéž motivy. Z toho vyplývá, že vědecká organizace práce musí brát v úvahu motivaci pracovníků i jejich kolektivů. Podobně i stanovení a užívání prostředků a metod sloužících upevňování pracovní kázně musí brát v úvahu motivaci pracovníků a jejich kolektivů. Neefektivní organizace práce se projevuje zpravidla i v porušování pracovní kázně.

Klíčový význam pro úspěšné fungování soustavy plánovitého řízení mají opatření týkající se *oblasti tvorby mzdových prostředků a odměňování*. Opatření mají vést k důslednému prosazování principu odměňování podle práce tak, aby postavení každého kolektivu i jednotlivce bylo plně závislé na výsledcích práce a přínosech této práce pro společnost. Zákoník práce upravuje problematiku mezd poměrně velice stručně ve srovnání s jinými důležitými pracovněprávními instituty. Omezuje se v podstatě na nejzákladnější pravidla o mzdách a jejich ochraně, jinak podrobnější úpravu ponechává mzdovým předpisům a kolektivním smlouvám. Lze sotva požadovat, zejména vzhledem k povaze problematiky, podrobnější úpravu v zákoníku práce. Příprava a realizace všech opatření k účinnosti mezd bude časově náročná a věcně složitější. Bude třeba, jak předvidá Výklad k Souboru opatření, provést hodnocení všech dosud platných pře-

miových řádů a pravidel pro poskytování odměn a promítnout do nich dostatečně výrazně orientaci na kvalitativní ukazatele a podstatně větší hmotnou odpovědnost pracovníků za plnění uložených úkolů. Velký rozsah práce si vyžádá rozšíření a zkvalitnění normativní základny.

5. Účast pracovníků na řízení organizace

Každodenní život v pracovních kolektivech ukazuje, že při plnění úkolů organizací a upevňování pracovní kázně hraje významnou úlohu nejen právní úprava, ale celá řada dalších činitelů. Svě místo ve společenském klimatu má zejména působení organizací KSČ a ROH.

Řízení socialistických podniků se uskutečňuje na principu řízení jediným odpovědným vedoucím. Pravomoc vedoucího podniku je modifikována různými formami účasti pracovníků na řízení, která se uskutečňuje především prostřednictvím zastupitelských orgánů — a to nejčastěji prostřednictvím příslušných odborových orgánů. Tato účast umožňuje poznávat přesněji zájmové rozpory, které vznikají především mezi pracovníky a vedením závodů, mezi různými skupinami pracovníků, mezi pracovními kolektivy a nadřízenými orgány a nalézat jejich optimální řešení tak, aby bylo dosahováno co největšího souladu v zájmech jednotlivců, jejich pracovních kolektivů a společnosti; poznávat dokonaleji potřeby pracovníků; zlepšovat pracovní podmínky a uspokojovat potřeby pracovníků lépe, zvláště v sociální sféře; poznávat určité překážky, které brzdí rozvoj výroby, její zlepšování a zvyšování.

Úloha a význam účasti pracovníků na řízení spočívá tedy především v tom, že může působení faktorů vyvolávajících rozpory v zájmech oslabovat anebo eliminovat. Tím působí k tomu, aby se formy vlastnictví ve společenském vědomí dostávaly stále více do souladu s ekonomickou podstatou společenského vlastnictví, a aby se tedy pracovníci cítili jako nositelé společenského vlastnictví. Vzájemně se sladují konkrétní zájmy pracovníků, pracovních kolektivů a společnosti. Tím se oslabují a odstraňují brzdy rozvoje aktivity a iniciativy pracovníků, přispívá se k efektivnosti výroby, k posilování odpovědnosti pracovníků, k rozvíjení vědy a techniky i k rozvoji osobnosti občanů, a tím i společnosti.

Účast pracovníků na řízení se ovšem neomezuje jen na podnik, ale uplatňuje se i mimo jeho rámec a má širší dosah. Nejde jen o účast na řízení podniku, ale o účast na řízení společnosti. Jde např. o volbu řídicích orgánů státu, účast na jejich řízení prostřednictvím politických stran a společenských organizací, sdružených v Národní frontě. Jde též o účast pracujících v různých řídicích orgánech, v poradních orgánech, o podávání různých námětů, stížností a připomínek pracujících, což se může uskutečňovat i v rámci podniku. Účast pracujících na řízení podniku se u nás

obdobně jako v některých dalších socialistických zemích (NDR, MLR) uskutečňuje nejčastěji prostřednictvím odborových orgánů.

Postavení a úloha odborových organizací v socialistických státech se liší od postavení odborových organizací v kapitalistických státech. Zestátnění a združstevnění velké většiny výrobních prostředků odstranilo v podstatě třídní antagonistické rozpory mezi občany, kteří se stávají nositeli společenského vlastnictví. Nejsou zde tedy soukromokapitalistické monopoly ani odborové organizace podnikatelů a jejich vliv na stát a jeho politiku, nejsou zde tedy třídní antagonistické rozpory mezi podnikateli a pracovníky. Z toho ovšem vyplývá další rozdíl. Odbory nemohou jménem pracujících uplatňovat požadavky, aniž by přihlížely v podstatě k možnostem dosažení hospodářských výsledků, musí naopak o jejich zlepšování usilovat i svým vlivem a svou činností. Nemohou tedy být ryze zájmovou organizací zaměstnanců, ale též organizacemi, které spolupracují se státem i s vedením podniků. To ovšem neznamená, že by odbory neměly též funkci ochránce zájmů pracovníků. Princip dobrovolného sdružování pracujících, na základě kterého jsou vytvářeny odbory, se opírá o snahy zabezpečit vyjadřování, sjednocování, uplatňování a hájení hospodářských, sociálních, kulturních a jiných zájmů sdružených pracovníků. Vždyť rozvoj socialistické společnosti spočívá v permanentním řešení rozporů této společnosti na různých úrovních řízení společnosti, tedy i v pracovních kolektivech.

Na tuto dvojí funkci odborů upozorňoval již Lenin, který věnoval velkou pozornost postavení a úloze odborových organizací v socialistickém státě. Jeho vystižení dvojí úlohy odborů má platnost i v současné době.

Organizace, hájící zájmy svých členů, nemůže hájit zájmy jedné skupiny na úkor skupiny druhé. Musí být tedy proti tomu, aby na špatnou pracovní morálku, špatnou kvalitu práce apod. dopláceli ostatní řádní pracovníci. Odbory se proto nemohou stavět za špatnou práci, za špatnou pracovní disciplínu a naopak musí proti takovým případům i vystupovat. Takto se v socialistickém státě stávají i ochránci socialistického státu.

Uplatňovat zájmy pracujících a přispívat k plnějšímu uspokojování jejich potřeb znamená také napomáhat k vytváření předpokladů pro ně, tj. k zlepšování výroby, k zvyšování produktivity práce apod. K tomu směřuje hospodářsko-organizační a kulturně výchovná činnost odborů. K tomu směřuje podněcování iniciativy a aktivity pracovníků organizováním různých forem soutěží, brigád socialistické práce apod.

Odborová struktura v socialistických zemích je velice příznivá pro realizaci účasti pracovníků na řízení, neboť organizační jednoty, početnost členstva a výrobně teritoriální princip umožňuje, aby odborové orgány přejímaly úlohu zastupitelských orgánů, jednajících jménem pracujících té organizační složky, v jejímž rámci působí.

Účast pracujících na řízení prostřednictvím odborů je v čs. pracovním právu podrobně upravena. Vznikají ovšem nové formy, např. komplexní racionalizační brigády, brigádní formy práce a odměňování, do práce se výrazně zapojují podnikové výbory ROH apod. I tyto otázky vyžadují řešení a úpravu. Právní řád musí obsahovat takové zásadní vazby, právní záruky a poskytovat právní relevanci některým rozhodnutím odborových orgánů, které mají celospolečenský závazný dosah. Bude třeba např. také uvážit, zda by se v zájmu *posilování úlohy pracovních kolektivů*, k čemuž přináší inspiraci zákon SSSR z r. 1983 o pracovních kolektivech, neměla některá opatření týkající se všech pracovníků dát k projednání a ke schválení celému kolektivu, nejen členské schůzi nebo konferenci ROH; půjde např. o kolektivní smlouvy, o pracovní řády, o prémiové řády apod. I když pracovní kolektiv se zpravidla z valné části kryje s členstvem závodní organizace ROH, jde především o to, dát možnost se vyjadřovat k zásadním opatřením, popř. je schvalovat i nečlenům ROH. Hlavním úkolem však bude zbavit veškeré formy účasti pracujících na řízení formálnosti.

Pojetí a charakteristické rysy úpravy vzniku a změn pracovního poměru v socialistickém pracovním právu

1. K úpravě vzniku a změn pracovního poměru v socialistickém pracovním právu — obecně

Úloha socialistického pracovního práva spočívá vedle plnění řady významných funkcí — hospodářskoorganizátorské, ochranné, politickovychovné — též v jeho působení jako nástroje řešení neantagonistických rozporů v pracovněprávních vztazích. Z hlediska tohoto působení má důležitý význam úprava pracovního poměru, jenž je základním a klíčovým institutem pracovního práva, prostřednictvím něhož se převážná část pracujících zapojuje za socialismu do společenského pracovního procesu. Jeho životnost a účinnost je prověřována v každodenním životě pracujících i činností organizací a státních orgánů.¹⁵⁾

V rámci úpravy pracovního poměru, která tvoří těžiště pracovněprávní úpravy ve všech zákonících práce socialistických zemí, má mimořádnou závažnost řešení otázek týkajících se vzniku a změn pracovního poměru. Pojetí úpravy této problematiky v pracovním zákonodárství socialistických zemí se vyznačuje především tím, že usiluje o vytvoření co nejoptimálnějších předpokladů pro dosažení souladu mezi oprávněnými zájmy občanů, pracovních kolektivů a celospolečenskými zájmy, resp. o odstranění problémů, které by vzniku tohoto souladu nebo jeho upevňování mohly bránit. Při hodnocení efektivnosti právní úpravy vzniku a změn pracovního poměru je třeba vycházet z toho, do jaké míry se v praxi daří realizovat tento soulad a překonávat neantagonistické rozpory, které v této oblasti mohou vznikat. Přitom je ovšem třeba brát v úvahu, že aplikace pracovněprávní úpravy, týkající se vzniku a změn pracovního poměru je výrazně ovlivňována změnami, které nastávají v procesu vývoje socialistické společnosti a souvisejí zejména s rozvojem vědy a techniky. Určité legislativní řešení, které odpovídalo potřebám a možnostem socialistické

¹⁵⁾ Srov. M. Kalenská: Pracovní poměr v socialistickém pracovním právu. Academia, Praha 1984, str. 5 a další prameny tam uvedené.

společnosti v době svého přijetí, se v procesu dalšího společenského vývoje může stát naopak brzdou uplatňování funkcí pracovního práva. Je proto nezbytné, aby legislativní proces co nejpružněji reagoval na změny ve společenskoekonomickém vývoji. Vývojové tendence v oblasti pracovního práva socialistických zemí ukazují, že předpisy novelizující zákoníky práce, resp. nově přijímané kodifikace pracovního práva vždy usilují, s přihlédnutím k dosavadním zkušenostem v praxi, o prohloubení efektivnosti pracovního práva, včetně úpravy vzniku a změn pracovního poměru. Úprava vzniku pracovního poměru a její důsledné dodržování v praxi má mimořádný význam pro úspěšné realizování práv a povinností účastníků pracovního poměru v průběhu jeho trvání. Nedostatky a právní vady, které se zde vyskytnou, někdy nelze později odstranit a stávají se proto příčinou zániku pracovních poměrů a narušování žádoucí stability pracovních sil.¹⁶⁾ Úprava změn pracovního poměru a její správná aplikace má pak značný význam jednak z hlediska odstranění některých chyb a omylů, které se mohly vyskytnout při uzavírání pracovní smlouvy, jednak z hlediska přizpůsobení obsahu pracovního poměru novým skutečnostem a jevům, nastalým na straně pracovníka, organizace, případně ve sféře zájmů celospolečenských a jejich vývoji; přípustnost určitých změn v obsahu pracovního poměru, resp. zaměstnavajícího subjektu, se často stává prostředkem umožňujícím další trvání pracovního poměru, bez něhož by zřejmě muselo dojít k jeho zániku.

2. Pojetí a charakteristické rysy úpravy vzniku pracovního poměru v socialistickém pracovním právu

Pracovní právo zemí RVHP rozeznává zásadně tři způsoby vzniku pracovního poměru¹⁷⁾ — pracovní smlouvu, volbu a jmenování.

V některých zemích však uvádí zákoník práce všechny tyto způsoby vzniku pracovního poměru (např. v ČSSR, MLR, NDR a PLR), v jiných naproti tomu upravuje zákoník práce pouze vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy, a úprava vzniku pracovního poměru na základě volby či jmenování je obsažena ve zvláštních normativních aktech.

Pracovní smlouva je ve všech socialistických zemích považována za nejvýznamnější způsob zapojování občanů do společenského pracovního procesu, umožňující spojit individuální zájmy se zájmy společenskými a vyjadřující princip svobody práce.

¹⁶⁾ Podrobněji k tomu srovnej *E. Novotná: Záruky stability pracovního poměru*, v publikaci *M. Kalenská a kol.: Sociální politika a kádrový, personální a sociální rozvoj pracovních kolektivů*. ÚSS, Praha 1983.

¹⁷⁾ Podrobněji k problematice vzniku pracovního poměru srovnej *E. Novotná: K problematice úpravy pracovní smlouvy v socialistickém pracovním právu*. Právník č. 1/1979, str. 75 a násl.

Socialistické pracovní právo vychází ze zásady, že pracovní poměr nemůže platně vzniknout bez souhlasu občana, který má být účastníkem tohoto pracovněprávního vztahu. Tato zásada platí i v případech, že pracovní poměr se zakládá volbou nebo jmenováním; v těchto případech ovšem občan nevyjadřuje svůj souhlas podepsáním smlouvy, nýbrž přijetím funkce, do které je jmenován či zvolen. Tato skutečnost zavdala v literatuře podnět k úvahám, že vlastně i v případech jmenování nebo volby dochází ke vzniku pracovní smlouvy *sui generis*, neboť jmenování ani volba by nemohly vést ke vzniku pracovního poměru bez souhlasu jmenovaného či zvoleného občana.

Výkon určitých druhů prací či pracovních funkcí v pracovním poměru předpokládá často nejen platné uzavření pracovní smlouvy, ale i určité specifické předpoklady na straně pracovníka (zejména předpoklady zdravotního a kvalifikačního rázu), jejichž existenci je třeba prokázat stanoveným způsobem, např. lékařským posudkem, vysvědčením, diplomem apod. S přihlédnutím k tomu zastávají někteří autoři názor, že pracovní poměr nevzniká pouze na základě pracovní smlouvy, volby nebo jmenování, nýbrž zpravidla na základě souhrnu právem stanovených předpokladů.

Za pojmové znaky pracovní smlouvy, které ji umožňují odlišit od jiných právních úkonů, zejména od občanskoprávních smluv, jejichž plnění se rovněž týká práce, resp. činnosti ve prospěch druhé smluvní strany, se považují následující znaky:

a) uzavřením pracovní smlouvy se občan zapojuje do pracovního kolektivu socialistické organizace;

b) pracovní smlouvou se pracovník zavazuje k osobnímu výkonu práce za odměnu, a to práce určitého druhu, na určitém místě a v určitém čase (tj. stanoveného rozvržení délky pracovní doby);

c) práce na základě pracovní smlouvy je vykonávána za podmínek zajišťovaných zaměstnávajícím subjektem, podle jeho plánů a na jeho riziko (to znamená, že pracovník nenese odpovědnost za vady vůči třetím osobám, avšak odpovídá druhému účastníku pracovního poměru za důsledky, které vyplývají ze zaviněného neplnění nebo nesprávného plnění jeho povinností kárně i hmotně);

d) při práci na základě pracovní smlouvy se pracovník podrobuje pracovnímu řádu platnému v organizaci (tento znak je někdy formulován širěji jako povinnost pracovníka dodržet pracovní kázeň).

Znaky uvedené sub a) a d) se ovšem netýkají pracovních smluv uzavíraných mezi občany, které jsou v socialistickém pracovním právu netypické. Bezvýjimečnou povahu nemají též některé aspekty znaků uvedených sub b) a c), což se projevuje zejména u pracovních smluv uzavíraných s tzv. domácími pracovníky. Princip osobního výkonu práce na základě

pracovní smlouvy je většinou naproti tomu pojímán jako bezvýjimečný a je v některých zákonících práce zdůrazněn zákazem, aby pracovní smlouva předvídala možnost předání práce přidělené pracovníkovi jiným osobám. Zákoníky práce některých svazových republik v SSSR však připouštějí ve stanovených případech určité výjimky i z principu osobního výkonu práce.

V pracovním zákonodárství zemí RVHP se setkáváme s právní úpravou různých druhů pracovní smlouvy a v souvislosti s tím i s různými požadavky týkajícími se obsahu, formy a postupu při uzavírání jednotlivých druhů pracovních smluv. Pracovní smlouvy můžeme třídit podle různých kritérií — např. podle znaků týkajících se subjektů pracovní smlouvy (pracovní smlouvy s mladistvými, pracovní smlouvy s absolventy škol, pracovní smlouvy s domácími pracovníky apod.), podle doby platnosti (pracovní smlouvy na dobu neurčitou, pracovní smlouvy na dobu určitou, pracovní smlouvy na dobu výkonu určitých prací) nebo podle určitých znaků týkajících se obsahu pracovní smlouvy (např. pracovní smlouvy se zkušební dobou, pracovní smlouvy se stabilizačním závazkem aj.). Specifickými druhy pracovních smluv, které nejsou rozšířeny ve více zemích, jsou např. osobní pracovní smlouva v NDR (Einzelvertrag), skupinová pracovní smlouva v BLR a rámcová pracovní smlouva v ČSSR (§ 34 ZP ČSSR). Setkáváme se též naopak s tím, že určitý druh pracovní smlouvy se v dané zemi nepřipouští vůbec (např. pracovní smlouva se zkušební dobou není přípustná v NDR), nebo není přípustný u některých kategorií pracovníků, např. podle zákoníku práce RSFSR nelze zkušební dobu stanovit při přijímání pracovníků mladších 18 let, mladých dělníků po ukončení profesionálně technického učebního zařízení, mladých specialistů po ukončení středních odborných škol a vysokých škol, u invalidů z vlastenecké války a dále při přijímání do práce na jiném územním celku, než žil pracovník, a při převedení na práci do jiné organizace.

Socialistické organizace se snaží při uzavírání pracovních smluv vytvářet si kolektiv pracovníků tak, aby jeho složení co nejlépe odpovídalo úkolům, které jsou povinny plnit. V některých případech však pracovní zákonodárství, v zájmu zvýšené ochrany určitých kategorií občanů, činí určité výjimky z principu volného výběru socialistických organizací při přijímání pracovníků, a to v podobě zákazu odmítnutí daného uchazeče o zaměstnání nebo přímo v podobě stanovení kontraktační povinnosti socialistické organizace (srov. § 227 ZP ČSSR).

Pracovní zákonodárství socialistických zemí vymezuje obsah pracovní smlouvy jednak způsobem pozitivním, a to tak, že vyžaduje, aby se součástí pracovní smlouvy stala určitá jednání, jednak způsobem negativním, tj. stanovením zákazů určitých ujednání, která pracovní smlouva nesmí obsahovat.

Při pozitivním vymezení obsahu pracovní smlouvy se setkáváme především s požadavkem, aby v pracovní smlouvě bylo obsaženo ujednání týkající se druhu či charakteru práce, resp. pracovní funkce a místa výkonu práce (srov § 29 odst. 1 ZP ČSSR).

Povaha výkonu práce v některých povoláních, resp. odvětvích, je však taková, že musí docházet, ať již pravidelně či nepravidelně, ke změnám místa výkonu práce a nelze vždy předem určit, kde bude výkon práce probíhat. Vzhledem k tomu neřadí zákoníky práce některých socialistických zemí ujednání o místě výkonu práce mezi nezbytné obsahové složky pracovní smlouvy (týká se např. PLR, MLR, RSR).

Obdobně ujednání o dni nástupu do práce rovněž nepatří podle všech zákoníků práce zemí RVHP k nezbytným obsahovým náležitostem pracovní smlouvy. Např. v MLR je ve smyslu prováděcího vládního nařízení k zákoníku práce pracovník povinen nastoupit v den následující po uzavření pracovní smlouvy, pokud si strany nesjednaly něco jiného.

Zákoník práce PLR považuje, obdobně jako zákoník práce ČSSR a NDR, ujednání o dni nástupu do práce za nezbytnou obsahovou složku pracovní smlouvy, zároveň však stanoví nevyvratitelnou právní domněnku, že pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, v níž nebyl určen den nástupu do práce, vzniká v den uzavření pracovní smlouvy.

K nezbytným obsahovým náležitostem pracovní smlouvy řadí některé zákoníky práce zemí RVHP také určení výše odměny za práci (týká se PLR a MLR). Ve všech socialistických zemích jsou ovšem mzdy či platy pracovníků předmětem mzdové úpravy obsažené v závazných mzdových předpisech, případně v kolektivních smlouvách. Proto má často stanovení výše mzdy v pracovní smlouvě spíše význam informativní než určovací.

Subjekty uzavírající pracovní smlouvu rozhodují v mezích daných pracovní právní úpravou nejen o obsahu pracovní smlouvy, ale také o jejím rozsahu, tj. o počtu otázek, které se stanou součástí jejich pracovní smlouvy (ovšem za předpokladu, že neopomenou dohodnout žádnou z nezbytných obsahových složek). Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva zpravidla zakládá dlouhodobý právní vztah, je žádoucí umožnit v průběhu tohoto vztahu určité doplňky a případně změny jejího obsahu. Obsah pracovní smlouvy nepředstavuje proto uzavřený souhrn smluvních ujednání, nýbrž celek, který může být kdykoliv během trvání pracovního poměru rozšiřován, popřípadě též zužován nebo měněn — ovšem vždy za předpokladu souladu s pracovní právní úpravou.

Při úpravě otázky formy pracovní smlouvy se v pracovním právu zemí RVHP uplatnilo dvojí řešení:

- a) řešení uznávající obecně jak ústní, tak písemnou formou, vyžadující však obligatorně písemnou formu u některých druhů pracovních smluv;
- b) řešení vycházející obecně z požadavku písemné formy, připouštějící

však ústní formu v některých případech, resp. u některých druhů pracovních smluv.

Důvodem, proč některé zákoníky práce socialistických zemí dávají přednost písemné formě pracovních smluv a stanoví proto obecně požadavek písemného uzavírání pracovních smluv, je především skutečnost, že písemný text pracovní smlouvy může v případě sporů nebo nejasností o některých otázkách obsahu pracovní smlouvy sloužit jako vhodný důkazní prostředek. Na druhé straně ovšem je třeba si uvědomit, že otázky, které jsou obsahem pracovní smlouvy, bývají zpravidla nebo mohou být písemně zachyceny též v jiných dokumentech (např. v evidenci socialistických organizací o zaměstnávaných pracovnících, v některých zemích v pracovních knížkách), a proto je písemný text pracovní smlouvy přece jen postradatelný. Z obecného požadavku písemné formy pracovní smlouvy vychází zákoník práce ČSSR, PLR, NDR, RSR a BLR. V SSSR se tradičně vychází z principu neformálnosti pracovních smluv a písemná forma je pracovním zákonodárstvím vyžadována jen u určitých druhů pracovních smluv — např. u pracovních smluv uzavíraných v rámci organizovaného náboru. V praxi bývá pravidlem uzavírání písemných pracovních smluv u pracovních smluv na dobu určitou a většinou i v případech, kdy pracovní smlouva obsahuje nejen nezbytné, ale i doplňkové obsahové složky. Struktura obsahu pracovní smlouvy je tedy činitelem, který ovlivňuje otázku výběru formy uzavírané smlouvy.

Podle doby, na kterou je pracovní smlouva uzavírána, tj. podle doby platnosti pracovní smlouvy, se v pracovním právu zemí RVHP zpravidla rozlišují tři druhy pracovních smluv:

- a) pracovní smlouva na dobu neurčitou;
- b) pracovní smlouva na dobu určitou;
- c) pracovní smlouva na dobu konání určitých prací.

Zákoník práce ČSSR naproti tomu zásadně zahrnuje pracovní smlouvu na dobu konání určitých prací pod pracovní smlouvu na dobu určitou; určité rozlišení nacházíme pouze v § 56 odst. 1 ZP ČSSR.

Záleží zásadně na vůli účastníků pracovní smlouvy, pro který z těchto druhů pracovní smlouvy se rozhodnou. Základním a v praxi nejrozšířenějším druhem pracovní smlouvy je ovšem pracovní smlouva na dobu neurčitou. Je tomu tak proto, že dlouhodobé, předem neomezené trvání pracovního poměru přináší pracovníkům pocit sociální jistoty, umožňuje jim plnou adaptaci pracovním podmínkám a pracovnímu prostředí a zároveň umožňuje organizacím provádět plánování sociálního rozvoje a uskutečňovat programy péče o pracovníky.

Zákoníky práce některých socialistických zemí, případně jejich prováděcí předpisy, stanoví maximálně přípustnou dobu, na kterou může být sjednáno trvání pracovních smluv na dobu určitou. Tato doba činí např.

tři roky podle pracovního zákonodárství v SSSR a BLR. Maďarský zákoník práce stanoví, že prováděcí předpisy mohou určit maximální dobu pracovního vztahu uzavřeného na dobu určitou. Setkáváme se též s tím, že zákoník práce váže přípustnost uzavírání pracovních smluv na dobu určitou pouze na stanovené případy (týká se RSR a NDR).

Lze tedy říci, že pracovní zákonodárství zemí RVHP různými způsoby omezuje sféru používání pracovních smluv na dobu určitou a brání tak přílišnému rozšíření těchto pracovních smluv v praxi. Je též třeba poukázat na to, že vzhledem k tomu, že sjednáním pracovní smlouvy na dobu určitou již vlastně účastníci pracovního poměru řeší otázku skončení svého vztahu, omezuje zpravidla pracovní zákonodárství v různých směrech jejich oprávnění rozvažovat pracovní poměr jednostranně před uplynutím sjednané doby (srov. § 57 odst. 2 ZP ČSSR).

3. Pojetí a charakteristické rysy úpravy změn pracovního poměru v socialistickém pracovním právu

V pracovním zákonodárství socialistických zemí se setkáváme s úpravou změn pracovního poměru,¹⁸⁾ k nimž může docházet během trvání daného pracovního poměru, aniž by tím byla přerušena existence tohoto vztahu (srov. § 36—41 a § 249—250 ZP ČSSR).

Používaná terminologie, teoretická východiska i konkrétní řešení v legislativách socialistických zemí se však v některých směrech liší od naší pracovního práva.

Hlavní terminologický rozdíl spočívá v tom, že se většinou nehovoří o změnách pracovního poměru, nýbrž o změnách pracovní smlouvy. Tato skutečnost souvisí především s jiným chápáním obsahu pracovní smlouvy, než je běžné v naší teorii a praxi. Obsah pracovní smlouvy se například zejména v sovětské literatuře chápe jako souhrn dvou skupin podmínek:

- a) tzv. bezprostředních podmínek, sjednaných přímo stranami uzavíracími pracovní smlouvu;
- b) tzv. odvozených podmínek, které vyplývají z pracovního poměru a začínají se na strany pracovní smlouvy vztahovat od jejího uzavření.

Při tomto pojetí je zřejmé, že účastníci pracovní smlouvy mohou vzájemnou dohodou měnit jen bezprostřední podmínky, které si sjednali. Změny odvozených podmínek připadají v úvahu pouze v důsledku změn v právních předpisech a nepovažují se za změny pracovní smlouvy.

Změny bezprostředních podmínek se mohou týkat jak podmínek, které jsou nezbytnou složkou obsahu pracovní smlouvy, protože platná úprava

¹⁸⁾ Podrobněji k tomu E. Novotná: Pojetí a charakteristické rysy změn pracovního poměru v pracovním právu ČSSR a ostatních zemí RVHP. AUCI č. 3—4/1982.

vyžaduje, aby byly v pracovní smlouvě sjednány, tak doplňkových podmínek, u nichž záleží na vůli účastníků pracovní smlouvy, zda je do jejího obsahu zařadí či nikoliv. Někdy se však za změny pracovní smlouvy považují pouze dohodnuté změny trvalého charakteru. Dočasné změny, zejména převedení na jinou práci na přechodnou dobu, bývají pojímány jako změna způsobu plnění pracovní smlouvy, nikoliv jako změna jejích podmínek a nepoužívá se proto ani pojmu změna pracovní smlouvy.

Přes značnou různorodost právních náležitostí, které musí být splněny v jednotlivých případech změn pracovního poměru, aby je bylo možné považovat z hlediska pracovněprávní úpravy v dané zemi za platné, i právních důsledků těchto změn, lze konstatovat, že v zemích RVHP je sledován shodný základní cíl při řešení otázek změn pracovního poměru (pracovní smlouvy). Tímto cílem je zajistit co nejefektivnější využití pracovní schopnosti pracovníků v případech, kdy trvat na nezměněném plnění práv a povinností sjednaných v pracovní smlouvě by znamenalo dostat se do rozporu se zájmem socialistické organizace na optimálním chodu provozu nebo oprávněnými zájmy pracovníka, případně zájmy obou subjektů pracovního poměru i celého kolektivu pracovníků. Zároveň je však třeba poukázat i na to, že přípustnost určitých změn v obsahu pracovního poměru (pracovní smlouvy) či změn týkajících se zaměstnávajícího subjektu je často nutná z hlediska zachování existence některých pracovních poměrů, jestliže je zřejmé, že pokud by nenastala příslušná změna, nemohl by pracovní poměr dále trvat a muselo by dojít k jeho skončení. Právní úprava změn pracovního poměru a její správné uplatňování má tedy v socialistickém pracovním právu důležitý význam i z hlediska podpory stabilizace uzavřených pracovních poměrů. Je pro ni charakteristické, že dává zásadně přednost řešení určitých problémů, které se mohou vyskytnout při plnění práv a povinností z pracovního poměru, právě prostřednictvím vhodných změn pracovního poměru. Důležitou úlohu má tato úprava i z hlediska prevence, neboť bez realizace určitých změn pracovního poměru by v mnoha případech nastávaly závažné majetkové škody na straně organizace i škody na zdraví na straně pracovníků.

Realizace změny pracovního poměru pouze jednostranným opatřením ze strany organizace, s nímž by pracovník nesouhlasil, by se ovšem mohla velmi podstatně dotýkat jeho životní situace, a proto pracovněprávní předpisy v socialistických zemích umožňují takovou změnu zásadně jen na přechodnou dobu a s řadou omezení, která snižují na nezbytnou míru možné negativní aspekty daného opatření ve vztahu k pracovníkovi (srov. § 37—39 ZP ČSSR).

Obecně lze konstatovat, že pracovní zákonodárství zemí RVHP nevyklučuje, aby účastníci pracovní smlouvy v kterýkoliv okamžik trvání pracovního poměru změnili vzájemnou dohodu kterékoliv z ujednání obsa-

žených v pracovní smlouvě, ovšem za předpokladu, že se nedostanou do rozporu s platnou právní úpravou práv a povinností účastníků pracovního poměru (ať již je tato úprava obsažena v pracovněprávních předpisech s obecnou či resortní působností, v kolektivních smlouvách, pracovních řádech nebo jiných, tzv. podnikových normativních aktech). Nebude přitom rozhodující, z čí strany vzejde iniciativa k uzavření takovéto dohody, týkající se změny pracovní smlouvy (v praxi bývá častější iniciativa organizace). V některých zemích pracovněprávní předpis přímo ukládá socialistické organizaci povinnost navrhnout v určitých případech tuto dohodu. Nejtypičtějšími případy, kdy vedení organizace je podle platné pracovněprávní úpravy povinno navrhnout pracovníkovi převedení na jinou práci, jsou situace vznikající při uvolňování pracovníků v souvislosti s různými reorganizacemi (zejména přeměnami v organizační struktuře nebo náplni činnosti zaměstnávající organizace) a dále případy vzniku zdravotní nezpůsobilosti pracovníka, dlouhodobého či trvalého rázu, k plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy.

Naproti tomu se též setkáváme s tím, že pracovní zákonodárství stanoví právo pracovníka vyžadovat převedení na jinou práci, jestliže jeho zdravotní stav (ověřený příslušnými orgány zdravotní správy) mu brání vykonávat sjednaný druh práce (funkci); tomu pak odpovídá povinnost organizace převést pracovníka na jinou vhodnou práci, pokud se ovšem taková práce v organizaci vyskytuje. V některých zemích RVHP sice pracovněprávní předpisy takové právo pracovníka výslovně nestanoví, ale také ho nijak nevylučují a v praxi se i v těchto zemích rovněž uplatňuje.

Jediným ujednáním v pracovní smlouvě, které vzhledem k jeho povaze nelze měnit v průběhu trvání pracovního poměru, je ujednání o dni nástupu do práce. Je sice možné, aby v obsahu pracovní smlouvy se vzájemnou dohodou jejích účastníků změnilo i toto ujednání, ovšem pouze v časovém mezidobí mezi uzavřením pracovní smlouvy a datem sjednaného nástupu.

Změny pracovní smlouvy dohodnuté mezi jejími účastníky se mohou týkat nejen obsahu pracovní smlouvy, ale také jejího věcného rozsahu. Je totiž možné, aby účastníci pracovní smlouvy rozšiřovali dohodou její obsah o další ujednání — opět za předpokladu souladu s platnou právní úpravou — nebo naopak původní rozsah pracovní smlouvy zúžili, aniž by ovšem vypustili takové obsahové složky, které zákoník práce považuje za nezbytné.

Největší význam v praxi mají ve všech zemích změny, týkající se přidělování a výkonu sjednaného druhu práce (funkce), a s tím úzce související změny sjednaného místa výkonu práce. Je to dáno zejména tím, že na základní povinnost organizace přidělovat sjednaný druh práce a povinnost pracovníka vykonávat tento druh práce (a samozřejmě i oprávnění

vyžadovat, aby byl přidělen právě tento a ne jiný druh práce) navazují povinnosti organizace, týkající se odměňování dané práce. Právo pracovníka na odměnu za vykonanou práci v podobě určitých složek mzdy (neboť k základní mzdě se zpravidla připojují různé doplňkové složky mzdy), je tak podstatně ovlivňováno charakterem vykonané práce a tudíž i jejím hodnocením pro účely odměňování. Místo výkonu práce je pro pracovníka velmi významné z hlediska časové struktury jeho mimopracovní doby, neboť vzdálenost mezi bydlištěm a pracovištěm ovlivňuje rozsah jeho volného času.

Vzájemnou dohodou účastníků pracovního poměru může dojít ke změně jak sjednaného druhu práce, tak sjednaného místa výkonu práce, případně též obojího zároveň, a to v podstatě z jakéhokoli důvodu (i když lze předpokládat, že se bude jednat o důvody závažné, ať už pro jednoho z účastníků nebo pro oba) a s důsledky časově omezenými nebo časově neomezenými (srov. § 36 ZP ČSSR).

Právo organizace převést pracovníka bez ohledu na jeho souhlas či nesouhlas se vztahuje pouze na zákonem vymezené případy.

V pracovním právu zemí RVHP se však setkáváme i se zakotvením povinnosti organizace uskutečnit z určitých důvodů změnu sjednaného druhu práce či změnu sjednaného místa výkonu práce. V těchto případech není z hlediska právního významné stanovisko pracovníka k takovému opatření, jež se tedy může provést i proti jeho vůli. Lze však předpokládat ve většině případů souhlasné stanovisko pracovníka, neboť těmito opatřeními se sleduje výlučně ochrana zdraví pracovníka (případně též ochrana osob přicházejících s pracovníkem při výkonu jeho práce do styku) nebo ochrana mateřského poslání pracovnice. Pokud by organizace včas neuskutečnila takovou změnu pracovních podmínek, předvídaných pracovněprávním předpisem, má pracovník (pracovnice) nárok vyžadovat splnění této povinnosti.

Výjimky z obecné zásady, že obsah pracovní smlouvy může být změněn jen dohodou jejích účastníků, konečně představují i některé případy převedení či přeložení pracovníka, ať již v rámci organizace nebo mimo ni, z důvodu provozní nutnosti, resp. naléhavých potřeb výrobního procesu v organizaci. I v těchto případech však zpravidla pracovněprávní předpisy kladou na první místo realizaci opatření na základě návrhu organizace a získání souhlasu pracovníka a pouze podpůrně, není-li možné dohody s pracovníkem dosáhnout, připouštějí změnu pracovní smlouvy i proti jeho vůli, avšak zároveň s různými hmotněprávními podmínkami platnosti daného opatření, které mají být zárukou toho, že oprávněné zájmy pracovníka budou co nejvíce respektovány.

Změna pracovní smlouvy, ať již spočívá ve změně sjednaného druhu práce, či ve změně sjednaného místa výkonu práce, nebo konečně obojího,

může tedy být provedena různými právními způsoby. V zemích RVHP však počítá zákoník práce zásadně s realizací změn pracovní smlouvy, především na základě dohody mezi účastníky pracovní smlouvy. Některé země připouštějí i trojstrannou dohodu mezi účastníky pracovního poměru a další organizací, v níž bude pracovník po určitou dobu plnit povinnosti, vyplývající z pracovního poměru.

Např. zákoník práce NDR připouští změnu ujednání, obsažených v pracovní smlouvě, zásadně na základě uzavření písemné dohody o takové změně (srov. § 49 ZP NDR). Tato dohoda může být uzavřena jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, tedy s účinky časově omezenými. Ředitel podniku je povinen informovat o záměru uzavřít tuto dohodu s příslušným odborovým orgánem. Jestliže se jeví nutným uzavřít takovou pozměňovací dohodu v souvislosti s racionalizačními opatřeními nebo změnami ve struktuře podniku, je organizace povinna uzavřít dohodu včas, a to nejpozději tři měsíce před započatím realizace těchto opatření nebo změn. Ustanovení zákoníku práce, týkající se uzavření pracovních smluv a jejich obsahu, jakož i právních důsledků jejich vad, zde platí *mutatis mutandis*.

Obdobně zákoník práce MLR vychází ze zásady, že pracovní smlouva může být modifikována pouze na základě dohody stran (srov. čl. 24 ZP MLR). Ustanovení zákoníku práce, týkající se uzavírání pracovní smlouvy, platí i pro případy dohod o změnách pracovní smlouvy. Z prováděcího vládního nařízení k maďarskému zákoníku práce pak dále vyplývá, že pracovník musí obdržet písemné potvrzení o dohodnutých změnách, v němž bude uveden nový druh práce, nové místo výkonu práce a doba, od které převedení započne (srov. § 23 odst. 1 cit. vl. nař.).

Určitou výjimku z principu nepřípustnosti změn ujednání, obsažených v pracovní smlouvě, bez dohody s pracovníkem, představují v maďarském pracovním právu změny v odměňování pracovníka, zapříčiněné změnami mzdových soustav. Přestože ujednání o mzdě je v MLR nezbytnou obsahovou náležitostí pracovní smlouvy, počítá čl. 24 maďarského zákoníku práce se změnami v odměňování pracovníka provedenými jednostrannými opatřeními organizace, jestliže to vyplýne ze změn v systémech odměňování.

S možností dohodnout jiný druh práce nebo místo výkonu práce, ať už v rámci zaměstnávajícího podniku, úřadu či organizace, nebo též mimo ně, výslovně počítá také čl. 13 Základů zákonodárství Svazu SSR a sva-zových republik o práci. Článek 24 bulharského zákoníku práce stanoví zásadu, že podnik, úřad nebo organizace nemohou bez souhlasu pracovníka měnit místo ani charakter práce, uvedený v pracovní smlouvě (výjimky z této zásady pak obsahuje čl. 26 ZP BLR). Rumunský zákoník práce nestanoví přímo nezbytné obsahové náležitosti pracovní smlouvy, nýbrž hovoří o základních povinnostech pracovníka i organizace, které

mají být sjednány v pracovní smlouvě; v souvislosti s tím stanoví čl. 64 zákoníku práce RSR, že pracovní smlouva musí obsahovat ustanovení o tom, zda pracovník je povinen vykonávat práci jen v určitém místě, či případně též jinde, bude-li to vyžadovat zájem služby. Zásadu, že změny druhu a místa výkonu práce mají být, pokud možno, účastníky dohodnuty, pak lze odvodit z formulace čl. 66 rumunského zákoníku práce, podle níž může být pracovník převeden na jinou práci nebo přeložen vedením organizace za účelem plnění určitých prací mimo své místo práce, avšak jen za podmínek předepsaných právním předpisem.

Zcela ojedinělou je koncepce řešení problémů, týkajících se změn pracovní smlouvy v polském pracovním právu. Zákoník práce PLR totiž nepřipouští řešit tyto problémy prostřednictvím uzavření dohody o změně v obsahu pracovní smlouvy, nýbrž pouze prostřednictvím novační výpovědi. Ve smyslu čl. 42 polského zákoníku práce se ustanovení, týkající se výpovědi pracovní smlouvy, přiměřeně používají při tzv. výpovědi pracovních a mzdových podmínek. Výpověď pracovních nebo mzdových podmínek se považuje za perfektní, jestliže pracovníkovi jsou zaměstnavatelem písemně navrženy nové pracovní nebo mzdové podmínky. Jestliže pracovník odmítne přijmout navrhované podmínky, pracovní smlouva se rozvazuje uplynutím výpovědní lhůty. Naproti tomu v případech, kdy pracovník před uplynutím poloviny doby výpovědní lhůty neoznámí, že odmítá přijmout navrhované podmínky, platí, že s nimi souhlasí. Výpověď mzdových nebo pracovních podmínek musí vždy obsahovat poučení pracovníka v této otázce; pokud by takové poučení neobsahovala, pracovník může do konce výpovědní lhůty oznámit, že odmítá přijmout navrhované podmínky.

Ze zmíněného ustanovení polského zákoníku práce však dále také vyplývá, že vypovězení dosavadních pracovních podmínek nebo podmínek odměňování se nevyžaduje v případě přidělení jiné práce, než stanoví pracovní smlouva, jestliže to odůvodňují potřeby zaměstnavatele, a to na dobu nepřesahující tři měsíce v kalendářním roce, a za předpokladu, že to nebude mít za následek snížení mzdy za práci a práce odpovídá kvalifikaci pracovníka.

Některým kategoriím pracovníků poskytuje polský zákoník práce zvýšenou ochranu v tom smyslu, že zaměstnavatel jim může vypovědět pracovní nebo mzdové podmínky pouze z důvodů stanovených přímo zákoníkem práce. K těmto důvodům patří zavádění nových principů odměňování, týkajících se všech pracovníků podniku nebo určité skupiny pracovníků, dále likvidace organizačního útvaru, ve kterém pracovník pracuje, a konečně též ztráta schopnosti vykonávat dosavadní práci, konstatovaná lékařským posudkem nebo nezaviněná ztráta schopností nezbytných k výkonu dosavadní práce. K pracovníkům, kterým je poskytována zvýšená

ochrana v uvedeném smyslu, patří též pracovníci, kterým chybí více než dva roky do důchodového věku (srov. čl. 39 bod 4). Těmto pracovníkům je však možné vypovědět pracovní nebo mzdové podmínky i z jiných důvodů, než uvádí zákoník práce, jestliže vznikne potřeba přidělit jim jinou práci. Tímto pravidlem sice zákoník práce snižuje stupeň ochrany osob blízkých důchodovému věku, snaží se však kompenzovat to nárokem na mzdové vyrovnání, jestliže by přidělení jiné práce vedlo ke snížení odměňování pracovníka.

Přes odlišnou právní konstrukci řešení otázek převedení a přeložení pracovníka v polském pracovním právu, lze konstatovat, že praktické důsledky této konstrukce se podstatně neliší od důsledků těch řešení, která byla přijata v zákonících práce jiných zemí RVHP. Ve srovnání s jinými úpravami ovšem zřejmě polská úprava méně stimuluje účastníky pracovního poměru ve snaze o zachování existence dosavadního pracovněprávního vztahu.

V zemích RVHP je věnována řada ustanovení zákoníku práce, případně též prováděcích předpisů, problémům dočasného převedení na jinou práci či přeložení na jiné místo výkonu práce z důvodů provozního charakteru, z důvodů zdravotní povahy, ochrany mateřského poslání žen a konečně též problematice převedení jako realizace určité sankce (ať již uložené v rámci kárné nebo jiné odpovědnosti). Tato ustanovení však zpravidla nenacházíme soustředěná jen do úpravy, týkající se otázek pracovní smlouvy; nacházíme je také v hlavách zákoníku práce upravujících otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštních pracovních podmínek žen, pracovní kázně a kárné odpovědnosti. Mzdové důsledky převedení (zejména nárok na vyrovnání do výše dosavadní průměrné mzdy, resp. zachování nároku na dosavadní mzdu) jsou někdy upraveny v souvislosti s důvody převedení, jindy naproti tomu v jiných hlavách věnovaných otázkám odměňování pracovníků (srov. hlavu IV. části druhé, § 115 ZP ČSSR).

Problematika dočasného převedení či přeložení pracovníka se v zákonodárství i literatuře socialistických zemí odlišuje od problematiky sjednané změny pracovní smlouvy. Vychází se z pojetí, že pracovní smlouva má i nadále své správní účinky, ale její podmínky se dočasně mění z důvodů stanovených právními předpisy. Jakmile tyto důvody přestanou existovat, obnoví se dřívější podmínky. Příčiny, resp. důvody dočasného převedení nebo přeložení lze rozdělit do dvou základních skupin:

- a) příčiny provozního charakteru,
- b) příčiny týkající se osoby pracovníka.

V obou skupinách můžeme pak dále provádět členění z hlediska, zda příčina byla způsobena zaviněným protiprávním chováním pracovníka či nikoliv. Převedení z příčin pracovníkem zaviněných má obvykle svůj dopad v právních důsledcích převedení, týkajících se odměňování pracovníka.

Zajištění pravidelného chodu činnosti socialistické organizace si v některých případech vynucuje převedení nebo přeložení jednoho či více pracovníků v souvislosti s výskytem následujících okolností:

- a) naléhavá provozní potřeba,
- b) prostoj,
- c) živelní události, havárie apod.

Jestliže tyto události vzájemně srovnáme, zjistíme určité rozdíly v jejich povaze. Při naléhavé provozní potřebě, resp. tzv. provozní nutnosti, může většinou práce na daném pracovišti pokračovat, avšak nastává nutnost vykonat neodkladnou práci na jiném místě, na níž závisí normální chod výroby nebo úspěšné plnění výrobních úkolů. V pracovním zákonodárství zemí RVHP se nesetkáváme s podrobnějším výčtem případů provozní potřeby; poukazuje se na neodkladnost provozních důvodů nebo na význam plnění plánovaných úkolů, případně též na potřebu zastoupit nepřítomného pracovníka.

Na rozdíl od toho vzniká prostoj zpravidla v důsledku určitých provozních nedostatků, v souvislosti s nimiž se vykonávání práce na daném pracovním místě (případně pracovišti nebo i v celém podniku), stává nemožným. Převedení v souvislosti s prostojem je nutné, aby nedošlo k neproduktivním ztrátám při využívání pracovní doby.

Živelní události, havárie, představují působení „vyšší moci“, která nemohla být předvídána. Dočasné převedení bývá v těchto případech nutné za účelem zachování nebo obnovení normálních podmínek provozu.

Tyto uvedené rozdíly vedou i k rozdílům v právní úpravě dočasného převedení nebo přeložení z příčin provozního charakteru. V případě provozní nutnosti a prostoje je zpravidla vedení organizace oprávněno převést pracovníka na jinou práci v témže, někdy i v jiném podniku s požadavkem, aby tento jiný podnik se nacházel ve stejném místě (popř. na stejném územním celku).

Převedení se přitom připouští nikoliv na jakoukoliv práci, nýbrž zásadně na práci odpovídající specializaci a kvalifikaci převedeného pracovníka. Např. zákoník práce BLR přímo stanoví, že kvalifikovaným dělníkům nelze v těchto případech přidělovat práce nakládací a vykládací, úklidové apod., a zaměstnancům s kvalifikací nelze přidělovat nekvalifikovanou práci (srov. čl. 25 odst. 1 ZP BLR).

Zákoník práce PLR ustupuje od požadavku novační výpovědi pracovních nebo mzdových podmínek v případech, kdy potřeby zaměstnavatele vyžadují přidělení jiné práce, než byla určena v pracovní smlouvě; v těchto případech je tedy možné přidělit pracovníkovi jiný než sjednaný druh práce i bez novační výpovědi, avšak za podmínky, že nedojde ke snížení odměny a nová práce odpovídá kvalifikaci pracovníka (srov. čl. 42 § 4 ZP PLR).

Podle zákoníku práce NDR může být pracovník v případech vymezených v §§ 84—90 dočasně převeden na jinou než sjednanou práci nebo na práci v jiném místě, přičemž je třeba brát v úvahu zřetele sociální a osobní, jakož i kvalifikaci pracovníka. Nová práce má také, pokud možno, odpovídat dosavadním podmínkám odměňování pracovníka.

V souladu se zásadami spolupráce a vzájemné pomoci může být podle § 85 odst. 1 zákoníku práce NDR pracovník převeden na novou práci v témže podniku nebo i v jiném podniku, nacházejícím se ve stejném místě, jestliže takové opatření je nezbytné z hlediska plnění důležitých úkolů podniku nebo národního hospodářství. V těchto případech nemá převedení trvat déle než čtyři týdny za kalendářní rok. Žádný pracovník nemůže být proto bez svého souhlasu převeden na novou práci na delší dobu. Jestliže by měl být pracovník převeden do jiného podniku a na delší dobu než čtyři týdny, musela by s ním být uzavřena dohoda o přeložení ve smyslu § 50 zákoníku práce NDR. Také převedení na novou práci v části podniku, situované na jiném místě, by se mohlo uskutečnit jen se souhlasem pracovníka. Kromě těchto případů váže zákoník práce NDR převedení pracovníků, kterým nechybí více než pět let do důchodového věku, vždy na jejich souhlas (srov. § 5 odst. 3 ZP NDR).

Jestliže pracovník nemůže vykonávat svou práci z důvodů provozních nehod (potíží), prostoje nebo přerušení provozu, může být podle zákoníku práce NDR převeden na novou práci v témže podniku nebo také (pokud by toto řešení nebylo možné) do jiného podniku v témže místě. Stejně pravidlo také platí v případech, kdy pracovník musí být přechodně převeden na jinou práci ze zdravotních důvodů nebo z důvodů zajištění bezpečnosti a hygieny práce. Zvláštní předpisy mohou též obsahovat pravidla o převedení určitých kategorií pracovníků ze závažných důvodů, a to buď v témže místě nebo i do jiného místa na maximální dobu šesti měsíců; u učitelů a vychovatelů je možné převedení na dobu školního roku.

Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci stanoví právo vedení podniku úřadu či organizace, převést pracovníka v případě provozní nutnosti na dobu jednoho měsíce na práci odpovídající pracovní smlouvě, a to v témže podniku, úřadu či organizaci nebo v jiném podniku, úřadu či organizaci v témže místě (srov. čl. 4). Pracovníkovi se přitom zachovává nárok na jeho průměrný výdělek, ledaže by si na nové práci vydělal více (pak mu přísluší tato vyšší mzda). Takové převedení pracovníka je rovněž přípustné za účelem odvrácení živelní události nebo za účelem odstranění jejích důsledků, v případě provozní nehody, prostojů, materiálních ztrát a v případech jiných výjimečných okolností. Kromě toho je také přípustné převedení za účelem nahrazení nepřítomnosti pracovníka. Délka převedení na jinou práci za účelem nahrazení nepřítomného pracovníka však nesmí přesahovat jeden měsíc v průběhu kalendářního roku.

V případě prostoje musí být podle sovětského pracovního zákonodárství pracovník převáděn s přihlédnutím ke své specializaci a kvalifikaci, přičemž je možné převedení na jinou práci v témže podniku, úřadu či organizaci na celou dobu prostoje, nebo převedení do jiného podniku, úřadu či organizace v témže místě, avšak v těchto případech pouze na dobu jednoho měsíce. Při prostojích a v případě zastupování nepřítomného pracovníka je nepřípustné převedení kvalifikovaných dělníků a zaměstnanců na nekvalifikovanou práci.

Rumunský zákoník práce umožňuje v čl. 66, aby vedení organizace převedlo nebo přeložilo za účelem plnění určitých prací pracovníka mimo jeho místo práce, a to za podmínek předvídaných právním předpisem. Převedení nesmí trvat déle než 60 dnů a přeložení déle než šest měsíců. Jestliže to vyžaduje provoz organizace, do níž byl pracovník převeden nebo přeložen, je možné prodloužit převedení na delší dobu, nepřesahující 60 dnů a přeložení na další období nepřesahující šest měsíců. V případech a za podmínek stanovených právním předpisem může však být přeložení prodlouženo až na dva roky. V těchto případech přísluší pracovníkovi určité peněžní nároky podle zvláštních předpisů.

Rumunský zákoník práce počítá také s přemístěním pracovníka do jiné organizace v témže odvětví, vyžaduje-li to zájem služby nebo žádost pracovníka. Přemístění v zájmu služby je však nepřípustné, jestliže pracovník nesouhlasí ze zdravotních důvodů, ověřených lékařským potvrzením, nebo z jiných vážných důvodů. O vážnosti důvodů rozhoduje orgán nadřízený organizaci (srov. čl. 69 ZP RSR).

Maďarský zákoník práce se výslovně zmiňuje o změnách pracovní smlouvy pouze na základě dohody s pracovníkem nebo v zájmu pracovníka (srov. čl. 24 ZP MLR). Připouští však také uzavření trojstranné dohody o přeložení pracovníka do jiného podniku. Dohoda je platná pouze tehdy, jestliže se na otázce přeložení dohodly podniky mezi sebou a zároveň vyjádřil svůj souhlas také pracovník. Původní pracovní poměr končí, avšak doba zaměstnání (významná z hlediska různých právních nároků, zejména v oblasti sociálního zabezpečení), se považuje za nepřerušenu.

Lze konstatovat, že podle pracovního zákonodárství zemí RVHP se zpravidla umožňuje převedení na jinou práci v případě prostojů na celou dobu prostojů či překonávání živelních událostí a jejich následků. Naproti tomu v případě převedení z důvodů provozní nutnosti je v řadě zemí stanovena určitá lhůta omezující dobu převedení, např. nejdéle:

- 30 pracovních dnů v kalendářním roce v ČSSR [srov. § 37 odst. 3c) ZP ČSSR];
- čtyři týdny za kalendářní rok v NDR (srov. § 35 ZP NDR);
- 60 dnů v RSR (srov. čl. 66 ZP RSR);
- 45 dnů za kalendářní rok v BLR (srov. čl. 26 odst. 1 ZP BLR);

- tři měsíce za kalendářní rok v PLR (srov. čl. 42 ZP PLR);
- jeden měsíc v SSSR (srov. čl. 14 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci).

Při dočasném převedení na jinou práci z důvodů provozního charakteru se zpravidla pracovníkovi zachovává jeho nárok na odměnu za práci, odpovídající pracovní smlouvě. Jestliže však na novém pracovním místě je stanovena za vykonávanou práci odměna vyšší, vzniká pracovníkovi nárok na tuto vyšší odměnu.

Např. podle ZP BLR přísluší dělníku, který přechodně vykonává práci, zařazenou do vyšší třídy, vyšší mzda. Jestliže naopak přechodně vykonává práci zařazenou do nižší třídy, pobírá kromě mzdy vydělané doplatek vyrovnávající rozdíl mezi jeho vyšší tarifní třídou a tarifní třídou odpovídající práci, na kterou byl převeden.

Pokud by byl převeden zaměstnanec na práce dělnické, je odměňován podle vykonávané práce, avšak ne méně, než odpovídá měsíční mzdě (srov. podrobněji čl. 76 ZP BLR).

Zákoník práce NDR stanoví v § 121, že v případech převedení z důvodů racionalizace výroby nebo organizačních změn ve struktuře podniku přísluší pracovníkovi paušální náhrada za pokles výdělku, jestliže nemůže dosáhnout své dřívější průměrné mzdy (počítáno z průměru za časové období jednoho roku). Zvláštní předpisy však mohou stanovit pro určité případy i nárok na vyšší paušální náhradu.

Podle sovětského pracovního zákonodárství se při převedení na méně placenou práci v důsledku prostoje zachovává dělníkům a zaměstnancům, plnícím výkonové normy, průměrný výdělek z předchozí práce. Dělníkům a zaměstnancům, kteří neplní (nezaviněně) výkonové normy nebo jsou převedeni na práci odměňovanou časovou mzdou, se zachovává jejich dosavadní tarifní sazba nebo plat (srov. čl. 14 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci).

Obdobně rumunský zákoník práce vychází z principu, že během doby převedení nebo přeložení si pracovník zachovává svou funkci a mzdu, která mu dříve příslušela (srov. čl. 67 ZP RSR). Jestliže však při převedení nebo přeložení je vykonávána práce s vyšší mzdou, vzniká nárok na tuto mzdu, ovšem v souladu s podmínkami stanovenými příslušnými předpisy.

Vedle případů převedení nebo přeložení z důvodů provozního charakteru věnuje pracovní zákonodárství zemí RVHP také značnou pozornost případům převedení nebo přeložení z důvodů zdravotní ochrany pracovníků a z důvodu mateřského poslání pracovníc.

Iniciativa k dočasnému převedení ze zdravotních důvodů může vzejít jak ze strany pracovníka, tak ze strany organizace, případně i ze strany třetích osob (zpravidla příslušných orgánů zdravotní správy, např. při karanténě). Ve všech zemích se počítá s převedením pracovníka v případě

karantény (pokud pracovník onemocněl nakažlivou nemocí, je bacilonosič nebo přišel do styku s nakažlivě nemocným). Převedení z důvodů karantény je praktické zejména u pracovníků zajišťujících služby obyvatelstvu, pracovníků potravinářského průmyslu apod.

Pravidla, týkající se převedení nebo přeložení s ohledem na individuální zdravotní stav pracovníka, jsou v pracovním zákonodárství zemí RVHP dosti obdobná, v dílčích otázkách se však různí. Např. Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci stanoví v čl. 66, že dělníky a zaměstnance, jejichž zdravotní stav vyžaduje přidělování lehčí práce, je vedení podniku, úřadu či organizace povinno převést s jejich souhlasem na práci pro ně vhodnou podle lékařského stanoviska, a to dočasně nebo i bez časového omezení. Při převedení na méně placenou práci se pracovníku zachovává nárok na dosavadní průměrný výdělek po dobu dvou týdnů ode dne převedení. V případech stanovených zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik se zachovává nárok na tento výdělek po celou dobu převedení nebo se vyplácí dávka z prostředků sociálního zabezpečení. Zákoník práce NDR upravuje v § 216 převedení pracovníka na tzv. ochrannou práci. Je-li lékařsky prokázáno, že pracovník pro přechodné snížení pracovní schopnosti nemůže vykonávat dohodnuté pracovní úkoly, umožní mu podnik další zaměstnání v dohodnuté práci snížením pracovních úkolů, úpravou podmínek na pracovišti nebo změnou pracovní doby, případně ho převede na jinou práci (tzv. ochranné práce). Dobu trvání ochranné práce stanoví ošetřující lékař se souhlasem podniku; může trvat až 12 týdnů. Se souhlasem lékařské posudkové komise může být doba trvání ochranné práce prodloužena o dalších 12 týdnů. Při výkonu ochranné práce se pracovníkovi zachovává nárok na jeho dosavadní průměrný výdělek. Bulharský zákoník práce stanoví přímo povinnost organizace převést pracovníka na vhodnou práci na základě příkazu orgánů zdravotní správy, jestliže zdravotní stav pracovníka vyžaduje změnu druhu práce nebo místa práce (srov. čl. 121 ZP BLR).

Důležitý význam je v pracovním zákonodárství zemí RVHP přikládán problematice převedení těhotných žen a pracovnic s dětmi do určitého věku. Toto převedení má za cíl nejen ochranu zdraví pracovnice, ale také dítěte. Pracovní zákonodárství proto obsahuje zvláštní výčty prací zakázaných těhotným ženám a matkám dětí v kojeneckém věku nebo v obecné formě zakazuje přidělovat těmto kategoriím žen obtížné práce. Otázku, zda daná práce je vhodná pro těhotnou ženu nebo matku dítěte do určitého věku, zpravidla řeší příslušný orgán zdravotní správy. Např. podle sovětského pracovního zákonodárství se v souladu s lékařským doporučením převádějí těhotné ženy na dobu těhotenství na jinou lehčí práci se zachováním dosavadního průměrného výdělku (srov. čl. 70 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci). Kojící matky a ženy

s dětmi do jednoho roku se v případech, kdy nemohou vykonávat svoji práci, převádějí na jinou práci se zachováním dosavadního průměrného výdělku po celou dobu kojení nebo do doby, než dítě dosáhne jednoho roku věku. Zákoník práce NDR stanoví povinnost převést těhotnou pracovníci, kojící pracovníci nebo matku pečující o dítě mladší jednoho roku, která vykonává práci pro ni nevhodnou z lékařského hlediska, a to na nutnou dobu (srov. § 242 odst. 3 ZP NDR). V těchto případech nemůže být pracovníci poskytována nižší mzda, než odpovídá její dosavadní průměrné mzdě. Podle polského zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést na jinou práci těhotné ženy, zaměstnané pracemi zakázanými těhotným ženám, nebo těhotné ženy, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, ověřený příslušným orgánem zdravotní správy (srov. čl. 179 ZP PLR). Jestliže převedení by mělo za následek snížení mzdy, přísluší pracovníci vyrovnávací doplatky. Bulharský zákoník práce stanoví v čl. 118, že těhotné pracovnice, které vykonávají obtížné či škodlivé práce, jsou zařazovány na jinou vhodnou práci ve lhůtě sedmi dnů od zjištění těhotenství až do nástupu na mateřskou dovolenou. V souladu s lékařským doporučením může být těmto ženám při obtížné práci také zkrácena pracovní doba nebo jinak ulehčena dosavadní práce. Pracovnice, které dosud zastávaly místa, na které je třeba převést těhotné ženy, se převádějí, pokud souhlasí, na jinou práci v témže podniku, úřadu či organizaci. Pokud nesouhlasí, rozváže se s nimi pracovní poměr výpovědí. Za dobu převedení se těhotným ženám vyplácí odměna ve výši dávky, poskytované při pracovní neschopnosti z důvodů těhotenství a mateřství.

Podle rumunského zákoníku práce se těhotné ženy a kojící matky zaměstnané pracemi, kontraindikovanými z hlediska lékařského, nebo zaměstnané na pracovištích, kde se vyskytují obtížné, škodlivé nebo nebezpečné podmínky, převádějí na jiná pracovní místa bez snížení mzdy (srov. § 152 odst. 2 ZP RSR).

Maďarské pracovní zákonodárství vyžaduje dočasné převedení na jinou vhodnou práci u těhotných pracovnic počínaje čtvrtým měsícem těhotenství nebo u matek kojících děti do šestého měsíce věku na základě lékařského rozhodnutí. Lze předpokládat, že tyto pracovnice budou chápat nezbytnost takového opatření a budou s ním souhlasit. Zmíněné pracovnice ovšem také mohou o převedení požádat i bez lékařského rozhodnutí a organizace jsou povinny jejich žádosti vyhovět (srov. § 23 odst. 4 prováděcího vládního nařízení k ZP MLR).

V zákonodárství většiny zemí RVHP (např. ČSSR, MLR, RSR, SSSR) se připouští převedení na jinou, méně placenou práci nebo snížení mzdy na určitou dobu a v určitém rozsahu také z důvodu uloženého disciplinárního opatření. Zpravidla je takové převedení možné nejdéle na dobu tří měsíců.

I při takovém převedení, sledujícím sankční cíle, je snaha respektovat princip „každý podle svých schopností“, a proto v některých zákonících práce nacházíme též ustanovení, podle nichž práce, na kterou se pracovník převádí z důvodů disciplinárního opatření, musí odpovídat jeho specializaci a kvalifikaci. Tento požadavek je také např. obsažen v čl. 29 Obecných pravidel o pracovních řádech v podnicích, úřadech a organizacích schválených společným usnesením ústředního výboru Bulharské komunistické strany, rady ministrů BLR a Ústřední radou bulharských odborů.

Kromě převedení na méně placenou práci se setkáváme též s disciplinárním opatřením, znamenajícím dočasnou změnu v odměňování pracovníka, a to buď v podobě snížení mzdového zařazení na určitou dobu, nebo v podobě snížení mzdy o určitý počet procent na určitou dobu (srov. § 77 ZP ČSSR). Možnost převést pracovníka na méně placenou práci nebo ho zařadit na nižší funkci, a to na dobu až tří měsíců, za porušení pracovní kázně, vyplývá též z čl. 56 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci, který obsahuje výčet kárných opatření. Rovněž bulharský zákoník práce zahrnuje do výčtu kárných opatření v čl. 130 převedení na méně placenou práci nebo snížení funkčního zařazení na dobu až tří měsíců; kromě toho však předvídá i možnost uložení kárného opatření, spočívajícího v přeložení pracovníka k výkonu méně placené práce na jiné místo, a to buď v témže podniku, úřadu či organizaci, nebo i do jiného podniku, úřadu či organizace, a to bez časového omezení. Maďarský zákoník práce zmiňuje převedení jako kárné opatření v § 55 odst. 1 písm. e) a umožňuje toto kárné opatření kumulovat s kárným opatřením spočívajícím v krácení nebo odnětí určitých výhod a plnění nebo ve snížení základní mzdy. Je přitom zajímavé si povšimnout, že zákoník práce MLR umožňuje uložit převedení jako kárné opatření podmíněné (podmíněné je možné uložit též krácení nebo odnětí určitých výhod a peněžních plnění či snížení základní mzdy). Předpokladem uložení kárného opatření je, že lze očekávat výchovný účinek sankce i bez její realizace. Např. převedení pracovníka na méně placenou práci může být odloženo až o jeden rok, jestliže lze od takového opatření očekávat výchovné působení (srov. § 55 odst. 3 ZP MLR). Převedení jako kárné opatření nebo krácení základní mzdy mohou být ukládány v MLR na dobu určitou i neurčitou (srov. § 88 odst. 1 prováděcího vl. nař. k ZP MLR). Zároveň platí pravidlo, že doba účinnosti závažnějších kárných opatření může být stanovena na jeden až tři roky, avšak v případech, kdy pracovník bude mít dobré pracovní výsledky, může organizace zkrátit účinnost uloženého kárného opatření. Pokud je to možné, musí být pracovník převeden na práci, kde může využívat své kvalifikace a profesionálních zkušeností (srov. § 88 odst. 2 cit. vl. nař. k ZP MLR).

Rumunský zákoník práce neuvádí ve výčtu kárných opatření v čl. 100

převedení na méně placenou práci, avšak umožňuje uložit jako disciplinární sankci snížení mzdy za práci o jedno nebo více stupňů na dobu jednoho až tří měsíců (pokud by se jednalo o pracovníka, pobírajícího mzdu ve výši nejnižšího stupně, může mu být uloženo snížení této mzdy o pět až deset procent na stejné období) nebo snížení funkce či pracovní kategorie v rámci téhož povolání na jeden až tři měsíce. Naproti tomu zákoník práce NDR nezná kárné opatření, které by spočívalo v převedení na jinou práci nebo ve snížení základní mzdy (ve výčtu kárných opatření v § 254 odst. 1 se uvádí pouze výstraha, důtka a propuštění bez výpovědi). Také zákoník práce PLR nezná kárné opatření spočívající v převedení na jinou práci nebo ve snížení mzdy, umožňuje však ukládat peněžité pokuty v některých závažnějších případech porušení pracovní kázně (srov. čl. 108 ZP PLR).

Pro dočasné převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce jednostranným opatřením organizace je charakteristické, že po uplynutí právním předpisem stanovené maximální doby trvání nebo po skončení určitých prací, resp. odpadnutí důvodu převedení nebo přeložení, je vedení organizace zásadně povinno zařadit pracovníka zpět na původní práci, resp. pracovní místo; této povinnosti samozřejmě odpovídá také právo pracovníka takové zařazení vyžadovat (srov. § 39 ZP ČSSR).

V pracovním zákonodárství některých zemí RVHP jsou rovněž obsažena pravidla, týkající se formy dočasného převedení na jinou práci, resp. přeložení nebo dočasné změny odměňování a také určitého postupu, který musí být zachován, či provádění těchto opatření (srov. § 37 a § 40 ZP ČSSR). Např. v MLR se vyžaduje zachování písemné formy ve všech případech převedení pracovníka (srov. § 23 odst. 1 vl. nař. k ZP MLR). Zákoník práce NDR výslovně počítá se spoluúčastí odborových orgánů při řešení otázek změn pracovní smlouvy (srov. § 22 odst. 2 ZP NDR).

Z osobního charakteru povinnosti vykonávat práci určenou v pracovní smlouvě vyplývá, že pracovníka nemůže nahradit jiný pracovník za platnosti téže pracovní smlouvy. Změna účastníka pracovní smlouvy se proto může týkat pouze druhého subjektu. Při řešení tohoto problému vychází pracovní právo zemí RVHP většinou z ustanovení předpisů občanského práva, týkajících se přechodu práv a povinností. Zvláštní pravidla v tomto směru však v některých zákonících práce přece jen nacházíme (například v zákoníku práce ČSSR, BLR a zákoníku práce RSFSR). Je zřejmé, že socialistická organizace, případně socialistické organizace nově vzniklé v souvislosti s reorganizacemi, často budou moci plnit povinnosti z pracovních smluv, uzavřených dříve existujícími organizacemi, a proto není nezbytné tyto pracovní smlouvy rozvazovat. Např. zákoník práce BLR stanoví, že pracovní smlouva se nerozvazuje při sloučení podniků, při přechodu části podniku do druhého, ani při rozdělení jednoho podniku ve

více podniků. Za plnění povinností vyplývajících z pracovních smluv uzavřených před reorganizací odpovídá nový podnik. V případě přechodu části jednoho podniku do druhého odpovídají solidárně oba podniky, což platí pro úřady a jiné organizace (srov. čl. 37 ZP BLR). Zákoník práce Ruské sovětské federativní socialistické republiky stanoví v čl. 29 odst. 2, že v případech, kdy dochází ke změně nadřízeného orgánu, nemá to za následek rozvázání pracovních smluv. Při sloučení či rozdělení organizací nebo jejich připojení trvají pracovní poměry dále, pokud pracovník s dalším trváním pracovního poměru souhlasí; rozvázání pracovní smlouvy ze strany organizace je v těchto případech možné pouze z důvodu nutnosti snížit počet pracovníků. Pracovní zákonodárství zemí RVHP zásadně nevyžaduje souhlas pracovníka k určitým změnám organizační povahy ve vnitřní struktuře zaměstnávajícího subjektu. Jestliže však se tyto změny promítají do nutnosti převést určité pracovníky na jinou práci nebo je zaměstnávat na jiném místě (např. v případech přestěhování organizace nebo její části), uplatňují se obecná pravidla, týkající se změn pracovní smlouvy.

Pracovní zákonodárství některých zemí RVHP posuzuje jako dočasnou změnu pracovní smlouvy také vyslání pracovníka na pracovní (služební) cestu. Pracovním cestám se svou povahou velmi blíží dočasné přeložení pracovníka k výkonu práce do jiné organizace. Některé pracovníněprávní úpravy proto výslovně nerozlišují pracovní cestu a takové přeložení.

Pro pracovní cestu je charakteristické, že pracovník vykonává práci, sjednanou v pracovní smlouvě na jiném místě než ve své zaměstnávající organizaci, avšak v zájmu této organizace, která ho na pracovní cestu vyslala. Není ovšem vyloučeno, že pracovník během pracovní cesty plnil úkoly také v zájmu organizace, kam byl vyslán. Tyto případy se stávají stále častějšími a aktuálnějšími v souvislosti s procesem vědeckotechnické revoluce a vzrůstající potřeby vzájemné výměny zkušeností a spolupráce při plnění náročných úkolů mezi pracovníky různých organizací.

Vyslání na pracovní cestu zpravidla představuje v pracovníněprávních úpravách zemí RVHP oprávnění organizace, jemuž se pracovník má podrobit. Odmítnutí pracovníka bez vážných příčin se zpravidla posuzuje jako porušení pracovní kázně. Doba trvání pracovní cesty má být zásadně omezena na nezbytnou dobu, která je dána rozsahem úkolů plněných během pracovní cesty (srov. § 38 odst. 1 ZP ČSSR). Dlouhodobější pracovní cesty se vyskytují jen v některých povoláních, resp. při některých pracích, např. při montážích, expedicích apod.

Vysílání na pracovní cestu bývá pro pracovníka spojeno nejen s nárokem na mzdové složky, odpovídající vykonané práci, ale i s některými specifickými nároky, které mu mají do jisté míry kompenzovat nevýhody spojené s výkonem práce v jiném než obvyklém místě, případně vyšší náklady

spojené se stravováním mimo jeho bydliště (náhrady jízdních výdajů, náhrady za ztrátu času, noležné, stravné).

Ochrana socialistického vlastnictví při účasti občanů na společenské práci a při rozdělování ze společenských spotřebních fondů

1. K ochraně socialistického vlastnictví v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení

Ochrana socialistického vlastnictví patří bezesporu mezi jeden ze stěžejních úkolů právní úpravy socialistického státu. Z tohoto důvodu také útok proti majetku v socialistickém vlastnictví zásadně znamená porušení právní povinnosti, která při splnění dalších předpokladů vyvolává právní odpovědnost. Problematiku efektivní právní úpravy ochrany socialistického vlastnictví je možno řadit mezi nejdůležitější otázky jak právní teorie, tak praxe. Jedná se o mezioborovou problematiku, která je předmětem úpravy celé řady právních odvětví, jako např. státního práva, občanského práva, trestního práva, pracovního práva, hospodářského práva, správního práva, zemědělskodružstevního práva, finančního práva, práva sociálního zabezpečení apod. Přitom se ovšem zdaleka nejedná jen o otázky právní, které jsou s ochrannou majetku v socialistickém vlastnictví spojeny. Rozhodující úlohu hrají rovněž aspekty ekonomické a politické a dále též sociologické, etické, psychologické apod. Problematika ochrany majetku v socialistickém vlastnictví není tedy zdaleka pouze otázkou právní a dokonce se lze domnívat, že není ani především otázkou právní. Na druhou stranu však právo hraje při ochraně majetku v socialistickém vlastnictví velmi významnou úlohu a v tomto směru též výrazně ovlivňuje celkový hospodářský a sociální rozvoj socialistické společnosti.

Z uvedených důvodů je třeba věnovat otázkám právní úpravy ochrany majetku v socialistickém vlastnictví zvýšenou pozornost, zejména z hlediska, zda dosavadní úprava je z pohledu současného, ale i perspektivního rozvoje socialistické společnosti na požadované úrovni a dostatečně efektivní s přihlédnutím ke všem aspektům.

V této publikaci se zaměříme především na otázky právní, i když samozřejmě přihlížíme i k dalším, zejména ekonomickým a politickým souvislostem sledované problematiky.

Rozvíjející se vědeckotechnická revoluce zvyšuje zejména v pracovním právu riziko ohrožení majetku v socialistickém vlastnictví, a to především možnost škod většího rozsahu. V důsledku specializace a kooperace, které se uplatňují v socialistické ekonomické soustavě v měřítku vnitrostátním i mezistátním, může škoda ochromit nejen činnost postiženého podniku, ale též činnost kooperujících podniků uvnitř ČSSR, ale i dalších podniků mimo naši zemi, především v členských státech RVHP. Přitom u škod většího rozsahu na majetku v socialistickém vlastnictví není plné nahrazení vzniklé škody uskutečnitelné nebo z etických a psychologických důvodů možné. V této souvislosti stále vzrůstá význam výchovně preventivní funkce při ochraně majetku v socialistickém vlastnictví v pracovním právu.¹⁹⁾

Obdobně v právu sociálního zabezpečení může mít sociální událost vzniklá vlastním zaviněním pracovníka (např. pracovník si jako bezprostřední následek své opilosti způsobí pracovní neschopnost) nebo prodloužení doby trvání této sociální události zaviněním pracovníka (např. práce neschopný pracovník porušuje léčebný režim a fakticky si tak tím prodlužuje dobu trvání pracovní neschopnosti) rozsáhlé negativní důsledky pro majetek v socialistickém vlastnictví. Nejedná se samozřejmě pouze o případně vyplacenou dávku sociálního zabezpečení (tj. v konkrétním případě nemocenské nebo jeho část), ale především hospodářské ztráty vzniklé neúčastí pracovníka v pracovním procesu, které zpravidla několiknásobně překračují dávku pracovníkovi vyplacenou. V právu sociálního zabezpečení, vzhledem k sociální funkci tohoto právního odvětví, které zabezpečuje realizaci sociálně ekonomických práv občanů (spolu s pracovním právem), platí zřejmě více než v kterémkoli jiném právním odvětví, že ochrana majetku v socialistickém vlastnictví se musí zajišťovat především rozsáhlou preventivně výchovnou činností.

Všechny zákoníky práce evropských socialistických zemí členů RVHP — až na jednu výjimku (zákoník práce Rumunské socialistické republiky) — stanoví u běžných škod, způsobených pracovníkem z nedbalosti, limitaci částky náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku nebo měsíčního mzdového tarifu odpovědného pracovníka. V některých kodexech práce je stanoven jednotný limit náhrady škody, v jiných se stanoví několik limitů podle druhů škody, kategorie odpovědného pracovníka a jiných hledisek. Tato limitace neplatí u některých druhů škod, zejména u škod způsobených úmyslně, popř. trestným činem, u schodku hodnot svěřených k hospodaření s nimi a u ztráty předmětů svěřených

¹⁹⁾ Srov. např. K. Witz: Předcházení škodám podle pracovního práva socialistických zemí — členů RVHP. Právník č. 7/1972, str. 579; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski: Prawo pracy w zarysie. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980, str. 261.

k používání. Projevuje se tendence k úpravě snížení náhrady škody, popř. její prominutí s ohledem na osobu pracovníka a povahu způsobené škody.²⁰⁾ Přitom v žádném se shora uvedených kodexů práce není maximální limit rozsahu náhrady škody, způsobené z nedbalosti, vyšší než trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Vzhledem k sociální funkci mzdy (na níž mohou být kromě samotného pracovníka odkázáni též jeho rodinní příslušníci), k její stimulační funkci (který by náhradou škody velkého rozsahu ztratila) a k výchovné funkci hmotné odpovědnosti pracovníka, považují stanovení limitu u náhrady škody, způsobené z nedbalosti, za nesporně správné. Při škodě způsobené z nedbalosti se pracovník nesmí dostat do situace, že by povinnost uhradit škodu ohrozila jeho existenci; tento názor je též opodstatněn tím, že pracovník musí při práci manipulovat se stroji, nástroji a vůbec s věcmi, jejichž poškození představuje tak vysokou hodnotu, že je nemožné, aby ji pracovník uhradil.²¹⁾

Při ochraně majetku v socialistickém vlastnictví v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení je tedy třeba klást na první místo preventivně výchovnou funkci právní úpravy. Vedle ní rovněž důležitou roli hraje funkce reparační, i když v některých případech je, jak vyplývá ze shora uvedeného, zčásti potlačena preventivně výchovnou funkcí. Důležitý význam má, pokud jde o pracovní právo, funkce represivní (projevuje se samozřejmě spolu s preventivně výchovnou funkcí, např. u kárné odpovědnosti).

Pokud jde o právo sociálního zabezpečení, tak vzhledem k jeho sociální funkci je úloha represivní funkce spíše okrajová, ovšem i zde se s ní lze v určité podobě setkat (např. do určité míry při stanovení sankcí za porušení léčebného režimu).

Ochrana majetku v socialistickém vlastnictví v oblasti práva pracovního a práva sociálního zabezpečení slouží především a v rozhodující míře institut pracovníprávní odpovědnosti a odpovědnosti v sociálním zabezpečení.

Autor považuje odpovědnost za sankci za porušení právních povinností některým z účastníků základního pracovníprávního vztahu. Je pro ni charakteristické vynutitelnost státním donucením, nicméně za odpovědnost považuje i případy, kdy je plněno pod hrozbou státního donucení dobrovolně.

Pracovníprávní odpovědnost považujeme za zvláštní kvalifikovaný druh

²⁰⁾ K celé této problematice podrobněji K. Witz: Skutečná odpovědnost pracovníka za způsobené škody podle pracovního práva socialistických zemí — členů RVHP. Právník č. 12/1979, str. 1125.

²¹⁾ Srov. též J. Filo a kol.: Československé pracovní právo. Obzor, Bratislava 1981 (autor kapitoly J. Filo), str. 499.

pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti. Se vznikem této nové odpovědnostní povinnosti vzniká i nový odpovědnostní pracovněprávní vztah, který je relativně nezávislý na základním pracovněprávním vztahu.

Pracovněprávní odpovědnost je pouze jedním z druhů pracovněprávních sankcí, i když jde o sankci nejvýznamnější a nejrozsáhlejší. Obsahem odpovědnosti je vždy nová sekundární povinnost, která neexistovala před porušením primární pracovněprávní povinnosti.

Specifika pracovněprávní odpovědnosti vyplývají z funkce, podstaty a předmětu pracovního práva. Pro pracovní právo je především charakteristické, že pracovněprávní odpovědnost může vzniknout pouze za předpokladu, že již existuje (popř. alespoň existoval) některý ze základních pracovněprávních vztahů, a dále kombinace občanskoprávní a administrativněprávní metody úpravy odpovědnostních vztahů.²²⁾

Obdobně i odpovědnost v sociálním zabezpečení považujeme za zvláštní kvalifikovaný druh povinnosti v sociálním zabezpečení, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti. Se vznikem této nové odpovědnostní povinnosti vzniká i nový odpovědnostní vztah v sociálním zabezpečení, který je rovněž relativně nezávislý na základním právním vztahu sociálního zabezpečení.

Specifika odpovědnosti v sociálním zabezpečení také vyplývají z funkce, podstaty a předmětu sociálního zabezpečení. Pro právo sociálního zabezpečení je charakteristická především zvláštní odpovědnost za přeplatky a obdobně jako v pracovním právu kombinace občanskoprávní (například právě odpovědnost za přeplatek) a administrativněprávní (např. odpovědnost za porušení léčebného režimu v nemocenském zabezpečení) metody úpravy odpovědnostních vztahů.

I když z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví je nejdůležitější hmotná odpovědnost v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení, významnou roli hrají i další druhy odpovědnosti. Tak např. v pracovním právu má nesporně mimořádnou důležitost při ochraně majetku v socialistickém vlastnictví kárná odpovědnost (a to zejména pokud jde o prevenci ohrožení majetku v socialistickém vlastnictví). Zanedbatelné v tomto směru však nejsou ani další druhy odpovědnosti. Z tohoto důvodu se dále budeme zabývat jednotlivými druhy odpovědnosti jak v pracovním právu, tak i v právu sociálního zabezpečení, abychom ukázali na rozsah právních ustanovení, sloužících v těchto dvou právních odvětvích ochraně majetku v socialistickém vlastnictví. Považujeme za důležité podat pokud možno ucelený a komplexní přehled jednotlivých druhů odpovědnosti, neboť působí k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví

²²⁾ Podrobněji k tomu srov. M. Bělina: Odpovědnost v československém právním právu. AUC Iuridica č. 3—4/1982, str. 215 a násl.

právě v celém svém komplexu. Jednotlivé druhy odpovědnosti se v tomto směru navzájem doplňují a někdy i prolínají.

Ze skutečnosti, že se v dalším zabýváme podrobněji odpovědností v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení, však *nelze činit závěr, že ochrana majetku v socialistickém vlastnictví je zajišťována pouze negativně, tj. sankcemi*. Naopak důležitou roli zde hrají i pozitivní ustanovení, která umožňují morálně a hmotně ocenit dodržování všech předpisů k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví a iniciativní přístup k dalšímu zdokonalování této ochrany. V tomto směru je nezastupitelná úloha zejména odměňování, a to jak hmotného, tak i morálně politického.

2. Odpovědnost v pracovním právu

Porušení pracovněprávních povinností nemusí vyvolat pouze pracovněprávní odpovědnost, ale může z tohoto důvodu dojít i k jiným druhům odpovědnosti. Tak zejména porušení pracovněprávních povinností může vyvolat trestněprávní, administrativněprávní, občanskoprávní a hospodářskoprávní odpovědnost. Tyto odpovědnosti podle jednotlivých právních odvětví se mohou někdy překrývat a v řadě případů dojde k realizaci více typů odpovědnosti, vyvolaných jediným porušením pracovněprávní povinnosti. Tak např. opravář zaviněně poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru a tímto svým jednáním způsobí škodu na majetku občana, v jehož bytě opravu prováděl. V takovém případě dojde ke vzniku občanskoprávní odpovědnosti za škodu mezi organizací, u níž je tento opravář v pracovním poměru, a občanem, jemuž vznikla škoda. Rovněž dojde ke vzniku pracovněprávní odpovědnosti za škodu, kterou způsobil zaměstnávající organizaci.

Pracovněprávní odpovědnost může však nastat nejen v případě, kdy dojde k porušení pracovněprávních povinností (což je samozřejmě typické a v praxi nejčastější), ale také v případě, kdy dojde k porušení právních povinností, stanovených jinými právními odvětvími, a to např. občanským právem, správním právem apod. Zůstaneme-li u našeho shora uvedeného případu opraváře a občana, pak k takové situaci dojde, jestliže např. opravář utrpí škodu na svých věcech v důsledku porušení právní povinnosti občana. Podle § 187 odst. 1 zákoníku práce organizace, u níž je opravář v pracovním poměru, bude za tuto škodu pracovníka odpovídat, jestliže vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Vznik pracovněprávní odpovědnosti není tedy vždy vázán na porušení pracovněprávních povinností, i když ve většině případů pracovněprávní odpovědnost postihuje toho, kdo porušil pracovněprávní povinnost.²³⁾

²³⁾ Podrobněji obecně k druhům odpovědnosti v pracovním právu srov. M. Bělina: Druhy odpovědnosti v československém pracovním právu. Právník č. 1/1983, str. 20 a násl.

A) Kárná odpovědnost

Jednou ze základních pracovněprávních odpovědností je kárná odpovědnost. Tento druh odpovědnosti obsahuje výrazná specifika oproti ostatní pracovněprávní odpovědnosti. Problematika kárné odpovědnosti byla v pracovněprávní teorii předmětem podrobného zkoumání řady autorů.²⁴⁾ Tento druh odpovědnosti hraje z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví důležitou roli, jak již bylo uvedeno výše. Již v základních povinnostech se pracovníkům ukládá řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim organizací a střežit a ochraňovat majetek v socialistickém vlastnictví před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím [§ 73 písm. d) zákoníku práce]. Preventivně výchovný, ale i represivní význam kárné odpovědnosti za porušení této základní povinnosti je, pokud jde o ochranu majetku v socialistickém vlastnictví, jistě zřejmý.

Kromě kárné odpovědnosti budeme dále pracovněprávní odpovědnost dělit na

- hmotnou pracovněprávní odpovědnost,
- pracovně právní odpovědnost, která nespočívá v hmotném plnění, tj. jinou než hmotnou pracovněprávní odpovědnost.

Z uvedeného vyplývá, že se bude nadále rozlišovat především, zda odpovědnostní povinnost spočívá v určitém hmotném plnění nebo v něčem jiném, např. v povinnosti strpět odstoupení od smlouvy apod.

B) Hmotná odpovědnost

Pokud jde o ochranu majetku v socialistickém vlastnictví, tak právě hmotnou odpovědnost je možno považovat za nejdůležitější druh pracovněprávní odpovědnosti. Mezi tento typ odpovědnosti patří především odpovědnost pracovníka i organizace za škodu. Odpovědnost za škodu je vedle kárné odpovědnosti také nejdůležitějším druhem pracovněprávní odpovědnosti, jemuž právní literatura věnuje značnou pozornost. Určitým specifikem u odpovědnosti za škodu jako zásadně odpovědnosti za majetkovou újmu je odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění, což je prakticky hmotná odpovědnost za nemajetkovou újmu.

Odpovědnost za bolest a ztížení společenského uplatnění má v souvislosti s problematikou ochrany majetku v socialistickém vlastnictví význam u škod, za které organizace odpovídá. Je zřejmé, že v zájmu ochrany majetku v socialistickém vlastnictví je třeba preventivně působit rovněž na předcházení škodám, za které organizace odpovídá (neboť realizací odpovědnosti organizace za škodu se samozřejmě zmenšuje majetek v socialistickém vlastnictví). Jinak škody na zdraví jsou vůbec společensky nej-

²⁴⁾ V československé pracovněprávní teorii srov. zejména M. Kalenská: Socialistická pracovní kázeň. CSAV, Praha 1965.

závažnější škody, které přinášejí nesmírné náklady pro společnost (zdaleka ne pouze na dávky sociálního zabezpečení a případně též odškodnění škody organizacemi, ale především ztráty vzniklé neúčasti pracovníků v pracovním procesu) a z hlediska poškození zdraví jednotlivce jsou mnohdy prakticky nevyčíslitelné.

V otázkách náhrady škody je třeba na první místo klást především předcházení škodám, neboť pochopitelně optimálním stavem je, pokud ke škodě vůbec nedojde. Z této skutečnosti vychází rovněž československý zákoník práce. Hlava osmá tohoto zákoníku, nazvaná náhrada škody, je uvozena oddílem prvním, který se zaměřuje na předcházení škodám. Organizace je povinna zajišťovat svým pracovníkům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinna učinit opatření k jejich odstranění. Organizace je rovněž povinna soustavně kontrolovat, zda pracovníci své pracovní úkoly plní tak, aby nedocházelo ke škodám (§ 170 ZP).

Prevenční povinnost je ovšem uložena nejen organizaci, ale i jednotlivým pracovníkům. Kromě základní povinnosti týkající se ochrany majetku v socialistickém vlastnictví, o které jsme se již výše zmiňovali, je tato povinnost dále konkretizována a rozvedena v § 171 ZP. Pracovník je povinnen počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku a neoprávněnému majetkovému prospěchu na úkor společnosti nebo jednotlivce. Hrozí-li škoda, je povinen na ni pracovník upozornit vedoucí pracovníky. Jestliže je k odvrácení škody hrozící organizaci neodkladně třeba zákroku, je pracovník povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo spolupracovníky, popř. osoby sobě blízké. Kromě toho, pokud pracovník zjistí, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závady svému nadřízenému.

Ze shora uvedeného konkrétního výčtu prevenčních povinností organizace a pracovníků je dostatečně zřejmé, jak velkou pozornost věnuje československá pracovní právní úprava předcházení škodám. Obdobně, pokud jde o přímé předcházení škodám na majetku organizace (tj. na majetku v socialistickém vlastnictví), je téměř ve všech zákonících práce evropských členských zemí RVHP mezi základními povinnostmi pracovníka zařazena povinnost chránit majetek v socialistickém vlastnictví, zejména též hospodařit řádně se svěřenými prostředky. Takové ustanovení lze považovat za zásadu platných socialistických úprav. Kromě toho se projevuje trend uložit organizacím, aby pracovníkovi vytvářely takové pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení majetku. U takto obecně formulovaných povinností organizací však často chybí potřebná konkretizace, obsahující návod pro chování pracovníka v pracovním procesu, což je pak nutné nahradit v pracovním řádu.²⁵⁾

Téměř všechny kodifikace pracovního práva zemí členů RVHP ukládají rovněž jak organizacím, tak i pracovníkům povinnosti, sledující zabránění škodám na straně organizace nepřímo, a to povinnosti sledující zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁶⁾

Z dosud uvedeného vyplývá, že preventivně výchovné stránce hmotné odpovědnosti za škodu věnují zákoníky práce socialistických zemí mimořádnou pozornost.²⁷⁾

Československý zákoník práce zná kromě obecné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§§ 172 až 175 ZP) též tři další zvláštní druhy odpovědnosti za škodu. Jedná se o odpovědnost za nesplnění povinností k odvrácení škody (§ 175 ZP), odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat (§§ 176 a 177 ZP) a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (§ 178 ZP).²⁸⁾

Preventivní působení odpovědnosti za škodu podle zákoníku práce posiluje ještě skutečnost, že odpovědnost pracovníka je vždy odpovědností subjektivní, tj. pracovník odpovídá jen, pokud škodu zavinil. Tato zásada se projevuje v poněkud modifikované podobě u dvou zvláštních druhů odpovědnosti pracovníka za škodu, a to u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování a odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů. V těchto případech je stanovena v zákoníku práce presumpce zavinění pracovníkem. Pracovník se zproští odpovědnosti, prokáže-li, že škodu nezavinil.

Kromě odpovědnosti za škodu má z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví důležitý význam také ustanovení o neoprávněném

²⁵⁾ K celé této problematice srov. podrobněji K. Witz: Předcházení škodám podle pracovního práva socialistických zemí — členů RVHP. Právník č. 7/1982, str. 579.

²⁶⁾ Srov. tamtéž, str. 583.

²⁷⁾ E. S. Belinskij, V. E. Panjugin uvádějí, že obecnými úkoly zákonodárství o hmotné odpovědnosti je:

a) vytvořit šetrný vztah pracovníků k socialistickému vlastnictví a náhradu škody vzniklé jejich vinou,

b) vytvoření podmínek odstraňujících možnost způsobení škody pracovníky,

c) posílení pracovní kázně,

d) posílení záruky ochrany mzdy.

Tyto funkce jsou mezi sebou organicky spjaty a vytvářejí komplexní preventivní a ochrannou funkci hmotné odpovědnosti pracovníků. Srov. E. S. Belinskij, V. E. Panjugin: Materialnaja otvetstvennost rabočich i služuščich. Juridičeskaja literatura, Moskva 1977, str. 9.

Obdobně J. J. Adrianov zdůrazňuje, že cíl právní úpravy hmotné odpovědnosti pracovníků nespočívá jen v ochraně socialistického vlastnictví, ale i v posílení pracovní kázně a ve výchově k ochraně majetku organizace. Kromě toho normy pracovního práva garantují ochranu mzdy před přílišnými a neodůvodněnými srážkami. Srov. J. J. Adrianov: Materialnaja otvetstvennost rabočich i služuščich. Juridičeskaja literatura, Moskva 1979, str. 7.

²⁸⁾ V teorii bývá někdy uváděna ještě odpovědnost za zmetky (§ 184 ZP) jako další zvláštní druh odpovědnosti pracovníka (srov. např. M. Kalenská a kol.: Československé pracovní právo, Panorama, Praha 1980 [autor hlavy M. Kalenská], str. 289 a násl.).

majetkovém prospěchu. Pracovněprávní teorie řadí zpravidla neoprávněný majetkový prospěch do kategorie odpovědnosti.²⁹⁾ Neoprávněný majetkový prospěch považuje běžně za druh odpovědnosti i teorie občanského práva.³⁰⁾ Odpovědnost za získání neoprávněného majetkového prospěchu považuje teorie občanského práva za mimozávazkovou odpovědnost (delikt ní odpovědnost). Získání neoprávněného majetkového prospěchu bývá považováno naukou buržoazního práva za kvazidelikt. Skutečností však je, že pokud bylo shora uvedeno, že odpovědnostní vztah může vzniknout pouze při porušení povinnosti, pak povinnost vrátit neoprávněný majetkový prospěch podle § 243 ZP není odpovědnostní povinností. Odpovědnostní povinnost je vždy, jak vyplývá z předcházejících částí, povinností sekundární, která předkládá porušení primární povinnosti právní. Přitom předpokladem získání neoprávněného majetkového prospěchu nemusí být vždy porušení primární povinnosti.³¹⁾ Z tohoto hlediska vzbuzuje určité pochybnosti chápat povinnost vrátit neoprávněně získaný majetkový prospěch jako odpovědnostní povinnost, i když takový přístup je v právní teorii zcela běžný.

Bez ohledu na to, zda považujeme neoprávněný majetkový prospěch za druh odpovědnosti či nikoliv, je možno považovat za nesporné, že neoprávněný majetkový prospěch patří k právním institutům, které slouží též ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.

V pracovním právu se můžeme setkat také s odpovědností za vadné plnění, i když význam této odpovědnosti je v pracovním právu nesrovnatelně nižší, než je tomu např. v právu občanském nebo hospodářském. Příkladem tohoto druhu odpovědnosti je např. § 119 ZP, podle něhož, zavinil-li pracovník, který je odměňován podle soustavy dělnických mezd, vadnou prací zmetek, nepřísluší mu za práci na něm mzda. Zde porušením primární povinnosti vzniká nová sekundární povinnost, totiž povinnost strpět, že pracovníkovi nebude poskytnuta za vykonanou práci mzda.

²⁹⁾ Srov. např. tamtéž, str. 305.

³⁰⁾ Srov. např. Československé občanské právo, kol. za red. V. Knappa a Š. Lubyho. Orbis, Praha 1974, str. 509 (autor hlavy M. Knappová).

³¹⁾ K. Witz v této souvislosti uvádí, že u odpovědnosti za škodu je nutným specifickým předpokladem protiprávní úkon (porušení právní povinnosti) jednoho subjektu, oproti tomu tento předpoklad u povinnosti vrátit neoprávněný majetkový prospěch není nutný a také se zpravidla nevyskytuje. Místo toho nastupují jiné dva předpoklady: 1. majetkový prospěch jednoho subjektu a 2. plnění bez právního důvodu druhým subjektem. Srov. K. Witz: Vztah mezi náhradou škody, náhradou mzdy a vydáním neoprávněného majetkového prospěchu. In: Vybrané aktuální otázky pracovního práva č. II (Sborník sekce PÚMS pro pracovní právo) — Příručky právníckého ústavu ministerstva spravedlnosti, svazek 21, Praha 1969, str. 11. Oproti tomu J. Soukup v koreferátu ke shora uvedenému vystoupení K. Witze zaujal názor, že neoprávněný majetkový prospěch je odpovědnostním vztahem za porušení práva. Základní prvky tohoto vztahu jsou podle něho obdobné jako u náhrady škody, namísto škody tu však vystupuje neoprávněný majetkový prospěch na úkor někoho jiného. Srov. koreferát J. Soukupa, in: tamtéž, str. 19.

Vedle této odpovědnosti však může samozřejmě pracovníkovi vzniknout i odpovědnost za škodu.

Stejně tak se můžeme v pracovním právu setkat i s odpovědností za prodlení, ovšem i význam tohoto druhu odpovědnosti je v pracovním právu nesrovnatelně nižší, než je tomu např. v právu občanském nebo hospodářském. Odpovědnost za prodlení je upravena v § 256 odst. 2 ZP, podle něhož účastník, jehož peněžitý nárok nebyl včas a řádně uspokojen, může požadovat úroky z prodlení ve výši stanovené pro občanskoprávní vztahy. I zde vzniká nesplněním primární povinnosti nová odpovědnostní povinnost poskytnout úroky z prodlení.

Dalším druhem hmotné pracovněprávní odpovědnosti je odpovědnost organizace za protiprávní převedení pracovníka na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě. V tomto případě, jestliže pracovník práci nekonal, vzniká organizaci sekundární odpovědnostní povinnost poskytnout mu podle § 130 odst. 1 ZP náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Obdobně je tomu tak u protiprávního přeložení do jiného místa výkonu práce.

Tento druh odpovědnosti ovšem není možno považovat za přímý institut sloužící ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.

Konečně za hmotnou pracovněprávní odpovědnost je třeba také považovat povinnost organizace poskytnout pracovníkovi náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru (srov. § 61 odst. 1 a 2 ZP) a náhradu mzdy za dobu výpovědní lhůty při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany pracovníka podle § 54 ZP. I zde jde o vznik nové odpovědnostní povinnosti.

Význam této odpovědnosti z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví je ovšem rovněž pouze zprostředkovaný, obdobně jako je tomu u odpovědnosti za protiprávní převedení nebo přeložení.

Naproti tomu nelze považovat za odpovědnost případy, kdy pracovníkovi nevznikne nárok na určité plnění pro nesplnění stanovených podmínek.³²⁾

Není tedy možno považovat za odpovědnost skutečnost, že pracovníku, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující, nebo směnu, nařízenou organizací za svátek, popř. část některé z těchto směn, nepřísluší podle § 118 odst. 4 ZP náhrada mzdy za svátek. Rovněž v tomto případě pouze nevznikne nárok na náhradu mzdy, ale nejde o odpovědnost. I když v uvedených případech, kdy nevzniká nárok na určité plnění pro nesplnění stanove-

³²⁾ Srov. E. A. Klenov a V. G. Malov: Materialnaja otvetstvennost rabočich i služuščich na predprijatiji. Juridičeskaja literatura, Moskva 1968, str. 27. Autoři dále uvádějí, že ztráta nároku na prémie je prostředkem právníké odpovědnosti pouze v tom případě, kdy pracovník je zbaven prémie, na něž mu vznikl nárok v souvislosti se splněním ukazatelů a stanovených podmínek.

ných podmínek nebo ukazatelů, jde podle našeho názoru o sankci, která následuje v případě, že podmínky nebo ukazatele nejsou splněny, nejde však o odpovědnost. Nevzniká nová odpovědnostní povinnost strpět skutečnost, že prémie, náhrada mzdy za svátek apod. nebudou vyplaceny, protože na uvedená plnění vůbec nárok nevznikl.

I když nejde v posledně uvedených případech o hmotnou odpovědnost, jedná se nicméně o případy, které mají určitý, a to negativní dopad na majetek v socialistickém vlastnictví. Jestliže nejsou např. splněny ukazatele a podmínky pro poskytnutí premii, obrazí se to zpravidla negativně v ekonomických výsledcích organizace, popř. obráceně. Stejně tak negativně dopadá i neomluvená absence. Je věcí legislativní techniky, zda se určitá sankce stanoví jako „non nárok“ anebo jako odpovědnostní povinnost.

Jako určitý problém se jeví v pracovním právu vztah hmotné odpovědnosti ke smluvnímu pojištění proti této odpovědnosti. Pod pojmem pojištění máme zde na mysli pouze pojistné právní vztahy, vznikající mezi subjekty, které mají rovné postavení. Nejde nám tedy o sociální pojištění, tj. pojištění, které se uskutečňuje mezi subjekty, které jsou ve vzájemném vztahu postavení nadřazenosti a podřazenosti.

Domníváme se, že vztah odpovědnosti v pracovním právu a pojištění se v procesu nástupu a postupného uskutečňování vědeckotechnické revoluce stává stále aktuálnější. Idea pojištění se má v průběhu technického rozvoje socialistické společnosti rozšiřovat. To platí zvlášť pro období rozvinutého uskutečňování procesu vědeckotechnického pokroku, spojeného s neobyčejným rozmachem vědy, vyvolávajícím změny v materiálně technické základně, vyšší formy organizace a řízení výrobních a vůbec hospodářských procesů.³³⁾

Bylo by proto vhodné podrobit v budoucnu vztah pracovněprávní odpovědnosti a pojištění hlubší analýze, a to i z hlediska smluvního pojištění. Oba tyto instituty by měly společně přispívat k prevenci vzniku škod, a tím i k ochraně socialistického vlastnictví.

O to se také snaží nová Smlouva o pojištění odpovědnosti občanů za škodu způsobenou při výkonu povolání, uzavřená dne 16. 11. 1984 mezi Českou odborovou radou a Českou státní pojišťovnou, která nahrazuje s účinností od 1. ledna 1985 dosavadní pojistné smlouvy, které měly uzavřeny všechny odborové svazy od r. 1975. Tato, z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví jistě velmi závažná problematika, by si ovšem zasloužila podrobnějšího a samostatného zkoumání, které přesahuje rámec této práce. Domníváme se, že by nebylo vhodné potlačení pracovněprávní odpovědnosti na úkor pojištění, a to včetně pojištění smluvního. Jde o to, aby oba tyto instituty společně působily k tomu, aby pracovníci

³³⁾ K tomu srov. J. Fiala, J. Švestka: Úvahy nad vztahem odpovědnosti a pojištění v socialistickém občanském právu. Socialistická zákonost č. 7—8/1981, str. 416 a násl.

v pracovním procesu dodržovali náležitou opatrnost a vynakládali veškeré možné úsilí k předcházení a zabránění škodám.

C) Jiná než hmotná pracovněprávní odpovědnost

Pracovněprávní odpovědnost nemusí spočívat vždy v určitém hmotném plnění, resp. povinnosti strpět krácení majetkových nároků, ale může spočívat i v povinnosti, která nemá hmotnou povahu.

Do této odpovědnosti patří povinnost strpět rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem. O odpovědnost však může jít pouze v těch případech, kdy pracovní poměr byl rozvázán z důvodů porušení právní povinnosti. Takovými případy je vždy okamžité zrušení pracovního poměru (srov. § 53 a § 54 ZP). Na tom nemění nic skutečnost, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace podle § 53 odst. 1 písm. a) a c) bude zpravidla porušení jiné než pracovněprávní povinnosti. U výpovědi, dané organizací, jde o odpovědnostní vztah pouze v případě § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce anebo je-li dána výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky [srov. § 46 odst. 1 písm. e) ZP]. U výpovědi dané pracovníkem lze mluvit o odpovědnosti pouze v případě, že organizace porušuje podstatnou povinnost, kterou má vůči pracovníkovi podle pracovní nebo kolektivní smlouvy, nebo právních předpisů [srov. § 51 odst. 1 písm. d) ZP]. Ve všech ostatních případech výpovědi ze strany organizace nebo pracovníka tato není vázána na porušení právní povinnosti, a proto nemůže jít o odpovědnost.

O odpovědnostní vztah jde také v případě odstoupení od pracovní smlouvy podle § 33 odst. 2 ZP. Jestliže pracovník poruší povinnost nastoupit ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí organizaci o této překážce, vznikne mu nová odpovědnostní povinnost — strpět, aby organizace od pracovní smlouvy odstoupila. Obdobně jde o odpovědnostní vztah v případě odstoupení od dohody o provedení práce (srov. § 238 odst. 2 ZP).

Odpovědnost pracovníka je dána i v případě neomluvené přítomnosti v práci, kdy v důsledku porušení primární povinnosti vzniká nová odpovědnostní povinnost podle § 16 odst. 2 a násl. nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb., kterým se provádí zákoník práce. Tato odpovědnost spočívá v povinnosti pracovníka strpět krácení dovolené za každou zameškanou směnu o jeden až tři dny.

Jiná než pracovněprávní odpovědnost má ovšem z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví pouze okrajový význam a není proto třeba se jí zde podrobněji zabývat.

D) Sankce ukládané jinými orgány

Konečně o pracovněprávní odpovědnosti jde také v některých případech, kdy jsou účastníkům základního pracovněprávního vztahu (tj. pra-

covníku nebo organizaci) ukládány sankce jiným orgánem. V některých z těchto případů může být ovšem diskutabilní, zda vzniká odpovědnostní vztah pracovněprávní, nebo zda půjde o odpovědnostní vztah jiného právního odvětví, např. o správněprávní odpovědnost.

V každém případě však jde o problematiku, jejíž význam z hlediska ochrany majetku v socialistickém vlastnictví je značný. Zejména půjde o odpovědnost organizace podle § 270a ZP, kdy okresní národní výbor je oprávněn uložit organizaci za porušení povinností, vyplývajících z pracovněprávních předpisů, pokutu až do částky 100 000 Kčs a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, pokutu až do částky 500 000 Kčs.

Dále podle zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, mohou orgány státního odborného dozoru ukládat pracovníkům i organizacím pokuty za porušování předpisů o ochraně bezpečnosti při práci a předpisů stanovících pracovní podmínky.

Státní odborný dozor vykonávají též např. orgány hygienické a protiepidemické služby, v hornictví orgány dozoru státní báňské správy apod.

Význam státního odborného dozoru nad bezpečností práce (samozřejmě spolu též se společenskou kontrolou Revolučního odborového hnutí, která ovšem nemá pravomoc ukládat organizacím a odpovědným pracovníkům sankce) pro plnění funkce ochrany majetku v socialistickém vlastnictví je nesmírný, a to zejména při plnění preventivně výchovné funkce. Shora již jsme uvedli, že škody na zdraví pracovníků kromě závažných dopadů na samotné pracovníky, patří ke společensky nejzávažnějším škodám s rozsáhlými negativními dopady nejen na sociální, ale i hospodářský rozvoj společnosti. Dále jde též o sankce, ukládané pracovníkům za porušení pracovněprávních povinností orgány Výboru lidové kontroly a rovněž příslušnými orgány na základě zákona o ochraně zemědělského půdního fondu č. 53/1966 Sb. (úplné znění vyhlášeno pod č. 124/1976 Sb.) a na základě lesního zákona č. 61/1977 Sb.

Organizacím nebo pracovníkům mohou ukládat za porušení pracovněprávních povinností pokuty též různé inspekce (např. státní energetická, obchodní, vodohospodářská apod.). Tyto sankce směřují rovněž, mimo svoji další funkci, k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.

3. Odpovědnost v právu sociálního zabezpečení

Odpovědnost v právu sociálního zabezpečení je zvláštním kvalifikovaným druhem právní povinnosti, jak již bylo shora uvedeno, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární povinnosti. Se vznikem této nové odpovědnostní povinnosti vzniká i nový odpovědnostní vztah práva sociálního zabezpečení, který je relativně nezávislý na zá-

kladním právním vztahu sociálního zabezpečení, neboť může existovat i po jeho skončení. Tak např. jestliže dojde k přeplatku na dávkách nemocenského pojištění, za který pracovník odpovídá, může tento odpovědnostní vztah trvat i poté, kdy základní vztah nemocenského pojištění skončil (tj. i když skončilo zaměstnání, zakládající pojištění, odpovědnost pracovníka za přeplatek může trvat nadále).

Odpovědnost je pouze jedním z druhů sankcí v právu sociálního zabezpečení, i když jde o sankci nejvýznamnější a nejrozšířenější. Obsahem odpovědnosti je vždy nová sekundární povinnost, která neexistovala před porušením primární povinnosti, a tím se odpovědnost liší od jiných sankcí v právu sociálního zabezpečení. Příkladem sankce jiného druhu, než je odpovědnost, je v právu sociálního zabezpečení např. § 24 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení nemá nárok na nemocenské ten, kdo si přivodil pracovní neschopnost v úmyslu vylákat nemocenské, nebo zaviněnou účastí na rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti, nebo při spáchání úmyslného trestného činu, za nějž zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice přesahuje jeden rok. Vyloučení nároku na nemocenské je tu sankcí, ovšem nevzniká nová odpovědnostní povinnost, ani odpovědnostní právní vztah, jedná se tedy o sankci jiného druhu. Jde tedy o „non nárok“.

Uvedený § 24 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců ovšem plní funkci ochrany majetku v socialistickém vlastnictví, i když nejde o odpovědnost, a to zejména z aspektů preventivně výchovných. Výchovná stránka je zdůrazněna i možností dobrovolného přiznání nemocenského v těchto případech. Pracovníku, který má rodinné příslušníky, může být totiž nemocenské vypláceno až do výše tří čtvrtin. Pracovníku bez rodinných příslušníků může být, kromě případů, kdy si pracovní neschopnost přivodil v úmyslu vylákat nemocenské, vyplácena tato dávka až do výše poloviny.

Okruh shora uvedených případů, kdy nevzniká nárok na nemocenské, by měl být de lege ferenda s ohledem na určitý vzrůst počtu případů pracovních neschopností způsobených užitím omamných prostředků, rozšířen o pracovní neschopnost, kterou si pracovník přivodil užitím omamných prostředků. Závažnou diskutabilní otázkou z hlediska především výchovné funkce tohoto ustanovení (a s přihlédnutím k sociálním aspektům) je, zda zachovat do budoucna koncepci, že pracovník v těchto případech nemá nárok na nemocenské anebo nárok na nemocenské zachovat, avšak s možností snížení výše této dávky.³⁴⁾

Porušení povinností v právu sociálního zabezpečení však nemusí vždy vyvolat jen odpovědnost v rámci systému sociálního zabezpečení. Porušení povinností vyplývajících z právních vztahů sociálního zabezpečení

může např. vyvolat trestněprávní odpovědnost obdobně jako porušení pracovněprávních předpisů. Trestní zákon upravuje v § 138 zvláštní trestný čin, chránící sociální zabezpečení „Pletichy proti sociálnímu zabezpečení a nemocenskému pojištění“. Podle tohoto ustanovení, kdo se v úmyslu získat neoprávněně dávky nebo jiné výhody plynoucí ze sociálního zabezpečení (pojištění, zaopatření) nebo z nemocenského pojištění (péče) dopustí pletich tím, že se poškodí na zdraví, padělá listinu, uvede nepravdivé okolnosti nebo použije jiného úskoku, bude potrestán, nejde-li o čin přísněji trestný, odnětím svobody až na tři léta nebo nápravným opatřením nebo peněžitým trestem.

Pod trestný čin „Pletichy proti sociálnímu zabezpečení a nemocenskému pojištění“ spadají především přípravná jednání směřující k podvodnému vylákání dávek nebo jiných výhod ze sociálního zabezpečení atd., tedy k neoprávněnému obohacení pachatele ke škodě majetku v socialistickém vlastnictví, která by jinak byla postižena jako příprava k rozkrádání majetku v socialistickém vlastnictví. Pokud se pachatel pomocí těchto pletich pokusí podvodným způsobem neoprávněně, ke škodě majetku v socialistickém vlastnictví, obohatit, nebo jestliže se mu to již povede, o pletichy proti sociálnímu zabezpečení a nemocenskému pojištění nepůjde, a pachatel bude postižen pro rozkrádání majetku v socialistickém vlastnictví, resp. pro pokus tohoto trestného činu § 132 odst. 1 písm. c) trestního zákona.³⁵⁾

V právu sociálního zabezpečení je možno rozeznávat několik druhů odpovědnosti. Nejvýznamnějším druhem odpovědnosti v právu sociálního zabezpečení je odpovědnost za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení. V rámci této odpovědnosti je možno rozlišovat jak odpovědnost příjemců za přeplatky, tak odpovědnost organizací.

Funkci ochrany majetku v socialistickém vlastnictví plní v právu sociálního zabezpečení zejména právě tento druh odpovědnosti. Jedná se o specifický typ hmotné odpovědnosti, typické právě pro právo sociálního zabezpečení. Odpovědnost za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení má především funkci preventivně výchovnou, ale též funkci reparační.

³⁴⁾ Vzhledem k sociální funkci nemocenského se domníváme, že ve shora uvedených případech, s výjimkou pracovní neschopnosti, kterou si pracovník přivodil v úmyslu vylákat nemocenské (a kdy zásadně půjde o jednání pracovníka, které bude naplňovat skutkovou podstatu trestného činu), by se nárok na nemocenské neměl vylučovat a jako sankci by bylo možno ponechat pouze určité snížení nemocenského, resp. by bylo třeba diferencovat, zda pracovník má rodinné příslušníky či nikoliv. Poskytnutí nemocenského ve snížené výši by bylo vhodné zajistit v určité výši nárokově (zejména má-li pracovník rodinné příslušníky), aby byla posílena sociální jistota pracovníků.

³⁵⁾ K tomu podrobněji srov. J. Nezkusil a kol.: Československé trestní právo, svazek II. Zvláštní část, hlava II (autor hlavy J. Nezkusil). Orbis, Praha 1976, str. 97—98.

A) Odpovědnost příjemců, resp. pracovníků
účastných zabezpečení (pojištění)
za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení

Obecně je možno za předpoklady odpovědnosti příjemců dávek za přeplatky považovat:

- a) vznik přeplatku,
- b) porušení právní povinnosti příjemce dávky,
- c) příčinná souvislost mezi vznikem přeplatků a porušením právní povinnosti,
- d) zavinění příjemce, resp. pracovníka účastného zabezpečení (pojištění, dále jen příjemce).

Pouze za splnění shora uvedených předpokladů vzniká příjemci odpovědnost za přeplatek, tj. vzniká nová odpovědnostní povinnost příjemce přeplatek vrátit. Pokud nejsou splněny předpoklady odpovědnosti, pak příjemce není povinen vracet přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení. Jestliže dávka byla přiznána neprávem nebo v nesprávné výši (např. na podkladě omylu a nejsou dány předpoklady odpovědnosti), anebo změnil-li se skutečnosti rozhodné pro nárok na dávku nebo její výši, pak se dávka odejme, sníží nebo zastaví její výplata jen do budoucna, tj. ode dne následujícího po dni, jímž uplynulo období, za které byla již vyplacena.

Uvedená právní úprava vychází ze skutečnosti, že dávky sociálního zabezpečení sledují především sociální účel, tj. slouží bezprostřednímu zajištění existenčních prostředků pro občana, příp. též pro jeho rodinné příslušníky. Právo sociálního zabezpečení totiž reguluje společenské vztahy, které vznikají při hmotném zabezpečení občanů na účet společenských spotřebních fondů v případech, kdy se tito občané z důvodů státem uznávaných neúčastní vůbec nebo jen částečně rozdělování podle práce, nebo kdy jejich podíly z rozdělování podle práce nestačí na zvýšené náklady, nebo když určitá sociální situace vyžaduje pomoc ze strany společnosti. Z tohoto důvodu se dávky sociálního zabezpečení občanům zásadně odnímají, snižují nebo zastavují jen pro budoucno, s výjimkou případů, kdy občan přeplatek zavinil. Poskytnuté dávky občan totiž již zpravidla spotřeboval k bezprostřednímu uhrazení potřeb svých či rodinných příslušníků, a není proto po něm možno vrácení přeplatků, které nezavinil, požadovat zpět. Zde musí ochrana majetku v socialistickém vlastnictví ustoupit sociální funkci těchto dávek.

Za přeplatek se v právu sociálního zabezpečení považuje dávka vyplacená neprávem nebo v nesprávné výši.

Porušení právní povinnosti spočívá nejčastěji v nesplnění ohlašovací povinnosti, tzn. že příjemce neoznámí skutečnosti, které jsou rozhodné pro nárok na dávku nebo její výši. Porušení právní povinnosti se klade zpravidla naroven skutečnosti, že pracovník vědomě způsobil, že dávka

byla vyplacena neprávem nebo v nesprávné výši (srov. např. § 62 odst. 2 zákona o zabezpečení družstevních rolníků v nemoci a zabezpečení matky a dítěte).

Zavinění příjemce může být jak ve formě úmyslu (pak ovšem bude připadat kromě odpovědnosti v právu sociálního zabezpečení též trestně-právní odpovědnost, jak na to bylo poukázáno výše), tak i ve formě nedbalosti.

Pokud jsou splněny uvedené předpoklady odpovědnosti, je příjemce, resp. pracovník účastný zabezpečení (pojištění), povinen vrátit dávku nebo její část ode dne, od něhož nenáležela vůbec nebo v poskytované výši. Shora uvedené platí obdobně i pro vznik odpovědnosti povinnosti nahradit výdaje, vynaložené na službu sociální péče poskytnou neprávem, bezplatně nebo jen za nižší úhradu (srov. § 98 odst. 4 zákona o sociálním zabezpečení).

Právo sociálního zabezpečení však není dosud kodifikovaným právním odvětvím a odpovědnost za přeplatky v právu sociálního zabezpečení je upravena celou řadou zákonů (jedná se zejména o zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku, ve znění pozdějších předpisů a další právní normy). Z tohoto důvodu není ani odpovědnost občanů za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení upravena zcela jednotně.³⁶⁾

Z hlediska dalšího rozvoje samozřejmě nejen odpovědnost v právu sociálního zabezpečení, ale celého tohoto právního odvětví, se de lege ferenda nabízejí úvahy o kodifikaci práva sociálního zabezpečení. Kodex sociálního zabezpečení by kromě posílení sociálních a právních jistot našich občanů přispěl i k dalšímu zdokonalení ochrany majetku v socialistickém vlastnictví v tomto právním odvětví. Přinesl by rovněž zjednodušení úpravy a její usnadnění z hlediska aplikace a promítl by se tak ve snížení administrativní náročnosti provádění sociálního zabezpečení v praxi, což by se promítlo i ve snížení administrativních nákladů na provádění této sféry. Navíc je skutečností, že řada otázek není dosud v jednotlivých normách, které upravují oblast sociálního zabezpečení, vůbec řešena a jejich řešení by bylo potřebné a přicházelo by v úvahu právě při kodifikaci tohoto právního odvětví (např. otázka subjektů a subjektivity v právu sociálního zabezpečení, a to včetně způsobilosti k protiprávnímu jednání, což by rovněž přispělo k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví).

³⁶⁾ Srovnej např. ust. § 48 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců s ust. § 62 odst. 2 zákona o sociálním zabezpečení. Toto srovnání ukáže, že věcná úprava povinnosti vrátit přeplatek podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců a podle zákona o sociálním zabezpečení není zcela shodná a podstatně rozdílné je upravena též promlčecí doba.

B) Odpovědnost organizace za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení

Předpoklady odpovědnosti organizace za přeplatky jsou v sociálním zabezpečení rozdílné v jednotlivých organizačněprávních systémech. Je možno konstatovat, že převládají obdobné předpoklady jako u odpovědnosti příjemce, tj. vznik přeplatku, porušení povinnosti (nesprávné hlášení nebo jeho opomenutí), příčinná souvislost mezi vznikem přeplatku a porušením povinnosti a zavinění organizace (srov. § 112 odst. 1 zákona o sociálním zabezpečení). Jednotné zemědělské družstvo odpovídá za přeplatek také tehdy, jestliže sociální komise jednotného zemědělského družstva porušila nebo zanedbala své povinnosti, a tím došlo k poskytnutí dávky neprávem nebo ve vyšší výměře, než v jaké náležela (srov. § 112 odst. 1 zákona o sociálním zabezpečení a § 119 odst. 1 zákona o zabezpečení družstevních rolníků v nemoci a o zabezpečení matky a dítěte).

Specifická situace je však v oblasti nemocenského pojištění, kde se jedná o objektivní odpovědnost organizace za přeplatky bez ohledu, zda organizace porušila své povinnosti. V nemocenském pojištění organizace odpovídá za všechny dávky, poskytnuté neprávem nebo v částkách převyšujících správnou výši dávek a navíc též za dávky, jejichž výplata není doložena (srov. § 24 odst. 2 a § 25 odst. 3, opatření ÚRO o organizaci a provádění nemocenského pojištění zaměstnanců uveřejněného vyhláškou předsedy vlády č. 91/1958 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Tato odpovědnost organizaci vzniká bez ohledu na důvod neoprávněné výplaty, tj. organizace odpovídá, ať k neoprávněné výplatě došlo z jakéhokoli důvodu, tedy nejen když přeplatek zavinil některý pracovník organizace, ale také, když přeplatek zavinil příjemce dávky nebo někdo jiný.

Objektivní odpovědnost organizace, která je v nemocenském pojištění pracovníků, bez ohledu na porušení nebo zanedbání povinnosti organizace znamená, že organizace je zásadně vždy povinna přeplatek uhradit. Na druhou stranu však takový typ odpovědnosti znamená určité potlačení preventivně výchovné funkce, neboť taková povinnost postihuje i tu organizaci, která žádnou svou povinnost neporušila nebo zanedbala. Z hlediska de lege ferenda lze v tomto směru proti takové konstrukci odpovědnosti vznést určité námitky.

U dávek, na které se vztahuje zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení (tj. týká se zejména dávek důchodového zabezpečení a dávek zabezpečení členů rodiny občanů, konajících službu v ozbrojených silách) je upravena společná solidární odpovědnost příjemce dávky a organizace, srov. § 113 zákona o sociálním zabezpečení. Podle tohoto ustanovení, byla-li dávka poskytnuta neprávem nebo ve vyšší výměře, než náležela, zaviněním příjemce dávky i organizace, odpovídají příjemce dávky a organizace za

vrácení neprávem vyplacené částky společně a nerozdílně. Příjemce dávky a organizace se vzájemně vypořádají podle míry zavinění.

Oproti tomu např. v nemocenském pojištění společná odpovědnost pracovníka, resp. příjemce dávky a organizace není upravena.

Ze shora uvedeného je zřejmé, že určitá nejednotnost mezi jednotlivými organizačně právními systémy sociálního zabezpečení je nejen v odpovědnosti pracovníků za přeplatky na dávkách sociálního zabezpečení, ale dokonce ještě v daleko větší míře v odpovědnosti organizací za přeplatky. I zde tedy platí, že de lege ferenda by bylo vhodné postupné věcné sblížování jednotlivých organizačněprávních systémů s dlouhodobější perspektivou vytvoření kodexu sociálního zabezpečení.

C) Další druhy odpovědnosti v právu sociálního zabezpečení

Kromě odpovědnosti za přeplatky na dávkách, která je rozhodujícím a nejvýznamnějším druhem odpovědnosti v právu sociálního zabezpečení, můžeme rozlišovat ještě některé další druhy odpovědnosti.

Jedná se o odpovědnost pracovníků za porušení povinnosti zachovávat předpisy o hlášení pracovní neschopnosti a o chování a životosprávě nemocných. Důsledkem porušení této povinnosti je vznik nové odpovědnostní povinnosti strpět dočasné snížení, popř. odnětí nemocenského (srov. § 47 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců).

Problematika porušování léčebného režimu práce neschopných a důsledky tohoto porušení v oblasti nemocenského pojištění patří mezi jedny z nejdůležitějších a také nejcitlivějších otázek v oblasti poskytování nemocenského. Ukládání sankcí za porušování léčebného režimu zaujímá důležité místo v boji proti neodůvodněné absenci pro nemoc a úraz a patří tak k činitelům, které ovlivňují vývoj pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz, a mají tak přímý, ale zejména velmi důležitý nepřímý vliv na ochranu majetku v socialistickém vlastnictví. Na druhé straně však ukládání těchto sankcí může také v řadě případů znamenat citelný finanční postih pro pracovníka, neboť může dojít ke snížení, popř. odnětí nemocenského, které je jednou ze základních dávek nemocenského pojištění, nahrazujících mzdu, tj. slouží k uspokojování bezprostředních potřeb pracovníka a jeho rodinných příslušníků.³⁷⁾ Jestliže pracovník porušil předpisy o hlášení pracovní neschopnosti nebo v chování a životosprávě nemocných, může mu být nemocenské dočasně sníženo nebo odňato. Má-li takový pracovník rodinné příslušníky, může být nemocenské jen sníženo, a to nejvíce o čtvrtinu (§ 47 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců).

³⁷⁾ K tomu podrobněji M. Bělina: Porušování léčebného režimu a jeho důsledky v nemocenském pojištění. Národní pojištění č. 1/1982, str. 3 a násl.

V nemocenském pojištění se počítá i s dalšími zvláštními druhy odpovědnosti organizace. Tak např. možnost předepsání penále ve výši od Kčs 20,— do Kčs 200,— za porušení povinností organizace, např. při přihlášení do rejstříku závodů nebo při vyplňování výkazu dávek (srov. § 13 a 28 odst. 3 Opatření ÚRO o organizaci a provádění nemocenského pojištění zaměstnanců) nebo penále za neuhrazení pojistného nebo neuhrazení rozdílu mezi vykázaným pojistným a vykázanými dávkami ve výši 0,05 % za každý den prodlení ode dne splatnosti (srov. § 28 Opatření).

Odpovědnost zakotvená v předpisech sociálního zabezpečení také může sloužit i k ochraně práv a povinností, upravených v jiných právních odvětvích. Příkladem je např. přírážka k pojistnému, upravená v § 27 Opatření ÚRO o organizaci a provádění nemocenského pojištění zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení, nevyhovuje-li zařízení závodu podle pravomocného rozhodnutí orgánu dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci předpisům k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo podle pravomocného rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy předpisům zdravotnickým, nebo není-li podle zjištění těchto orgánů instalováno nebo řádně provozováno zařízení na ochranu pracovníků, uloží orgán nemocenského pojištění organizaci placení přírážky k pojistnému až do 5 % úhrnu mezd pracovníků.

Jedná se o ustanovení velmi významné z hlediska prevence při ochraně života a zdraví pracovníků, tzn. i z hlediska preventivně výchovné funkce při ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.

Kromě trestněprávní odpovědnosti, o které již byla zmínka výše, vzniká z porušení předpisů práva sociálního zabezpečení v některých případech též odpovědnost občanskoprávní. Tak např. podle § 12 odst. 5 Opatření ÚRO může vzniknout v určitých případech odpovědnost organizace Správě nemocenského pojištění za škodu, která se řídí občanskoprávními předpisy.³⁸⁾

V případech, kdy organizace odpovídá orgánu sociálního zabezpečení za přeplatky na dávkách, resp. v případě jiných druhů odpovědnosti organizace upravených právem sociálního zabezpečení, může samozřejmě vzniknout z porušení povinností zakotvených v právu sociálního zabezpečení odpovědnost pracovněprávní, tj. odpovědnost pracovníků organizace, kteří přeplatek zavinili, vůči organizaci. V úvahu připadá zejména odpovědnost za škodu a kárná odpovědnost a tato odpovědnost se řídí zákoníkem práce.

³⁸⁾ Jedná se o případy, kdy škoda vznikne nemocenskému pojištění jinak než neoprávněným odečtením dávek od pojistného, např. když škodu při výplatě zavinila organizace, ve které byl pracovník pracovně činný předtím, než nastoupil do organizace, kde dávka byla vyplacena (např. vydáním nesprávného potvrzení o délce pracovní neschopnosti), nebo když škoda vznikla jinak než výplatou dávky.

Závěry

A

I když zkoumání problematiky pracovního práva ve světle úkolů, vyplývajících ze Souboru opatření, se zaměřuje především na hospodářsko-organizačtorskou úlohu pracovního práva, nelze opomenout jeho druhou a neodlučnou úlohu, a to úlohu ochrannou. Péče o pracovníky obecně a péče o zvláštní skupiny pracovníků je nezbytným požadavkem socialistického pracovního práva.

Zákoník práce obdobně jako zákoníky práce jiných socialistických zemí vychází z koncepce pracovního práva jako nástroje řízení národního hospodářství a nástroje záruk práv pracujících; jde tedy o spojení funkce hospodářsko-organizačtorské s funkcí ochrannou, které je typické pro socialistické pracovní právo; to zjistíme, srovnáme-li zákoníky práce socialistických zemí. Je samozřejmé, že dočasná jednota nevyklučuje určité rozdíly, vyplývající z národních, zejména ekonomických podmínek jednotlivých států i jejich tradice, zjištěné odchylnosti nejsou podstatné a nevymykají se z obecných zákonitostí socialistické právní úpravy pracovního poměru. De lege ferenda je třeba uvažovat o jednotlivých změnách, které by socialistickou kvalitu právní úpravy rozvíjely na vyšší stupeň v závislosti na rozvoji socialistické ekonomiky.

- Z hlediska právního postavení socialistických organizací se jeví nutnou právní úprava pracovněprávní subjektivity koncernových podniků a účelových zařízení koncernů přímo v zákoníku práce; taktéž u rozpočtových a příspěvkových organizací je potřebná nová právní úprava jejich pracovněprávní subjektivity.
- je zapotřebí vyřešit z pracovněprávního hlediska problematiku sdružených pracovišť podle § 306 a) hospodářského zákoníku i stáží.
- Pracovněprávní způsobilost občana vyžaduje v zákoníku práce komplexní úpravu vzhledem k prodloužení povinné školní docházky a některým dalším ustanovením nového školského zákona; nejvhodnější by

bylo vázat vznik pracovněprávní subjektivity občana na dovršení 16 let, popř. na dovršení 16 let a dokončení povinné školní docházky.

- Po dovršení 15 let by bylo ovšem nutno připustit účast občanů na odborném vyučování, na odborné praxi a na jiné společensky prospěšné práci, která je součástí jejich výchovy a vzdělávání; ostatní účast na společensky prospěšné práci připustit jen v době školních prázdnin nebo jiného školního volna. Mělo by se pamatovat i na výjimečnou možnost zaměstnávání dětí při uměleckých představeních a stanovit k tomu cíli další podmínky.
- Stav pracovní kázně jako neoddělitelné součásti řízení společenské práce, a tudíž i pracovněprávních vztahů na všech jejich úsecích, není na žádoucí úrovni; nejde ovšem jen o výsledek právní úpravy, ale o působení daleko širšího souboru různých činitelů. Aby i právní úprava pracovní kázně a kárné odpovědnosti byla efektivnější, je zapotřebí prodloužit dosavadní jednoměsíční subjektivní prekluzivní lhůtu. Z hlediska dalších sankcí na porušování pracovní kázně je žádoucí organizacím usnadnit použití okamžitého zrušení a výpovědi pro hrubé porušení pracovní kázně pracovníka.
- Právní úprava by měla též usnadnit výměnu pracovníků ve špičkových funkcích ve státním i hospodářském aparátu, především jejich ustanovování a odvolávání z funkce.
- Vnitropodniková normotvorba by měla povinnosti vedoucích pracovníků podrobněji a přehledněji rozpracovat. To platí i pro úsek kádrové politiky, která určuje zásady pro výběr pracovníků do funkcí, jejich výchovu, hodnocení i způsob řízení kádrové práce v zájmu rozvoje pracovních kolektivů.
- Zařazování pracovníků na pracovní místa, tzv. adaptační proces ve státní správě, odborná praxe absolventů vycházejících ze škol, výchova a další vzdělávání pracovníků, jsou podrobněji rozpracovány ve vládních nařízeních, směrnicích a metodických pokynech. Některé zásady by měly být zobecněny a upraveny zákoníkem práce a prováděcími předpisy.
- Bude třeba provést hodnocení všech dosud platných premiových řádů a pravidel pro poskytování odměn, zda je v nich zejména vyjádřena dostatečně výrazně orientace na kvalitativní ukazatele a odpovědnost pracovníků za plnění uložených úkolů.
- Není dosud vyjasněna koncepce vnitroorganizačních normativních aktů (aktů lokální povahy), jako jsou zejména pracovní řády, premiové řády, pravidla bezpečnosti práce, kolektivní smlouvy a jejich vzájemný vztah i jejich vztah k organizačním řádům a statutům.

- Pokud jde o kolektivní smlouvy, nabízí se otázka, zda by neměly obsahovat závazky týkající se zásad prémiování, poskytování mimořádných odměn, odměn při životních výročí, zásad pro poskytování bezúročných půjček a obdobných plnění.
- Odborová struktura u nás, obdobně jako v dalších socialistických zemích, je velice příznivá pro realizaci účasti pracovníků na řízení, neboť organizační jednota, početnost členstva a výrobně teritoriální princip umožňuje, aby odborové orgány přejímaly úlohu zastupitelských orgánů, jednajících jménem pracujících té organizační složky, v jejímž rámci působí.
- Účast pracujících na řízení prostřednictvím odborů je v čs. pracovním právu podrobně upravena. Vznikají však nové formy, např. komplexní racionalizační brigády, podnikové výbory apod., což vyžaduje přezkoumání a doplnění dosavadní právní úpravy. Bude třeba také uvážit, zda by se v zájmu posilování úlohy pracovních kolektivů, k čemuž přináší inspiraci zákon SSSR z r. 1983 o pracovních kolektivech, neměla některá opatření, týkající se všech pracovníků, dávat k projednání a ke schválení celému pracovnímu kolektivu (nejen členské schůzi nebo konferenci ROH). Jde např. o kolektivní smlouvy, pracovní řády, o prémiové řády apod. Tím by se zvýraznila zastupitelská úloha orgánů ROH. Největším úkolem v oblasti účasti pracovníků na řízení bude zbavit veškeré formy účasti formálnosti.

B.

Ze srovnání úpravy vzniku a změn pracovního poměru v československém pracovním právu a pracovním právu jiných zemí RVHP je zřejmé, že naše úprava sleduje stejné cíle jako úpravy v těchto zemích a snaží se řešit problematiku vzniku a změn pracovního poměru s přihlédnutím k oprávněným zájmům pracovníků, socialistických organizací i socialistické společnosti jako celku. Přesto je jistě žádoucí uvažovat o možnostech dalšího zdokonalování určitých aspektů naší pracovněprávní úpravy těchto otázek de lege ferenda.

- Bylo by žádoucí určitým způsobem omezit možnost vzniku pracovního poměru na dobu určitou (např. stanovením maximálně přípustné doby trvání, případně též stanovením důvodů, ze kterých je možné uzavřít pracovní smlouvu s časově omezenou dobou platnosti).
- Ve vztahu k některým kategoriím pracovníků, zejména pracovníků, jimž je poskytována zvýšená ochrana s přihlédnutím k jejich věku nebo zdravotnímu stavu (mladistvým, občanům se změněnou pracovní schopností aj.), by bylo žádoucí stanovit zákaz zkušební doby, popřípadě

- omezit možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ze strany organizace.
- V souvislosti s vědeckotechnickým rozvojem a vyššími formami kooperace mezi socialistickými organizacemi se stává stále aktuálnější vzájemná výměna zkušeností mezi jednotlivými organizacemi, což často předpokládá i dočasnou „výměnu pracovníků“ spolupracujících organizací; bylo by proto žádoucí, aby zákoník práce ČSSR počítal i s možností uzavírání trojstranných dohod o dočasném převedení pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci, a to na základě souhlasného projevu vůle obou zainteresovaných organizací i pracovníka, kterého by se dočasná změna pracovního poměru týkala.
 - Při převedení pracovníka na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, z důvodu prostoje nebo nezbytné provozní potřeby jednostranným opatřením organizace, by bylo žádoucí vyžadovat důsledněji respektování kvalifikace, případně i specializace pracovníka.
 - Bylo by vhodné rozšířit dobu trvání převedení na jinou vhodnou práci, neohrožující mateřské poslání pracovnice, která v současnosti zahrnuje období do devíti měsíců po porodu, až do doby dosažení jednoho roku věku dítěte, a za celou tuto dobu zaručit pracovníci zachování průměrného měsíčního výdělku.
 - Bylo by možné uvažovat o zakotvení zvýšené ochrany některých kategorií pracovníků či pracovnic před převedením, resp. přeložením z provozních důvodů, zejména v tom směru, že by je nebylo možné takto převést nebo přeložit proti jejich vůli (tato ochrana by se např. mohla týkat pracovníků se změněnou pracovní schopností, pracovníků ve věku blízkém důchodového věku, ale také těhotných pracovnic a matek pečujících o děti do určitého věku, které jsou chráněny před přeložením, nikoliv však též před převedením z provozních důvodů proti jejich vůli).
 - Dále by bylo možné uvažovat o řešení, které by připouštělo převedení pracovníka na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě v případě trvalé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce jen s jeho souhlasem, aby nemohlo docházet k trvalé změně v obsahu pracovního poměru proti vůli pracovníka.
 - Bylo by též možné uvažovat o tom, zda by spolurozhodování závodního výboru ROH v případech, kdy je organizace povinna převést pracovníka na jinou práci ve smyslu § 37 odst. 1 ZP, nemělo být nahrazeno součinností (při spolurozhodování totiž nelze vyloučit vznik případů, kdy organizace nebude moci včas nebo dokonce vůbec splnit zákoníkem uloženou povinnost, týkající se převedení pracovníka na jinou práci,

přestože zákonný důvod pro převedení existuje; ochrana pracovníka pro případ, že důvod pro převedení neexistuje, je zajištěna možností uplatnit v pracovním sporu neplatnost převedení pro nedostatek důvodů podle § 37 odst. 1 a stačilo by, kdyby tato ochrana byla doplněna vyjádřením negativního stanoviska závodního výboru ROH v rámci součinnosti k převedení v daném případě).

C

Pro ochranu socialistického vlastnictví při účasti občanů na společenské práci a při rozdělování ze společenských spotřebních fondů hraje rozhodující úlohu preventivně výchovná funkce, která se promítá v celé naší právní úpravě. Projevují se v ní i ostatní funkce, zejména reparační a v některých směrech i represivní.

Ochrana socialistického vlastnictví při účasti občanů na společenské práci a při rozdělování ze společenských spotřebních fondů je zajišťována především rozsáhlým systémem ustanovení o odpovědnosti jak v pracovním právu, tak i v právu sociálního zabezpečení. Nelze samozřejmě zapomínat ani na právní úpravu, která stimuluje pozitivně občany k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.

Systém odpovědnosti v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení v celé jeho šíři zahrnující jednotlivé druhy odpovědnosti působí komplexně na ochranu socialistického vlastnictví; jednotlivé její druhy se vzájemně podporují, prolínají a kombinují. Efektivnost právní úpravy ochrany socialistického vlastnictví je tak možno posoudit právě pouze s přihlédnutím k celému systému a nikoli pouze s ohledem na jednotlivé druhy odpovědnosti.

Z pohledu pracovního práva a práva sociálního zabezpečení je stávající systém z hlediska zásad právní úpravy a její koncepce v podstatě vyhovující. Rozhodující úlohu v něm hraje zejména hmotná odpovědnost a v jejím rámci především odpovědnost za škodu. Důležitá role při ochraně socialistického vlastnictví připadá však i dalším druhům pracovněprávní odpovědnosti. Na prvním místě mezi těmito dalšími druhy by zřejmě bylo třeba jmenovat kárnou odpovědnost.

— Omezení náhrady škody způsobené pracovníkem z nedbalosti v pracovněprávních vztazích horním limitem trojnásobku jeho měsíčního výdělku v podstatě vyhovuje (limity najdeme v různých formách i ve většině zákoníků práce členských států RVHP), bylo by možno však uvažovat o zakotvení pravomoci rozhodčí komise nebo soudu náhradu škody zvýšit nad tento limit, byla-li škoda způsobena trestným činem, jde-li o zvláště hrubou nedbalost.

— Jeví se nutným zkoumat a zhodnotit vztah pracovněprávní odpověd-

nosti a smluvního pojištění proti odpovědnosti; jde o to, aby oba instituty působily společně efektivně k předcházení škodám při účasti občanů na společenské práci.

- V právu sociálního zabezpečení mají sankce na porušování povinností na ochranu socialistického vlastnictví specifický charakter. Nejcitelnější sankcí pro pracovníka je neexistence nároku v určitých případech, např. na nemocenské; výchovná stránka je zdůrazněna možností dobrovolného přiznání části nemocenského.
- Okruh případů, kdy nevzniká nárok na nemocenské, by měl být s ohledem na růst případů pracovních neschopností způsobených použitím omamných prostředků rozšířen o pracovní neschopnost, kterou si pracovník takto přivodil.
- Odpovědnost příjemců za přeplatky na dávkách není upravena jednotně na jednotlivých úsecích sociálního zabezpečení (nemocenské pojištění, důchodové zabezpečení apod.). Společná odpovědnost příjemce dávky a organizace za přeplatky je upravena v důchodovém zabezpečení a nikoliv v nemocenském pojištění. V nemocenském pojištění platí objektivní odpovědnost organizace za přeplatky na dávkách, a to tedy bez ohledu na porušení nebo zanedbání povinností organizace; preventivně výchovná funkce je touto konstrukcí odpovědnosti oslabena.

Z hlediska dalšího rozvoje nejen pokud jde o samotnou odpovědnost, ale i pokud jde o rozvoj práva sociálního zabezpečení by kromě posílení sociálních a právních jistot našich občanů nepochybně přispěl i k dalšímu zdokonalení ochrany majetku v socialistickém vlastnictví v oblasti sociálního zabezpečení.

Марие Каленска и кол.

Правовое регулирование участия граждан в трудовом процессе и его воздействие на экономическое и социальное развитие

Выводы

А

Хотя исследование проблематики трудового права в свете задач, вытекающих из Комплекса мероприятий, и направляет свое внимание прежде всего на экономически организующую роль трудового права, все-же нельзя оставить в стороне вторую его неотъемлемую роль, а именно роль охранную. Забота о работниках вообще и забота об особых группах работников представляет собой необходимое требование социалистического трудового права.

Кодекс труда, как и кодексы труда других социалистических стран, исходит из концепции трудового права как орудия управления народным хозяйством и орудия гарантий прав трудящихся; дело, таким образом, касается сочетания вышеуказанных функций, что является типичным для социалистического трудового права; это можно узнать в результате сопоставления кодексов труда социалистических стран. Разумеется, что временное единство не исключает определенных различий, вытекающих из национальных, в частности, экономических условий отдельных государств и их традиции; обнаруженные различия не являются существенными и не выходят за рамки общих закономерностей социалистического правового регулирования трудового правоотношения — де леге ференда следует обсудить вопрос об отдельных изменениях, которые поднимали бы социалистическое качество правового регулирования на более высокий уровень в зависимости от развития социалистической экономики.

- С точки зрения правового положения социалистических организаций потребность нового правового урегулирования трудовой правовой субъективности предприятий-концернов и целевых учреждений концернов прямо в кодексе труда; также в случае бюджетных организаций оказывается нужным новое правовое урегулирование их трудовой правовой субъективности.
- С точки зрения трудового права следует решить проблематику объединенных мест работы согласно § 306а) хозяйственного кодекса, а также стажировок.
- Трудовая правоспособность гражданина нужно в кодексе труда урегулировать по-новому с учетом продленного обязательного школьного обучения и некоторых других положений нового закона о школах; целесообразнее всего связать возникновение правовой субъективности в области трудового права с достиже-

нием 16 лет, или же с достижением 16 лет и окончанием обязательного школьного обучения.

- По достижении пятнадцатилетнего возраста, однако, нужно допускать участие граждан в специальном обучении, в специальной практике и в других видах общественно полезной работы, которая представляет собой составную часть их воспитания и образования; другие виды участия в общественно полезной работе разрешать лишь во время каникул или в свободное время, когда нет занятий. Во внимание следует принять также исключительную возможность работы детей в связи с художественными спектаклями и определить в указанных целях условия.
- Состояние дисциплины труда в качестве неотделимой составной части управления общественным трудом и, следовательно, также трудовыми правоотношениями на всех участках не находится на желательном уровне; дело, однако, касается не только результата правового регулирования, но также воздействия гораздо более широкого комплекса разных факторов. В интересах большей эффективности правового регулирования дисциплины труда и дисциплинарной ответственности следует продлить существующий одномесечный субъективный пресекательный срок. С точки зрения следующих санкций за нарушение дисциплины труда желательно для большего числа организаций сделать более простым применение расторжения трудового отношения и предупреждения о расторжении трудового отношения на основании грубого нарушения трудовой дисциплины работником.
- Правовое регулирование должно облегчить также обмен работников, занимающих высшие функции в государственном и хозяйственном аппаратах, прежде всего их назначение и освобождение от должности.
- Внутризаводское нормотворчество должно более подробно и более наглядно разработать обязанности руководящих работников. Это может иметь силу также для участка политики кадров, которая определяет принципы для выбора работников на должности, их подготовку, оценку и способ руководства работой в области кадров в интересах развития коллективов трудящихся.
- Закрепление рабочих мест за работниками, т. наз. процесс адаптации в государственном управлении, специальная практика выпускников, подготовка и дальнейшее образование работников, более подробно разработаны в правительственных распоряжениях, инструкциях и методических указаниях. Некоторые принципы должны найти обобщение и урегулирование в кодексе труда и в подзаконных актах.
- Следует провести оценку всех до сих пор действующих положений о премировании и правил по предоставлению вознаграждений с точки зрения того, если в них в достаточной степени определено выражена, в частности, ориентировка на качественные показатели и ответственность работников за выполнение возложенных задач.
- До сих пор не выяснена концепция внутриорганизационных нормативных актов (актов локального характера), каковыми являются, в частности, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, правила безопасности труда, коллективные договоры и их взаимоотношение, а также их отношение к правилам организационного распорядка и положения.
- В отношении коллективных договоров напрашивается вопрос о том, если включить в них обязательства по принципам премирования, предоставления внеочередного вознаграждения, вознаграждения в связи с жизненными юбилеями, по принципам беспроцентных займов и аналогичных видов исполнения.
- Структура профсоюзов у нас, как и в других социалистических странах, является весьма благоприятной для реализации участия работников в управлении, так как

организационное единство, численность членов и производственно-территориальный принцип позволяет профсоюзным органам принять роль представительных органов, действующих от имени трудящихся того организационного подразделения, в рамках которого они действуют.

- Участие трудящихся в управлении посредством профсоюзов в чс. трудовом праве подробно урегулировано. Возникают, однако, новые формы, напр., комплексные рационализаторские бригады, заводские комитеты и т. п., что требует пересмотра и дополнения существующего правового регулирования. Следует взвесить, если в интересах укрепления роли трудовых коллективов, к чему ведет и вдохновляет закон СССР 1983 г. о трудовых коллективах, некоторые мероприятия, которые касаются всех работников не давать на рассмотрение и утверждение всего коллектива (а не только общего собрания или конференции РПД). Дело касается, напр., коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, положений о премировании, и т. п. Вышеуказанным укрепились бы представительная роль органов РПД. Самая большая задача в области участия работников в управлении состоит в устранении формальности в отношении всех форм этого участия.

Б

Из сопоставления регулирования возникновения и изменений трудового правоотношения в чехословацком трудовом праве и праве других стран-членов СЭВ вытекает, что наше регулирование преследует те же цели, что и регулирование в этих странах, стремясь решать проблематику возникновения и изменений трудового правоотношения с учетом законных интересов работников, социалистических организаций и социалистического общества в целом. Несмотря на это, желательно, конечно, думать о возможностях дальнейшего совершенствования определенных аспектов нашего регулирования трудовым правом этих вопросов де леге ференда.

- Желательно определенным образом ограничить возможность установления трудового отношения на определенный срок (напр., путем установления максимально допустимого срока продолжительности, или же также путем определения оснований, на которых можно заключить трудовой договор на определенный срок).
- По отношению к некоторым категориям работников, в частности работников, которым предоставляется повышенная охрана, ввиду их возраста или состояния здоровья (несовершеннолетним, гражданам с пониженной трудоспособностью и др.), желательно установить запрет испытательного срока, или же ограничить возможность одностороннего расторжения трудового договора в течение испытательного срока со стороны организации.
- В связи с научно-техническим развитием и высшими формами кооперации между социалистическими организациями все более актуальным становится взаимный обмен опытом между отдельными организациями, что часто предполагает также временный „обмен работниками“ сотрудничающих организаций; поэтому желательно, чтобы кодекс труда ЧССР предполагал также возможность заключения трехсторонних договоров о временном переводе работника на работу в другой организации на основании согласованного волеизъявления обеих заинтересованных организаций и работника, которого временное изменение трудового правоотношения касалось бы.
- При переводе работника на другой вид работы, чем определено в трудовом договоре, по причинам простоя или необходимой производственной потребности,

- путем одностороннего мероприятия организации, желательно более последовательно требовать учет квалификации, или же специализации работника.
- Целесообразно продлить срок перевода на другой подходящий вид работы, не угрожающий материнству работницы, который в настоящее время включает период до 9 месяцев после родов, до достижения одного года ребенка при обеспечении на весь этот период сохранения среднего месячного заработка.
 - Возможно взвесить закрепление повышенной охраны некоторых категорий работников или работниц от перевода, по производственным причинам, в частности, в том смысле, что такой перевод не возможен против их воли (такая охрана могла бы, напр., касаться работников с изменением трудоспособности, работников, возраст которых приближается к пенсионному, но также беременных работниц и матерей, заботящихся о детях определенного возраста, которые охраняются от перевода, но не также от перевода по производственным причинам против их воли).
 - Далее можно рассмотреть решение, которое допускало бы перевод работника на другую работу, чем определено в трудовом договоре, в случае потери трудоспособности для выполнения договоренной работы только с его согласия, чтобы изменение содержания трудового отношения не могло осуществляться против воли работника.
 - Взвесить можно также то, если участие заводского комитета РПД в решении в случаях, когда организация обязана перевести работника на другую работу в смысле § 37 (ч. 1 кодекса труда, не заменить содействием) дело в том, что в первом случае нельзя исключить случаи, когда организация не сможет вовремя или даже вообще исполнить законом возложенную обязанность по переводе работника на другую работу, хотя и законное основание для такого перевода имеется; охрана работника на случай, что основания для перевода нет, обеспечивается возможностью применения в трудовом споре недействительности перевода из-за отсутствия оснований согласно 37 ч. 1 и достаточным являлось бы дополнение этой охраны выражением отрицательной позиции заводского комитета РПД в рамках содействия к переводу в указанном случае).

В

Для охраны социалистической собственности при участии граждан в общественной работе и при распределении из общественных фондов потребления решающую роль играет предупредительно-воспитательная функция, которая находит отражение во всем нашем правовом регулировании. В ней проявляются также другие функции, в частности, репарационная и в некоторых направлениях также репрессивная.

Охрана социалистической собственности при участии граждан в общественном труде и при распределении из общественных фондов потребления обеспечивается прежде всего посредством обширной системы положений об ответственности как в области трудового права, так и в области социального обеспечения. Нельзя, разумеется, забывать ни о правовом регулировании, которое положительным образом стимулирует граждан к охране имущества в социалистической собственности.

Система ответственности в трудовом праве и в праве социального обеспечения в полном ее объеме, включающем. Отдельные виды ответственности оказывают комплексное воздействие на охрану социалистической собственности; отдельные ее виды взаимодействуют друг на друга, переплетаются и сочетаются. Эффективность правового регулирования охраны социалистической собственности можно, таким образом, оценить лишь с учетом всей системы, а не только одних отдельных видов ответственности.

С точки зрения трудового права и права социального обеспечения существующая система в отношении принципов правового регулирования и его концепции является по сути дела удовлетворяющей. Решающую роль играет в нем, в частности, материальная ответственность, а в рамках этой ответственности прежде всего ответственность за ущерб. Важная роль при охране социалистической собственности отводится, однако, также другим видам ответственности в области трудового права. Среди них на первом месте следует, видимо, указать дисциплинарную ответственность.

- Ограничение возмещения ущерба, причиненного работником по небрежности в трудовых правоотношениях в пределах трехкратного размера его месячного заработка является по сути дела подходящим (пределы встречаются в разных формах также в большинстве кодексов труда стран-членов СЭВ); можно, однако, взвесить закрепление полномочий третьей комиссии, или суда поднять возмещение ущерба выше указанных пределов, если ущерб причинен вследствие преступных действий, если дело касается особенно грубой неосторожности.
- Необходимым является исследование и оценка отношения трудовой ответственности и договорного страхования от ответственности; дело касается того, чтобы оба института оказывали совместное эффективное воздействие на предупреждение ущерба при участии граждан в общественном труде.
- В области права социального обеспечения санкции за нарушение обязанностей в связи с охраной социалистической собственности носят специфический характер. Самой ощутимой санкцией для работника является отсутствие права в определенных случаях, напр., на пособие во время болезни; воспитательная сторона подчеркивается возможностью добровольного признания части пособия.
- Круг случаев, когда право на пособие во время болезни не имеется, следует — учитывая рост случаев нетрудоспособности причиненных употреблением наркотических средств — расширить на нетрудоспособность, в которой работник таким образом виновен.
- Ответственность получателей за переплату не урегулирована единообразно на отдельных участках социального обеспечения (страхование на случай болезни, пенсионное обеспечение и т. п.). Совместная ответственность получателя пособия и организации за переплату урегулирована в пенсионном обеспечении, а не в страховании на случай болезни. В последнем имеет силу объективная ответственность организации за переплату, несмотря на нарушение обязанности организации; предупреждающе воспитательная функция указанной конструкцией ответственности ослабляется.

С точки зрения дальнейшего развития — не только в отношении самой ответственности, но и в отношении развития права социального обеспечения — следует это право кодифицировать. Кодекс права социального обеспечения кроме укрепления социальных и юридических гарантий наших граждан несомненно содействовал бы также дальнейшему совершенствованию охраны имущества в социалистической собственности в области социального обеспечения.

Marie Kalenská et coll.

Réglementation de la participation des citoyens au processus de travail et son impact sur le développement économique et social

Conclusions

A

Bien que l'analyse des problèmes concernant le droit du travail, vue sous l'aspect des tâches découlant de l'Ensemble des Mesures, vise en particulier le rôle économique-organisationnel du droit du travail, on ne doit pas négliger son second rôle qui lui est immanent, c'est-à-dire le rôle de protection. Le souci relatif au travailleur en général ou à certains groupes de travailleurs en particulier demeure la préoccupation intégrante au droit du travail socialiste.

Comme dans d'autres pays socialistes, notre code du travail conçoit le droit du travail en tant qu'instrument de gestion de l'économie nationale et tel un moyen garantissant les droits des travailleurs; il s'agit donc d'une jonction de la fonction de protection et économico-organisationnelle, ce qui est caractéristique pour le droit du travail socialiste et ce que nous constatons en comparant les codes du travail des pays socialistes. Bien sûr cet aspect d'unité n'exclut pas certaines différences dues aux conditions nationales spécifiques, surtout économiques, du pays et à la tradition, mais les divergences que l'on constate ne sont pas substantielles et ne dérogent nullement aux lois générales de la législation socialiste régissant les rapports de travail. — On doit envisager de lege ferenda certaines modifications ayant pour but de promouvoir la qualité socialiste de cette réglementation à un niveau supérieur en rapport avec le développement de l'économie socialiste.

— Du point de vue de la situation juridique des organisations socialistes une nouvelle réglementation de la subjectivité de droit du travail des entreprises konzerns et des établissements à buts déterminés des konzerns incluse directement dans le code du travail devient évidente; de même les organisations budgétaires et subventionnées nécessitent une nouvelle réglementation de leur subjectivité de droit du travail.

— Il est nécessaire de résoudre les questions de droit du travail concernant les lieux de travail associés conformément au § 306 a) du code économique et les stages.

— La capacité de droit du travail du citoyen doit être modifiée dans le code du travail étant donné le prolongement de la scolarité obligatoire et certaines dispositions de la nouvelle loi scolaire; il conviendrait de fixer la naissance de la

subjectivité de droit du travail à l'âge de 16 ans, éventuellement au moment où le citoyen atteint l'âge de 16 ans et termine la scolarité obligatoire.

- Cependant il faudrait permettre au citoyen ayant atteint l'âge de 15 ans l'accès à l'enseignement spécialisé, à la pratique professionnelle et à l'autres activités utiles pour la société faisant partie intégrante de son éducation et de son instruction; lui permettre de prendre part aux autres sortes d'activités utiles pour la société uniquement pendant les vacances ou jours de repos scolaires. On devrait aussi fixer des conditions exceptionnelles offrant aux enfants la possibilité d'être engagés dans le représentations artistiques.
- La discipline au travail en tant qu'élément intégrant dans la direction du travail social ainsi que la réglementation des rapports de droit du travail à tous les niveaux du travail social méritent une plus grande attention; ceci résulte non seulement de la réglementation existante mais de l'impact de nombreux facteurs très divers. Or pour rendre la discipline au travail et la responsabilité disciplinaire plus efficaces il conviendrait de prolonger le délai d'exclusivité subjectif établi jusqu'ici à un mois. Quant aux autres sanctions infligées en cas de violation de la discipline au travail, on devrait donner à plusieurs organisations la possibilité de suspendre immédiatement et de licencier un travailleur en cas de violation grave de la discipline au travail.
- La réglementation devrait également permettre les remaniements des cadres supérieurs aux fonctions d'Etat et économiques les plus élevées, et faciliter surtout leur nomination et révocation.
- La fixation des normes à l'intérieur des entreprises devrait déterminer de façon plus précise et plus détaillée les obligations des travailleurs responsables. Le même principe devrait être appliqué dans le domaine de la politique des cadres qui répond du choix des travailleurs aux différents postes, de la formation professionnelle, de l'appréciation et du mode de direction du travail avec les cadres conforme à l'intérêt du développement des collectivités de travail.
- La classification des travailleurs selon les postes de travail, le «processus d'adaptation» dans l'administration d'Etat, la pratique professionnelle des étudiants quittant l'école, l'éducation et la formation continue des travailleurs sont établis de façon détaillée par les décrets du gouvernement, les directives et les instructions méthodiques. Certains principes devraient être généralisés et régis par le code du travail et des règles d'application.
- Il est nécessaire de procéder à une révision de tous les règlements et prescriptions en vigueur concernant l'octroi de primes et rémunérations en vue de relever les indices qualitatifs et la responsabilité du travailleur dans l'exécution de la tâche fixée.
- Il reste à préciser la conception des actes normatifs d'organisation interne (de caractère «actulocal») tels que le règlement du travail, les prescriptions relatives aux primes, les règles concernant la sécurité du travail, les conventions collectives et leurs rapports mutuels ainsi que leurs rapports envers les règlements d'organisation et les statuts.
- Quant aux conventions collectives, on pourrait envisager la possibilité d'y inclure les obligations concernant le versement des primes, des rémunérations exceptionnelles, de récompenses à l'occasion d'anniversaires, les conditions de prêts sans intérêts et autres prestations.
- Comme dans d'autres pays socialistes, la structure de notre organisation syndicale offre les meilleures conditions aux travailleurs pour stimuler leur coparticipation à la gestion, car l'unité organisationnelle, l'effectif des membres et le principe

sectoriel et territorial appliqué permettent aux organismes syndicaux d'agir au nom des travailleurs dans le secteur dont ils sont l'organe représentatif.

- Le droit du travail tchécoslovaque régit de façon détaillée la coparticipation des travailleurs à la gestion par l'intermédiaire des syndicats. Mais étant donné que de nouveaux éléments se sont constitués, par exemple les Brigades complètes de rationalisation, les Comités d'entreprise, etc. la réglementation actuelle devrait être revue et complétée. On pourrait aussi envisager de renforcer le rôle des collectivités de travail, selon l'exemple de la loi sur les collectivités de travail promulguée en URSS en 1983, en soumettant certaines mesures à l'examen et à l'approbation de l'ensemble des travailleurs (c'est-à-dire non seulement à la réunion plénière des membres ou à la conférence du Mouvement syndical révolutionnaire). Ceci concernerait par exemple les conventions collectives, les règlements du travail, les prescriptions relatives aux primes, etc. De cette manière le rôle représentatif des organismes du Mouvement syndical révolutionnaire serait plus manifeste. Mais la tâche la plus importante consiste à priver la coparticipation des travailleurs à la gestion de sa formalité.

B

En comparant la réglementation régissant la naissance et les modifications du contrat de travail dans le droit du travail tchécoslovaque et dans celui d'autres pays du CAEM, on constate une identité des buts dans l'effort de résoudre les problèmes relatifs à la naissance et aux modifications du contrat de travail conformément aux intérêts légitimes du travailleur, de l'organisations socialiste et de la société socialiste tout entière. Cependant il est incontestable que certains aspects de notre réglementation relative à ces problèmes méritent d'être complétés de lege ferenda.

- On devrait envisager de limiter les possibilités donnant naissance au contrat de travail à durée limitée (par exemple en fixant le délai maximum de durée, ou éventuellement en fixant les motifs pour lesquels le contrat à durée limitée peut être conclu).
- On devrait envisager d'interdire la période d'essai ou de réduire la possibilité de résiliation du contrat de travail de la part de l'organisation au cours de la période d'essai dans le cas de certaines catégories de travailleurs jouissant de la protection légale vu leur âge ou leur état de santé (jeunes personnes, personnes dont la capacité de travail se trouve modifiée, etc.).
- Etant donné le développement scientifico-technique et les formes supérieures de coopération entre les organisations socialistes, l'échange d'expériences entre organisations s'accroît ce qui entraîne souvent «l'échange temporaire» de certains travailleurs de ces organisations. C'est pourquoi il faudrait inclure au code du travail tchécoslovaque la conclusion du contrat tripartite prévoyant la mutation d'un travailleur à une autre organisation pour un certain temps sur l'assentiment exprimé des deux organisations intéressées et du travailleur en question.
- En cas de mutation d'un travailleur à un travail de catégorie différente de celle qui figure dans le contrat de travail, que ce soit pour des raisons de temps de travail insuffisamment utilisé ou pour des raisons de service obligeant l'organisation à prendre une décision unilatérale il conviendrait d'exiger davantage que l'on tienne compte de la qualification ou de la spécialisation du travailleur intéressé.
- On devrait prolonger la période de mutation à un travail adéquat pour les travailleuses mères jouissant de la protection en cas de maternité, qui s'étend actuellement à une durée de 9 mois après l'accouchement, jusqu'à ce que l'enfant ait

atteint l'âge de un an tout en garantissant à la mère le même salaire mensuel moyen.

- Il faudrait réexaminer le sujet de l'augmentation de la protection de certaines catégories de travailleurs ou travailleuses vis-à-vis de leur mutation ou transfert pour des raisons de service et empêcher qu'ils ne puissent être déplacés contre leur volonté (cette protection pourrait concerner par exemple les travailleurs dont la capacité de travail se trouve modifiée, les travailleurs approchant de la retraite, les travailleuses enceintes et les mères de famille s'occupant d'enfants en bas âge jouissant de la protection contre le déplacement non pas contre la mutation à un autre travail pour des raisons de service sans leur consentement).
- Il faudrait résoudre le problème de la mutation d'un travailleur à un travail différent de celui qui figure au contrat de travail au cas où il a perdu la capacité de travail requise de façon à ce que le contenu du contrat ne puisse pas être modifié de manière durable sans le consentement du travailleur intéressé.
- Il faudrait réexaminer la question de la décision commune du comité d'entreprise du Mouvement syndical révolutionnaire qui est nécessaire dans le cas où l'organisation est obligée de déplacer le travailleur pour un autre travail conformément au § 37 alinéa 1 du code du travail, et de la remplacer par une coparticipation (car dans le cas de la décision commune il pourrait arriver que l'organisation sera incapable de déplacer le travailleur à temps ou même jamais bien que le motif de la mutation prévu par la loi existe; la protection du travailleur au cas où le motif de la mutation n'existe pas est garantie dans les litiges de travail par la possibilité de demander l'annulation pour manque de motifs selon le § 37 alinéa 1, et il suffirait donc en cas de coparticipation que le comité d'entreprise du MSR s'exprime négativement sur la mutation du travailleur).

C

La fonction éducative joue un rôle déterminant préventif dans la protection de la propriété socialiste lors de la participation des citoyens au travail social et lors de la distribution provenant des fonds sociaux de consommation. La fonction éducative se manifeste dans l'ensemble de notre réglementation avec d'autres fonctions, la fonction réparatrice en particulier et répressive dans certains sens.

La protection de la propriété socialiste lors de la participation des citoyens au travail social et lors de la distribution provenant des fonds sociaux de consommation est garantie par un système abondant de dispositions incluses dans le droit du travail d'une part et dans le droit de la sécurité sociale d'autre part. Il ne faut pas omettre non plus la réglementation stimulant de façon positive l'attitude ces citoyens vis-à-vis de la propriété socialiste.

Le système de la responsabilité est intégralement compris dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale. Les différentes sortes de responsabilité agissent de manière complexe dans la protection de la propriété socialiste; ces différentes sortes de responsabilités se complètent, se combinent et agissent mutuellement. L'efficacité de la réglementation de la protection de la propriété socialiste doit être évaluée en tenant compte de l'ensemble de ce système, non pas par rapport à l'une ou l'autre sorte de responsabilité.

Le système existant convient par les principes et la conception de sa réglementation au point de vue du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Le rôle le plus important incombe à la responsabilité matérielle y compris la responsabilité pour le dommage causé. Les autres sortes de responsabilités de droit du travail jouent un rôle non moins important dans la protection de la propriété socialiste.

Parmi celles-ci la responsabilité disciplinaire mérite sans doute la première place.

- Dans les rapports de droit du travail, la limite du dédommagement dû en cas de dommage causé par négligence et qui constitue au maximum le triple du salaire mensuel du travailleur semble adéquate (la plupart des codes du travail des pays membres du CAEM prévoient différents genres de limites); on pourrait envisager de soumettre à la compétence du tribunal ou d'une commission d'arbitrage l'éventualité de hausser cette limite dans le cas où le dommage a été causé par infraction ou par négligence grave.
- Il serait urgent de revoir et de réexaminer le rapport de la responsabilité de droit du travail et de l'assurance conventionnelle contre la responsabilité; il conviendrait que toutes deux coparticipent efficacement à la prévention des dommages causés par les citoyens engagés dans le travail social.
- Dans le droit de la sécurité sociale, les sanctions en cas de manquement à l'obligation de protéger la propriété socialiste revêt un caractère spécifique. La perte du bénéfice à certaines prestations, par exemple à la prestation maladie est pour le travailleur la sanction qui l'atteint le plus. L'effet éducatif peut être accentué en ne versant au travailleur qu'une partie de la prestation maladie qui lui est due.
- Les cas où le travailleur perd la droit à une prestation maladie devraient comprendre aussi les cas où l'incapacité de travail est provoquée par un abus de stupéfiants étant donné que ceux-ci deviennent de plus en plus fréquents.
- La responsabilité de celui qui a perçu un excédent de prestations n'est pas réglementée de façon uniforme dans les différents domaines de la sécurité sociale (assurance-maladie, assurance-vieillesse, etc.). La responsabilité mutuelle du bénéficiaire de la prestation et de l'organisation en cas d'excédent est réglementée pour l'assurance-vieillesse mais non pour l'assurance-maladie. Dans l'assurance-maladie l'organisation est objectivement responsable pour les excédents de versements en prestations, et cela sans égard s'il s'agit d'un manquement à son obligation ou d'une négligence; par sa structure, cette responsabilité affaiblit préventivement la fonction éducative.

Ce droit devrait être codifié non seulement du point de vue du développement ultérieur de la responsabilité mais surtout au profit de l'évolution du droit de la sécurité sociale. Le code du droit de la sécurité sociale renforcerait ainsi non seulement les garanties sociales et juridiques de nos citoyens, mais il contribuerait également au perfectionnement de la protection de la propriété socialiste au niveau de la sécurité sociale.

Použité zkratky

Zákoník práce = zák. č. 65/1965 Sb. v platném znění — publikovaný se změnami a doplňky vyhl. předs. Federálního shromáždění pod č. 55/1975 Sb. ve znění zák. č. 72/1982 Sb., zák. č. 111/1984 Sb. a zák. č. 22/1985 Sb.

zák.	— zákon
vyhl.	— vyhláška
Sb.	— Sbírka zákonů a nařízení
ROH	— Revoluční odborové hnutí
ZO ROH	— základní organizace Revolučního odborového hnutí
ZV ROH	— závodní výbor Revolučního odborového hnutí
ONV	— okresní národní výbor
KNV	— krajský národní výbor
MOP	— Mezinárodní organizace práce
MÚP	— Mezinárodní úřad práce
AUCI	— Acta Universitatis Carolinae Iuridica
SSSR	— Svaz sovětských socialistických republik
RSFSR	— Ruská socialistická federativní sovětská republika
BLR	— Bulharská lidová republika
MLR	— Maďarská lidová republika
MoLR	— Mongolská lidová republika
NDR	— Německá demokratická republika
PLR	— Polská lidová republika
RSR	— Rumunská socialistická republika

Pracovní modifikace některých socialistických zemí:

Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970

Zákoník práce RSFSR	(z r. 1972 ve znění pozdějších předpisů)
Zákoník práce BLR	(z r. 1951 ve znění pozdějších předpisů)
Zákoník práce MLR	(z r. 1967 ve znění pozdějších předpisů)
Zákoník práce MoLR	(z r. 1973)
Zákoník práce NDR	(z r. 1977)
Zákoník práce PLR	(z r. 1974 ve znění pozdějších předpisů)
Zákoník práce RSR	(z r. 1972)