

MARIE KALENSKÁ

PŮSOBNÍ PRACOVNÍHO PRÁVA NA ROZVOJ PRACOVNÍ INICIATIVY

I. ÚVODEM

Jedním z hlavních předpokladů ekonomického, sociálního a kulturního rozvoje společnosti je rozvoj pracovní iniciativy občanů zejména ve společenském pracovním procesu. To platí nepochybně pro všechny společenskoekonomické formace, tedy i pro naši soudobou společnost, kde pracovní iniciativa bude v převažující míře výrazem tvořivého a kladného poměru pracovníků k jejich práci. Jde o to, aby každý vykonával svou práci s chutí, uvědoměle se znalostí, s porozuměním, iniciativně, a též se sebeuspokojením, aby v ní nacházel realizaci svých tužeb a aby při vykonávání práce mohl uplatnit vlastního tvořivého ducha.¹⁾ Současný stav poměru pracovníků k práci ještě zdaleka nesplňuje uvedené požadavky na jeho kvalitu, nicméně přestavba hospodářského mechanismu a vědeckotechnický rozvoj vyžaduje ve zvýšené míře tvůrčí pracovní aktivitu. To znamená, že bez rozvoje vskutku kladného poměru k práci může být sötva přestavba hospodářského mechanismu úspěšně realizována.

Positivně anebo negativně ovlivňují rozvoj pracovní iniciativy různé faktory objektivního i subjektivního charakteru. Jde např. o charakter práce pracovníka, který se v souvislosti s vědeckotechnickým pokrokem mění. I když tyto změny nejsou rovnoměrné, vyžadují přizpůsobení v přípravě pro povolání, v kvalifikační struktuře, v požadavcích na schopnosti, fyzickou zdatnost a s tím související změny v pracovním zařazení, na rekvalifikaci, na postgraduální vzdělávání apod. Jde o optimální příznivé podmínky pro rozvoj osobnosti včetně jejího vztahu k práci, např. pracovní zařazení, pracovní prostředí, mezilidské vztahy, organizaci práce i vztahy k vedoucím pracovníkům. Patří sem i životní prostředí, které lze chápat jako prostředí mimopracovní. Jeho vlivy si pracovník přináší na

¹⁾ Takto charakterizují uvědomělý poměr k práci A. Mydlík a J. Bičovský v monografii „Pracovní právo a vztah k práci“, Práca 1985, str. 19; tuto charakteristiku považujeme za výstižnou.

pracoviště a přenáší je ve větší či menší míře na vztah k práci. Vztahy nadřízenosti a podřízenosti, organizace práce, účasti pracovníků na řízení organizace a překonávání pocitu manipulovaného subjektu a odcizení a získávání pocitu totožnosti zájmů s vedením organizací i státu jsou velice významnými faktory pro rozvíjení uvědomělého poměru k práci. Pracovní kázeň uvědomělá, nikoliv kázeň vynucená administrativními opatřeními a sankcemi je výrazným projevem opravdu dobrého poměru k práci.²⁾

Důležitým činitelem je pracovní motivace, zejména hmotná, morální a jiná. Pro pojem motivace existuje řada definic.³⁾ Nejjednodušší pojetí můžeme charakterizovat tak, že jde o soubor činitelů sloužících k využívání lidských zájmů (biologických i společenských) k tomu, aby pracovníci řádně plnili své pracovní úkoly. Motivace tedy ovlivňuje stránky plnění pracovních úkolů, jimiž je zejména množství a jakost práce i způsob, jakým pracovník přistupuje k plnění pracovních úkolů. Přitom škála hodnot a potřeb pracovníků a tím i jejich zájmů je různorodá a jejich pořadí je variabilní. Závisí na celé řadě různých faktorů, např. na věku pracovníka, na kvalifikaci, na rodinných poměrech, na druhu práce a její povaze apod. Důležité místo zaujímají např. hmotné zájmy pracovníků, zájem o určité sociální zabezpečení, potřeba být uznáván svým okolím, potřeba sounáležitosti s kolektivem, potřeba cítit užitečnost své práce, potřeba aktivity, potřeba samostatnosti práce apod. Postupně se mění i škála a pořadí 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 práce, povaha práce, možnost uplatnění schopností a vzdělání, dobrý pracovní kolektiv, pracovní podmínky, kvality nadřízeného, práce bez šturmování a stresů apod.⁴⁾

Poměr pracovníka k práci se vytváří u občana již od útlého dětství. Obecně se uznává, že se na něm podílí zejména rodina, škola a společnost. Jsou to nejen rodiče a příbuzní a učitelé, ale i občané, s nimiž dítě přichází do styku, jakož i materiální a kulturní podmínky života společnosti. Proto nelze přičítat negativní výsledky výchovy jen rodině nebo jen škole, když mládež kolem sebe zjišťuje sociální nespravedlnost, protekcionářství a různé jiné sociální neduhy. Pracovní poměr k práci nelze úspěšně rozvíjet, pokud hlavním měřítkem všech hodnot není tvořivá a poctivá práce, především její výsledky. Nelze popřít, že dosud často stačilo o práci mluvit, poukazovat na jinou angažovanost, na různé minulé zásluhy apod., a tím získat lepší postavení než za úspěšné pracovní výsledky. Zvláště negativní

²⁾ Takto též A. Mydlík a J. Bičovský: cit. op., str. 43—95.

³⁾ Blíže k tomu A. Horčicová a Z. Polednová: Motivace pracovníků k výkonu a zdokonalování činnosti ve státní správě. ÚSS, Praha 1987, str. 14 a násl.

⁴⁾ Obdobně M. Kalenská a kol.: Čs. pracovní právo. Panorama, Praha 1988, str. 159 až 160 (autor hlavy IX. M. Kalenská).

dopad vidíme tam, kde vedoucí funkci zastává pracovník bez potřebných znalostí a schopností a morálního kreditu. Negativní vliv na vývoj poměru pracovníka k práci má též nepochybně i situace, kde odměnu za poctivou práci nemůže občan zhodnotit podle svých představ, např. pro nedostatek určitých produktů apod. Proto mají stimulační faktory pro rozvíjení pracovní iniciativy mimořádný význam. Tyto stimuly jsou početné, různorodé, navzájem se ovlivňují a doplňují. Zároveň je nutno odstraňovat a brzdit retardační záporné faktory. V tomto smyslu je třeba oslabovat a odstraňovat faktory vytvářené zejména nesprávným postupem lidí, např. v procesu práce nesprávné postupy a metody vedoucích pracovníků při řízení a organizaci práce anebo spočívající ještě v nedostatečném odstraňování prací monotónních, těžkých nebo jinak obtížných apod. Stimulačním faktorem je i vytváření prostoru pro vedení organizací, aby mohlo samo volit nejefektivnější formy a metody hospodářské činnosti, řízení pracovních procesů i sociálního rozvoje organizací i jejich pracovních kolektivů, rozvoj demokracie apod.

Přesahuje možnosti této studie se podrobněji zabývat shora uvedenými faktory důležitými pro rozvoj pracovní kázně a poměru k práci v plné šíři a odkazujeme proto zejména na již shora citovanou monografii A. Mydlíka a J. Bičovského „Pracovní právo a vztah k práci“,⁵⁾ v níž se podrobněji a velice zdařile pojednává o zmíněné problematice.

Obdobně k otázkám pracovní motivace odkazujeme na monografii A. Horčicové a Z. Polednové nazvanou „Motivace pracovníků k výkonu a zdokonalování činnosti ve státní správě“,⁶⁾ omezené sice na problematiku státní správy, ale s většinou závěrů přijatelných a platných obecně.

Jedním z faktorů ovlivňujících rozvoj pracovní kázně a poměru občanů k práci je též právo, i když — jak již vyplývá z toho, co bylo uvedeno shora — nikoliv jediným a všeobecným. Protože pracovní iniciativa a její základ — tj. odpovědný poměr k práci — se uplatňují především v pracovních vztazích, zaměříme se zejména na problematiku, zda a jak pracovní právo pomáhá či umožňuje rozvíjet poměr pracovníků k práci, popř. v čem se jeví obtíže, zábrany anebo brzdy, a to především s ohledem na potřeby přestavby hospodářského mechanismu. Jsme si vědomi toho, že svůj vliv tu mají i jiná právní odvětví. Již předem však upozorňujeme, že si nečiníme nárok na vyčerpávající výběr dílčích otázek, které mají ve zkoumané látce zvýšenou důležitost.

⁵⁾ Viz pozn. č. 2

⁶⁾ Viz pozn. č. 3

II. K ÚLOZE PRACOVNÍHO PRÁVA V OBDOBÍ PŘESTAVBY HOSPODÁŘSKÉHO MECHANISMU

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů patří vedle zákona o státním podniku, zákona o zemědělském družstevnictví, zákona o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví a hospodářského zákoníku k nejdůležitějším právním předpisům, které bylo třeba v rámci přestavby hospodářského mechanismu nově vydat nebo upravit. Úprava pracovněprávních vztahů je důležitá jak z hledisek ekonomických, tak i společenskopolitických. Ekonomický význam úpravy pracovněprávních vztahů spočívá v tom, že se v nich uskutečňuje plnění úkolů organizací i celkového sociálně ekonomického rozvoje společnosti. Společenskopolitický význam má obsah těchto vztahů proto, že se jimi upravují podmínky, za nichž se občané zúčastňují na společenské práci a řízení výrobního procesu a že jsou ukazatelem stupně socialistické demokracie. Zákoník práce byl několikrát novelizován. Poslední novelizaci představuje zákon č. 188/1988 Sb., jímž se mění a doplňuje zákoník práce (dále jen „novela ZP“).⁷⁾ Novela přinesla řadu výrazných změn, které mají sloužit vytvoření podmínek k přechodu čs. ekonomiky k intenzivnímu typu rozvoje a k prohlubování socialistické demokracie. Měly by tedy být též v souladu s požadavky na opatření přispívající k rozvoji pracovní kázně a poměru k práci a pracovní iniciativy.

V letech 1984—1987 proběhla široká politickoprávní analýza působení zákoníku práce za účasti ministerstev práce a sociálních věcí, poslanců zákonodárných sborů, ministerstev i ROH, jakož i soudů, vědeckých pracovišť a vysokých škol. Analýza byla zaměřena na potřeby Souboru opatření, takže pro účely přípravy novely byly použitelné jen některé závěry a náměty.

Vydání novely ZP předcházela veřejná diskuse o jejích zásadách, k nimž bylo podáno více než 150 000 připomínek od jednotlivců, kolektivů a organizací. Novelou se též zabývala všeodborová konference. Některé připomínky uplatněné v diskusi nebo na konferenci byly přijaty a promítnuty do novely.

Novela ZP nepřinesla změnu koncepce čs. pracovního práva. Úloha pracovního práva souvisí s tím, že společenské pracovní procesy se uskutečňují v převážné míře v dílčích kooperacích.

Činnost těchto dílčích kooperací není možná bez specifického řízení,

⁷⁾ Zák. práce č. 65/1965 Sb. se změnami a doplňky byl vyhlášen v úplném znění pod č. 52/1989 Sb. Bylo vydáno též nové nařízení vlády ČSSR č. 223/1988, kterým se provádí zákoník práce (nahradilo nař. vl. ČSSR č. 54/1975 Sb.), které je hlavním prováděcím předpisem zákoníku práce.

kteře by zabezpečovalo vnitřně sladěný postup ekonomických činností. Dnešní stupeň společenskoekonomického vývoje je spjat s dělbou práce mezi ekonomicko-řídící a ekonomicko-prováděcí činností. Práce jednotlivců je řízena jednak podnikovými orgány a zároveň v obecnějších rysech centrálními společenskými orgány.

Právo je nezbytnou součástí organizace a řízení ekonomických činností celospolečenskými orgány. Je technickým nástrojem pro rozpracování cílů a úkolů, které si společnost vytyčuje, i nástrojem pro rozpracování postupu k dosažení těchto cílů, jakož i pro stanovení úkolů pro jednotlivé orgány, organizace, jednotlivce apod. Upravuje formy kooperace, vztahy, do nichž občané vstupují, jejich práva a povinnosti. Tím působí na chování v těchto vztazích. Vypavuje ekonomické i jiné formy a nástroje řízení právní závaznosti a tak jim pomáhá účinně se prosazovat. Je i nástrojem nepřímého řízení národního hospodářství, nikoli jen direktivního řízení, jak se nesprávně někdy chápe jeho funkce pod vlivem zkušeností z dosavadní soustavy řízení.

Organizace a řízení národního hospodářství zahrnuje mimo jiné i organizaci a řízení společenských pracovních vztahů, které vznikají při společenské práci uskutečňované prostřednictvím dílčích kooperací se zespolečenštěnými prostředky a v souvislosti s touto účastí. Pracovní právo jako nástroj organizace a řízení společenských pracovních vztahů je a bude i nadále jedním z nástrojů organizace a řízení národního hospodářství. Společenské pracovní vztahy představují část souboru vztahů vznikajících v rámci organizace a řízení národního hospodářství.

Společenské pracovní vztahy mají kromě rysů spjatých s potřebami řízení národního hospodářství i výrazné aspekty společenské, spjaté s postavením občana v určitém typu společnosti. Tak např. požadavek operativnosti řízení vyžaduje co největší dispoziční pravomoc vedení organizace, ta však může oslabovat iniciativu a aktivitu pracovníků, pokud není na jiných úsecích činnosti kompenzována účastí pracujících na řízení. Požadavek co nejtvrděších sankcí na porušování pracovní kázně může vést k používání administrativních forem řízení a tak snižovat aktivitu a iniciativu pracovníků. Pracovní právo musí přihlížet jak k požadavkům řízení, tak i k nejrůznějším faktorům vyplývajícím z potřeby rozvoje osobnosti každého pracovníka a tím i rozvoje jeho poměru k práci a ke společnosti.

Základní sociální práva občanů, jejichž realizaci se umožňuje zejména všestranně uspokojovat jejich potřeby i rozvíjet jejich fyzické a duševní schopnosti, jsou zakotvena také v naší dosavadní ústavě. Celá řada těchto práv se realizuje v procesu společenské práce nebo v souvislosti s ním, tedy v pracovních právních vztazích. Pracovní právo tato práva rozvádí a konkretizuje a vytváří právní záruky jejich realizace, které jsou vedle

záruk ekonomických nezbytné. Proto se pracovní právo označuje nejen za nástroj organizace a řízení společenských, pracovních vztahů, ale i jako nástroj záruk práv pracujících. Ochranná úloha pracovního práva bude hrát velkou úlohu i při přestavbě a po ní. Vždyť vezmeme-li jen v úvahu různé reorganizační změny, bude třeba dbát na to, aby probíhaly co nejbezbolestněji — respektovat tedy oprávněné zájmy pracujících při jejich provádění, aby základní sociální práva občanů byla realizována apod.

Protože každá právní forma má působit k tomu, aby se občané chovali v určitých vztazích určitým způsobem a pokud možno uvědoměle a dobrovolně své povinnosti plnili, sleduje tedy i účel výchovný. Pracovní právo je a bude i nadále také nástrojem výchovy pracujících.

Při přestavbě, tedy při zavádění i využívání nového mechanismu řízení ekonomiky a společnosti si pracovní právo zachovává svou úlohu hospodářskoorganizační, ochrannou i výchovnou. Zachovává si tedy i svou koncepci. Nicméně se zřetelem k potřebám nového systému řízení bylo třeba upravit, popř. odstranit určité instituty výrazně spjaté s direktivně detailním řízením. Jde např. o určité formy a metody, které administrativní cestou brzdily mobilitu pracovních sil aj. Dalším nedostatkem byl růst počtu normativních aktů a jejich rozsahu. Direktivně detailní formy řízení mají totiž hlavní odraz v pracovněprávních předpisech nižšího řádu. Když byl vydán zákoník práce, uplatňovala se všeobecně optimistická představa, že tehdejší džungle předpisů je překonána a zjednodušení právního řádu potrvá i pro budoucnost. Jenomže skutečnost se vyvinula jinak. Vezmeme-li v úvahu jen oblast mzdových předpisů vidíme, jak se rozmnožily a rozrostly. Důvod rozmnožování pracovněprávních předpisů spočívá zejména v tom, že pracovní právo jako jeden z nástrojů řízení národního hospodářství velmi úzce souvisí s ostatními nástroji řízení. Pracovněprávní úpravy jsou proto velmi výrazně ovlivňovány danou soustavou řízení národního hospodářství. Pokud formy řízení neumožňují dostatečně využívat i jiných nástrojů při řízení pracovních procesů, projevuje se snaha vydávat co nejdetailnější pracovněprávní ustanovení bez ohledu na to, zda se týkají zásadních či zcela podružných otázek. Tím se stále více zužuje prostor pro iniciativu vedoucích i řadových pracovníků a neumožňuje se řešení podle místních podmínek. Dodržování právních ustanovení se děje často jen formálně a tak se oslabuje účinnost práva.

Snahy stále detailněji regulovat chování občanů ve společenských pracovních vztazích se dostává až za hranice možností práva. Přeceňuje se význam tzv. morálních norem bez sankce anebo i norem, o nichž se předem ví, že nebudou dodržovány. Přehlíží se, že existence takových norem zastírá právní obsah normativního aktu a oslabuje účinnost práva. Přeceňuje se i význam různých proklamací.

To ovšem neznamená, že by mělo být pracovní právo jen povšechnými

rámčovými „pravidly hry“. Nemůže také být podrobným návodem chování a jednání v každé situaci. Musí stanovit základní práva a povinnosti účastníků a ponechat možnost řešit určité podružnější otázky až podle místních podmínek. Nutno však zabezpečit větší prostor pro diferenciaci v pracovních podmínkách i mezi pracovníky v rámci pracovních kolektivů i mezi určitými odvětvími a připustit více smluvní volnosti jak v kolektivních smlouvách, tak i v individuálních pracovních smlouvách. Větší diferenciacie bude mezi pracovními poměry v hospodářské sféře a v rozpočtových organizacích. Všechny tyto požadavky korespondují s požadavky přispívajícími k rozvoji pracovní kázně a poměru k práci.

Novela ZP zachovala koncepci zákoníku práce, přestože přijala různé změny. Přijetí změn si vynutila, jak již bylo shora zmíněno, přestavba hospodářského mechanismu. Zatímco dřívější právní úprava vycházela z direktivně detailního systému řízení národního hospodářství a společnosti, komplexní přestavba hospodářského mechanismu má znamenat zásadní změnu způsobu řízení a plánování národního hospodářství. To znamená především přechod od převážně administrativních k ekonomickým metodám řízení. S tím souvisí změna úkolů, pravomocí a odpovědnosti centrální a podnikové sféry. To se musí promítnout v pracovním právu a potřeba tohoto promítnutí bude v budoucnu ještě výraznější. Je nepochybné, že bude v budoucnu muset i v pracovněprávních vztazích se plně realizovat zásada, že

- co není zakázáno, je dovoleno; s tím souvisí menší míra kategoričnosti a více dispozitivnosti právní úpravy;
- práce (a to především její výsledky) je hlavním měřítkem všech hodnot (práce tvořivá a poctivá);
- úloze lidského činitele je v realizaci přestavby hospodářského mechanismu předurčeno místo rozhodujícího významu (tvůrčí iniciativa, cílevědomost, důslednost a odpovědnost a na druhé straně sociální spravedlnost);
- je nutno odstranit všechny pozůstatky byrokratické manipulace s lidmi a umožnit plný rozvoj demokracie při správě a řízení činnosti pracovních kolektivů;
- upravit i takové instituty, které dosud pracovní právo mohlo postrádat, které však v novém hospodářském mechanismu budou mít význam;
- omezovat počet i rozsah právních předpisů a volit obecnější a nikoliv podrobné úpravy (při zachování nutných záruk a právních jistot);
- vytvářet větší prostor pro rozhodování vedoucích pracovníků i jejich kolektivů; závazný charakter zakotvovat především v ustanoveních týkajících se základních práv a povinností.

Všechny tyto požadavky míří i na faktory, které působí k rozvoji pracovní kázně a poměru k práci.

Novela ZP přinesla četné změny, i když koncepce zákoníku zůstala zachována. V této studii se zaměřujeme na otázku, nakolik změny, které novela ZP zakotvila, dávají předpoklady a prostor pro větší pracovní iniciativu a pro rozvoj pracovní kázně a poměru pracovníků k práci. Nemůžeme ovšem podrobit zkoumání všechny instituty, které mohou mít v tomto směru význam, a zaměříme se pouze na problematiku sjednávání a rozvazování pracovních poměrů a pracovní kázně. Přitom si jsme vědomi, že velkou důležitost mají i otázky přípravy mládeže pro povolání, prohlubování kvalifikace, péče o pracovníky, odměňování, překážky v práci, hmotná odpovědnost, zvláštní pracovní podmínky žen a mládeže, vynálezy a zlepšovací návrhy z pracovního poměru apod. Ovšem rozšíření našeho zkoumání na některé další shora naznačené úseky přesahuje možnosti této studie a poskytlo by látku pro několik dalších studií.

III. SJEDNÁVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A PRACOVNÍ INICIATIVA

Právní úprava vzniku a zániku pracovního poměru souvisí s mobilitou pracovních sil a jejich využitím. Zároveň se úzce dotýká sociálních jistot pracovníků, zejména práva na práci a jeho realizace. Jde o nejcitlivější otázky z celého zákoníku práce, neboť je velice obtížné skloubit záruky sociálních jistot s širší pravomocí organizací snáze zmenšovat a zkvalitňovat pracovní kolektivy a využívat pracovníky podle potřeb organizace. Proto také tento okruh problémů vyvolal ve veřejné diskusi největší zájem. Jde však o ustanovení, jejichž změnu přestavba národního hospodářství nutně vyžaduje.

Dosavadní soustava řízení národního hospodářství a nedostatek pracovních sil, který byl do jisté míry zvyšován i jejím působením, vyžadovaly některé administrativní formy řízení i při regulaci pohybu pracovních sil. Vyplývalo to zejména z toho, že rozpory, které vyvolávají i v naší současné společnosti existující objektivní podmínky, nemohly být řešeny jinými formami. Tak např. nedostatečný technický rozvoj a existence namáhavých fyzických prací, prací unavujících, rozdily v náročnosti různých prací způsobují různou přitažlivost jednotlivých druhů prací. Školní příprava nemůže spolehlivě objasnit schopnosti dítěte k té či oné práci. Získat novou kvalifikaci je obtížné vzhledem k délce pracovní doby. Proto dosud jen málo občanů koná práci, která je vnitřně uspokojuje a je pro ně skutečnou životní potřebou. Z toho vznikají rozpory mezi zájmy jednotlivců a zájmy společnosti jak při rozmísťování, tak i v průběhu pracovního zapojení. Proto k rozvíjení a upevňování zájmu občanů vykonávat práci potřebnou pro společnost a vykonat jí co nejvíce, je třeba využívat

těž jejich zájmu po dosažení co největší (individuální i sociální) spotřeby, tedy hmotné zainteresovanosti a některých dalších stimulů.

Nedostatečné uplatňování hmotné zainteresovanosti, nivelizace ve mzdách, snahy podniků o udržení rezerv v pracovních silách a v neposlední řadě i spoléhání na administrativní formy mají ostatně neblahý vliv na rozvoj poměru pracovníků k práci. Vždyť co největší využívání schopností fyzických i duševních (včetně kvalifikace) i zálib pracovníka je jednou z podmínek jeho dobrých pracovních výsledků i jeho postoje k práci, jak již bylo shora zmíněno.

Právní úprava i v novém mechanismu musí plně respektovat právo na práci každého občana podle kvalifikace a schopností a s ohledem na potřeby společnosti; to znamená i právo svobodně si volit zaměstnání, dobrovolně do něj vstupovat, vyžadovat pomoc státních orgánů při jeho získávání. Právo na práci zahrnuje též právo na ochranu před neodůvodněným ukončením zaměstnání proti vůli pracovníka a právo na hmotné zabezpečení v době nezaviněného dočasného přerušení zaměstnání. Tomu odpovídá i povinnost každého občana pracovat podle kvalifikace a schopností ve prospěch společnosti.

Vedle zabezpečení práva na práci ve všech směrech bude třeba v novém mechanismu prosazovat pouze zdravou stabilitu zaměstnání. To znamená neponechávat na místech ty pracovníky, kteří nezabezpečují plnění úkolů, stagnují ve svém vývoji a nepřístupují k povinnostem s potřebnou odpovědností. S těmi se mají organizace rozejít a zákoník práce jim to musí umožnit. Problém spočívá jedině v tom, že vzhledem k nedostatku pracovních sil v některých profesích propuštěný pracovník získá ještě výhodnější pracovní uplatnění. Právní úprava zákoníku práce musí však podněcovat žádoucí mobilitu pracovních sil. Očekávané strukturální změny v národním hospodářství, které budou často přesahovat rámec dosavadních organizací, budou naopak vyžadovat uvolňování pracovníků a jejich převádění do jiných organizací.

Pokud jde o udržení pracovníků v organizacích, jde zejména v hospodářském sektoru o působení ekonomických nástrojů, o prohlubování péče o pracovní a životní podmínky pracovníků apod. Určité nástroje celospolečenského usměrňování pracovních sil však musí působit, zejména v rozpočtových a příspěvkových organizacích, a při usměrňování a rozmísťování mládeže do přípravy pro povolání. Novela ZP přinesla řadu změn zejména v úpravě zániku pracovních poměrů, méně v úpravě sjednávání.

Zabezpečení práva na práci a regulaci pohybu pracovních sil upravuje obecně zejména § 24 zákoníku práce. Tato úprava je při jejím srovnávání i s právními úpravami některých jiných států značně kusá. Přitom právo na práci je jedním z nejvýznamnějších lidských práv, které se realizují v pracovněprávních vztazích. Zmíněné ustanovení postrádá např.

povinnosti zejména národních výborů napomáhat umísťování občanů poradenstvím pro volbu povolání, zprostředkováním práce a jiným obdobným způsobem; právo na volbu povolání, druhu zaměstnání a práce odpovídající nadání, schopnostem, odborné přípravě a vzdělání s přihlédnutím k potřebám společnosti.

Novela ZP odkazuje ve svém § 24 odst. 2 na zvláštní zákon. Tím chce dát najevo, že vztahy vznikající při uskutečňování práva na práci, pokud jde o získávání zaměstnání, neřadí mezi pracovněprávní vztahy. Tento záměr ostatně vyplývá z § 1 odst. 2 novely, v němž se stanoví, že pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování. Za pracovněprávní vztahy se tedy podle novely ZP považují jen pracovní poměr a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o práci konané mimo pracovní poměr. To může mít velice nepříznivé praktické důsledky pro řešení některých otázek týkajících se před smluvních vztahů (např. při řešení povinnosti k náhradě škody).

Úzké vymezení pracovněprávních vztahů není přijatelné ani z hlediska teoretického. Při legislativních jednáních se úzké vymezení zdůvodňovalo tím, že se tak odstraní různé pochybnosti, zda právní úpravy, ať jednostranné či dvoustranné, učiněné zejména před uzavřením smlouvy, jako jsou např. příslib zaměstnání, dohoda o sjednání budoucí pracovní smlouvy, zakládají pracovněprávní vztah či nikoliv.⁸⁾ Úmyslné vyloučení před smluvních vztahů z okruhu pracovněprávních vztahů je závažným nedoceněním potřeb přestavby. Vědeckotechnický rozvoj klade zvýšené nároky na pracovníky a jejich schopnosti, a to nejen na teoretické znalosti a dovednosti, ale i na řadu dalších osobních vlastností, např. na pečlivost, na tvůrčí přístup k řešení situací, na schopnost rychle a správně se rozhodnout apod. Jeví se proto naléhavou nutností zjišťovat tyto schopnosti člověka ve vztahu k zamýšlené práci a zároveň i správné utváření představ pracovníků o pracovním prostředí, kolektivu, možnosti seberealizace. Jde o otázku vzájemného poznávání budoucí zaměstnávající organizace a pracovníka již v procesu jednání o uzavření pracovní smlouvy. Jen pro pracovníka, který se může ve svém zaměstnání plně uplatnit, se rozvíjí kladný a tvůrčí poměr k práci a taktéž iniciativní přístupy k ní.⁹⁾ Je nepochybné, že jde o aktuální otázky, které budou mít stále větší význam.

⁸⁾ Srovnej publikaci J. Jakubka, A. Kotnauer, V. Šusta: Zákoník práce. Práce 1989, str. 32 (Poznámky).

⁹⁾ Podrobněji k této problematice srovnej M. Galvas: Před smluvní vztahy v čs. pracovním právu, ve sborníku Vybrané otázky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. PÚMS SSR, Bratislava 1986, str. 28—37.

Novela zákoníku práce zde zřejmě počítá s působností jiných právních odvětví a nikoliv s možným použitím zákoníku práce, aby například škoda, kterou způsobí uchazeči o zaměstnání pracovník jednající jménem organizace, se řešila podle § 187 odst. 2 zákoníku práce. M. Galvas požaduje, aby v zákoníku práce byla určena vzájemná práva a povinnosti subjektů zejména v otázce poskytování informací, záruky ochrany těchto informací aj. Doklady a informace, které organizace v rámci předsmulvních vztahů získala, by měly být považovány za předmět služebního tajemství. Podrobnější úprava předsmulvních vztahů by přispěla i k prohloubení reálných záruk práva na práci. Právní jistotě pracovníků i organizací by prospělo i ustanovení obdobné čl. 19 zákoníku práce RSFSR, zakazující vyžadovat od pracovníků doklady a informace, které nesouvisejí se zamýšleným zaměstnáním.¹⁰⁾

Nutno upozornit také na to, že vedle praktických nepříznivých dopadů ustanovení § 1 odst. 2 novely je jeho úzké vymezení pracovněprávních vztahů v rozporu s převažujícím obecně uznávaným pojetím vědy pracovního práva v řadě různých zemí.¹¹⁾ To platí i o československé teorii pracovního práva, která pracovněprávní vztahy třídí nejčastěji na pracovněprávní vztahy základní, v nichž se pracovníci účastní na společenské práci, a na pracovněprávní vztahy ostatní, které je doplňují, anebo napomáhají jejich realizaci, tj. vztahy se základními pracovněprávními vztahy bezprostředně související.¹²⁾ Mezi tyto související pracovněprávní vztahy se zahrnují: pracovněprávní vztahy, které jsou součástí základních pracovněprávních vztahů:

- vztahy účasti pracovníků na řízení organizace (uskutečňované zpravidla přímo), např. účast pracovníků v různých poradních orgánech vedení organizace podle organizačních předpisů a ve státních podnicích v orgánech socialistické samosprávy);
- vztahy mezi odborovou organizací a socialistickou organizací.

Pracovněprávní vztahy se základními pracovněprávními vztahy bezprostředně související; jsou to vztahy, které základní pracovněprávní vztahy

¹⁰⁾ Srovnej M. Galvas: cit. op., str. 37.

¹¹⁾ Srovnej např. A. C. Paškov, O. V. Smirnov: Sovetskoje trudovoje právo. Jurisdat, Moskva 1988, str. 178 a násl.; autor hlavy V. O. V. Smirnov vymezuje okruh pracovněprávních vztahů takto: pracovní vztahy; organizátorskořídící vztahy; vztahy při zapojování do zaměstnání (trudoustrojstvo); při přípravě a zvyšování kvalifikace kádrů bezprostředně v podniku; při dozoru nad bezpečností práce a nad dodržováním pracovního zákonodárství; při rozhodování pracovních sporů.

¹²⁾ Srovnej např. J. Kovářík: Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR. Praha 1964, str. 30 a násl.; M. Kalenská: Aktuální vývojové tendence v evropských socialistických zemích. Právník č. 7/1977, str. 604 a násl.; též M. Kalenská a kol.: Československé pracovní právo. Panorama 1980, str. 13 a násl.; M. Kalenská: Pracovní poměr v socialistickém právu. Academia, Praha 1984, str. 49 a násl.;

- organizují, upevňují, chrání a jsou od nich odvozené nebo jim předcházejí
- sankční vztahy (kárná a hmotná odpovědnost);
 - vztahy vznikají při realizaci práva na práci (zejména při realizaci jeho záruk při začleňování do společenské pracovní činnosti; lze sem zařadit též tzv. předsmuvní vztahy, vznikající např. na základě příslibu zaměstnání);
 - vztahy vznikající při uskutečňování společenské kontroly nad bezpečností při práci a nad dodržováním ostatních ustanovení pracovního práva;
 - vztahy vznikající při rozhodování pracovních sporů v závodech.

Úprava cit. ust. §.1 odst. 2 je tedy nejen teoreticky, ale i prakticky neuspokojivá. Úprava předsmuvních vztahů by přispěla k odpovědnějšímu jednání o budoucím zaměstnání a k prohloubení reálných právních záruk práva na práci. Proto bude nutno při rekonstrukci vzít tyto skutečnosti v úvahu.

K předsmuvním vztahům patří i problematika konkursů, s nimiž nový mechanismus počítá ve zvýšené míře, a proto měla novela zásadní otázky upravit. U nás se používá konkursů jen v některých oborech, a to často formálně. Dosud měly často charakter náborový a nikoliv výběrový. Je ovšem pravda, že ze všech zákoníků práce východní Evropy se pouze bulharský zákoník práce konkursy zabývá. Bulharský zákoník práce je totiž nejnovější (byl vydán v roce 1986).

Bulharský zákoník práce stanoví, která místa lze obsazovat konkursem a která nikoliv. Místo, které je určeno jako konkursní, může být obsazeno jen na základě konkursu. Do provedení konkursu lze místo obsadit jen termínovanou pracovní smlouvou na dobu do provedení konkursu, nejdéle však na 6 měsíců. Bulharský zákoník práce stanoví náležitosti oznámení konkursů a zejména zajišťuje, aby mateřský podnik pracovníkovi, který se hodlá účastnit konkursu, nedělal potíže. Stanoví proto, že pro účast na konkursu se nevyžaduje souhlas podniku, v kterém kandidát pracuje. Když se konkurs koná na základě zkoušky, řešení praktických úkolů, obhajoby projektu nebo jiným obdobným způsobem, kandidát má pro účast na něm právo na neplacené volno v trvání dvou týdnů, které se uznává za výkon práce. Také konkursní řízení a způsob hodnocení výsledků a lhůty pro informování účastníků upravil zákoník práce BLR podrobně.

Zvláštním způsobem je řešen vznik pracovního poměru při konkursu a závaznost výsledků konkursu pro zaměstnávající organizaci.

Bulharská právní úprava konkursů se jeví jako velmi podnětná pro naše poměry. Za správné považujeme, že pracovník se může účastnit konkursu v jiném podniku bez souhlasu své zaměstnávající organizace a máme zato, že pokud by k tomu účelu čerpal svou řádnou dovolenou,

mohl by se účastnit konkursu i bez vědomí své zaměstnávající organizace. To je velice důležité, neboť kdyby v konkursu neuspěl, mohlo by to ohrozit jeho postavení, přitom je i ve společenském zájmu, aby se schopní pracovníci dostávali na odpovídající místa.

Domníváme se, že novela ZP se měla otázkou konkursů zabývat a stanovit alespoň základní pravidla, zejména pokud jde o výběr pracovních míst pro konkursy, o způsob a náležitosti vyhlášení konkursů, o způsob ustavení konkursní komise, o průběh výsledku a úhradu nákladů konkursů a o vztah pracovníka účastnícího se konkursu v jiné organizaci ke své zaměstnávající organizaci. Účast na konkursu by se podle našeho mínění měla považovat za překážku v práci z důvodu obecného zájmu bez nároku na náhradu mzdy.

Také v těchto případech jde o tzv. „předsměrní vztahy“, které novela z pracovního práva vyloučila a tak ponechala mimo právní úpravu. To má dopad zejména při řešení otázky náhrady škody, jak už bylo poznamenáno shora.

Ke vzniku pracovního poměru patří též zkušební doba, která má účastníkům zabezpečit možnost, aby si ověřili, zda jim bude sjednaný pracovní poměr vyhovovat. Prodloužení zkušební doby novelou ZP na 3 měsíce je možno i se zřetelem k vytváření správného poměru k práci hodnotit kladně. Avšak vzhledem k nejistotě obou stran, zda pracovní poměr neočekávaně neskončí, bylo by žádoucí stanovit, že po uplynutí jednoho měsíce by se k zrušení pracovního poměru ve zkušební době mělo požadovat oznámení předem, a to při zachování lhůty alespoň jednotýdenní; tato lhůta by měla mít pořádkový charakter. Nedodržení lhůty by nemělo za následek neplatnost zrušení, ale za určitých okolností odpovědnost za škodu vzniklou porušením uvedené povinnosti.

IV. ROZVAZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A PRACOVNÍ INICIATIVA

Rozvazování pracovních poměrů hraje významnou úlohu při rozvíjení nebo brzdění poměru pracovníků k práci a pracovní iniciativy. Jde o to, aby pracovník mohl odejít z organizace, kde není spokojen, kde nemůže využít svých schopností, kde postrádá dobré soudružské vztahy apod. Přitom však i organizace musí mít možnost zbavovat se pracovníků, kteří řádně neplní své úkoly, kteří neppracují kvalitně nebo kteří porušují pracovní kázeň anebo kteří jsou nadbyteční. Je obtížné skloubit právní úpravu rozvazování pracovních poměrů tak, aby zabezpečovala dostatečnou ochranu práva na práci, jehož součástí je i ochrana stability pracovního poměru s nutnou mobilitou pracovních sil. Očekávané strukturální změny v národním hospodářství, které budou často přesahovat rámec

dnešních organizací, budou vyžadovat uvolňování pracovníků a jejich začleňování do jiných organizací. Organizace musí mít též možnost zkvalitňovat své pracovní kolektivy, zejména se snadněji rozcházet s lajdáky a pracovníky, kteří nestačí na své pracovní úkoly, zaostávají v práci apod.

I když nedílnou součástí ekonomického rozvoje je sociální rozvoj pracovních kolektivů, s nímž je spojeno vytváření podmínek pro všestrannou seberealizaci každého pracovníka, pocit sociální jistoty nesmí vyúšťovat v pocit sociální neodpovědnosti. Se sociální neodpovědností jsme se dosud nikoliv ojediněle setkávali nejen u řadových pracovníků, ale i na různých úrovních řízení pracovní činnosti. Nejde jen o nějaké závady v právní úpravě, protože je obecně známo, že ani nejlepší právní úprava nemůže zajistit, že bude důsledně dodržována. To ostatně vyplývá z celé řady faktorů, které ovlivňují rozvoj pracovní iniciativy, jak o tom bylo již pojednáno shora.

Sklobení požadavků na ochranu stability pracovního poměru s mobilitou pracovních sil se nejobtížněji zabezpečuje při stanovení způsobu jednostranného rozvazování pracovních poměrů, tj. u výpovědi a u okamžitého zrušení pracovního poměru. Do rozvazování pracovních poměrů výpovědi a okamžitým zrušením přinesla novela se zřetelem k potřebám nového hospodářského mechanismu některé závažné změny.

Výpověď ze strany organizace může být i nadále dána pouze ze stanovených důvodů. Jde o vnější organizační změny (rušení organizace nebo její přemístování nebo její části, zánik organizace nebo převádění její části do jiné organizace a přejímající organizace nemá možnost pracovníka zaměstnávat podle pracovní smlouvy) nebo o nadbytečnost pracovníka způsobenou vnitřními organizačními změnami, jejichž účelem je zvýšení efektivnosti práce. Právě zde se setkáváme s jednou z výrazných změn, majících usnadnit organizacím rozvazování pracovního poměru a zkvalitňování pracovních kolektivů. Novela přinesla zjednodušený postup při rozhodování o nadbytečnosti pracovníka. O této otázce mají organizace rozhodovat samostatně, aniž by se vyžadovalo rozhodnutí nadřízeného orgánu. Jedná se buď o nadbytečnost vzhledem ke změně úkolů organizace nebo o nadbytečnost vzhledem k technickému vybavení organizace nebo o nadbytečnost z důvodu jiných organizačních změn anebo o nadbytečnost z důvodu snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce. Každý z těchto důvodů může organizace použít jako důvod výpovědi, kterou dá nadbytečnému pracovníkovi.

Další důvody k výpovědi byly doplněny, popř. zpřesněny.

I když se všeobecně uznává nutnost operativního řešení počtu pracovníků a zkvalitňování jejich skladby, vyvolává především usnadnění výpovědi z důvodu nadbytečnosti pracovníka obavy, že vedoucí pracovníci organizací by mohli těchto opatření zneužívat k potlačení kritiky, k pro-

sazování svých přátel a k uplatnění libovůle. Proto mají mimořádný význam právní záruky, které by uvedeným negativním jevům bránily. V zákoníku práce zůstala za stanovených okolností povinnost organizace nabídnout uvolňovanému pracovníku volné pracovní místo v organizaci v místě sjednaném jako místo výkonu práce anebo v místě jeho bydliště, které by mohl zastávat, a to i po případné předchozí průpravě. Nesplnění této povinnosti má za následek neplatnost výpovědi. Další zárukou je požadavek předchozího souhlasu závodního výboru ROH, který rovněž podmiňuje platnost výpovědi. Je tu i společenská kontrola vyšších odborových orgánů i státních orgánů nad dodržováním pracovněprávních předpisů. I tyto orgány by mohly odhalit, že jednání organizace je v rozporu s čl. III. zákoníku práce, neboť jde o šikanu. Patří sem i nově stanovené zvýšení ochrany odborových funkcionářů.

Velice pozitivní změna je odstranění důvodů k výpovědi ze strany pracovníka a zavedení jednotné výpovědní lhůty (v novele nazvané „výpovědní doba“) v trvání 2 měsíců. Je třeba zejména ocenit, že se opouští prodlužování výpovědní lhůty o 6 měsíců u výpovědi ze strany pracovníka bez kvalifikovaného důvodu.

Zavedení dvouměsíční výpovědní lhůty ze strany pracovníka je dovršením určitého vývoje a změn v situaci v pracovních silách a potřeb rozvoje pracovní iniciativy v souvislosti s přestavbou. Po druhé světové válce až do vydání zákoníku práce bylo při výpovědi třeba též předchozího souhlasu okresního národního výboru. Když o souhlas žádala organizace k výpovědi dávané pracovníkovi, souhlas ONV byl zpravidla udělen. Když o souhlas žádal pracovník a organizace k dotazu ONV sdělila, že pracovníka nemůže postrádat, souhlas nebyl udělen a pracovník nemohl dát platnou výpověď. Protože taková úprava mohla být považována za úpravu s rysy nucené práce, která je v naprostém rozporu s podmínkami pro rozvíjení pracovní iniciativy, zrušil zákoník práce obecný požadavek souhlasu ONV k výpovědi a ponechal jej jen u určitých kategorií pracovníků, jimž měla být dána výpověď ze strany organizace. Obavy, aby pracovníci neměli usnadněnou fluktuaci, zavedl zákoník práce taxativně vypočtené důvody, z nichž může dát výpověď a platí normální výpovědní lhůta. U výpovědi dané z jiných důvodů nebo bez uvedení důvodu bylo stanoveno prodloužení výpovědní lhůty o 6 měsíců, a to automaticky ze zákona, pokud mezi účastníky nedošlo k jiné dohodě. Novela ZP odbourala prodloužení výpovědní lhůty, jak jsme shora již se zmínili; to odpovídá potřebám přestavby. Je to jednodušší, pružnější a konečně je nutno uznat, že ten, kdo odchází v prodloužené lhůtě, už neprojevoval v této době zvláštní zájem o práci.

Nelze přehlédnout, že v některých sousedních zemích mají výpovědní lhůty podstatně kratší, a to SSSR, NDR, MLR, RSR — 2 týdny, BLR —

1 měsíc. Ovšem vedle toho se připouští možnost prodloužit výpovědní lhůtu buď v kolektivní smlouvě, nebo v pracovní smlouvě až do 6 měsíců v MLR, do 3 měsíců v NDR a u některých profesí i déle. Obdobné řešení by bylo žádoucí i u nás alespoň pro některé kategorie pracovníků, a to v kolektivní smlouvě.

Někteří vedoucí hospodářští pracovníci se obávali, že jim budou pracovníci snadno odcházet, a to i ti, kteří byli dosud vázáni stabilizačními závazky. Tato obava je zbytečná, protože skončení pracovních poměrů na dobu určitou vzniklých před 1. lednem 1989 nebo na určitou dobu změněných vzhledem k přidělení podnikového nebo služebního bytu, bytu vystavěného v podnikové výstavbě z vlastních volných prostředků a bytu přiděleného ve státním zájmu se řídí dřívějšími předpisy. To znamená, že se na skončení těchto pracovních poměrů novela ZP nevztahuje. Pokud však jde o skončení pracovního poměru na dobu určitou vzhledem ke stabilizačnímu družstevnímu bytu, tam novela platí a rozvázání tohoto pracovního poměru není omezeno.

Také okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace je více usnadněno. Umožňuje se jeho použití z důvodu pravomocného odsouzení pracovníka k trestu odnětí svobody za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců (při ostatních trestných činech nejméně na jeden rok). Dále byl upraven důvod týkající se porušení pracovní kázně. Vedle porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem se též stanoví jako důvod opětovně závažné porušení pracovní kázně; přitom byla vypuštěna další podmínka, že ponechání pracovníka v organizaci až do uplynutí výpovědní lhůty není v zájmu udržení pracovní kázně v organizaci nutné. Třetí důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany organizace, tj. „ohrozil-li pracovník bezpečnost státu a jeho setrvání v organizaci do uplynutí výpovědi není možné bez ohrožení řádného plnění úkolů organizace“, zůstal beze změny. Též důvod k okamžitému zrušení ze strany pracovníka zůstal beze změny; jestliže tedy pracovník podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a organizace jej nepřevedla do 15 dnů od předložení posudku k jiné vhodné práci, může pracovní poměr okamžitě zrušit.

Také u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace mají zvláštní význam právní záruky podobně jako u výpovědi.

S hodnocením pracovní iniciativy se spojují četná a často se překrývající pracovní hodnocení a pracovní posudky. Organizacím je uloženo provádět pravidelně hodnocení pracovních výsledků (plnění úkolů, hodnocení výsledků, zejména iniciativy, apod.) a výsledek hodnocení s pracovníkem projednat a na požádání mu vydat opis (§ 75 odst. 1 ZP). Komplexní hod-

nocení (pracovně politické hodnocení) se týká užšího okruhu řídicích a odborných pracovníků a kádrových rezerv (hodnotí se především politická vyspělost, odborná úroveň, pracovní výkonnost, organizátorské schopnosti, charakterové vlastnosti, zdravotní a psychická způsobilost); toto hodnocení se s pracovníkem rovněž projednává, ale nevztahuje se na ně zákoník práce. Posudek o pracovní činnosti (§ 60 ZP) — pracovní posudek — je organizace povinna podat jiné organizaci, u níž se pracovník uchází o zaměstnání, požádá-li o něj, a to ve lhůtě 15 dnů. Je též povinna vydat posudek pracovníku na jeho žádost; v tomto případě rovněž ve lhůtě 15 dnů, avšak nejdříve v době dvou měsíců před skončením pracovního poměru. Pracovník se může proti obsahu posudku bránit u rozhodčí komise, popř. u soudu. Potvrzení o zaměstnání (§ 60 ZP) musí obdržet pracovník, popřípadě jiná organizace na její žádost při skončení pracovního poměru a musí obsahovat údaje o délce dovolené, případněm jejím krácení (o důvodu skončení pracovního poměru, o provádění srážek, o dohodě o setrvání aj.). Spory o obsah potvrzení o zaměstnání řeší rozhodčí komise nebo soud. Určitým druhem hodnocení pracovníků jsou též atestace (§ 142a ZP); znamenají ověřování způsobilosti pro zastávání stanovených funkcí vyžadujících vyšší specializaci a odbornost.

Ukazuje se, že uvedených hodnocení je nadmíru. Přitom pracovní posudky mají v praxi malý význam. Chce-li se organizace zbavit některého pracovníka, v posudku ho vychválí. Nechce-li pracovníka ztratit nebo se na něj rozzlobí, že chce odejít, dá mu posudek nepříznivý. Spory, které ohledně posudků vzniknou, jsou nepříjemné, obtížné, výpovědi značně subjektivní a protichůdné. Ostatně řada doporučení i negativních intervencí se uskuteční mimo písemný dokument, který je právně napadnutelný. Pracovněprávní předpisy už z minulého století měly ustanovení, že „nepřípustny jsou ve vysvědčení zápisy o poznámky, které by zaměstnanci ztížily, aby získal novou službu“. Bylo by to praktické i pro současnou dobu, pokud jsou pracovní posudky zachovány. Pak by měly vycházet z pravidelného hodnocení pracovních výsledků. Vhodnější cesta se jeví pracovní posudek buď vůbec opustit, nebo vydávat jen pracovníkovi na jeho žádost a nikoliv jiné organizaci. V tom případě by bylo třeba potvrzení o zaměstnání doplnit o údaje, které mají pro pracovníky význam: zejména o popis prací, které pracovník u organizace konal, což může mít význam pro novou zaměstnávající organizaci. Bude třeba ujasnit, zda tam, kde jsou atestace, je třeba ještě zajišťovat komplexní hodnocení. Ke všem hodnocením a posudkům by měla být organizace povinna připojit pracovníkův podpis, že byl s ním seznámen, případně jeho připomínky a vyjádření.

Protože se ukazuje, že na nežádoucí fluktuaci se z velké části podílejí titíž pracovníci, bylo by třeba, aby organizace, která pracovníka přijímá

do pracovního poměru, věděla, že mění často zaměstnání. Proto by bylo třeba zavést pracovní knížky. O zavedení pracovních knížek se uvažovalo již v souvislosti s přípravou zákoníku práce. Tehdy se od toho upustilo zejména proto, že by připomínaly pracovní knížky z doby okupace; ostatně tehdejší pravomoci odborů pracovních sil ONV byly postačující.

Úvahy o zavedení pracovních knížek po roku 1970 narážely opět na určité představy, že by je měly vydávat ONV, které by měly též určitá data v souvislosti s povolováním nábory potvrzovat apod. To by ovšem bylo zatížení pro ONV a značná agenda. Dnes, když bude rozhodující regulace pohybu pracovních sil pomocí normativů a jiných nástrojů, by byly pracovní knížky jen záležitostí zaměstnávající organizace a pracovníka jako v jiných zemích.

V NDR se vydává výkaz pro práci a pro sociální zabezpečení, v němž podnik zapisuje potřebné údaje podle příslušných právních předpisů. Pracovník je povinen, na požádání výkaz předložit; výkaz zůstává v držení pracovníka.

Podle zák. práce BLR (čl. 347—350) je pracovník při nástupu do práce povinen odevzdat podniku svou pracovní knížku; knížku uschovává podnik. Nastupuje-li pracovník do práce poprvé, je podnik povinen v lhůtě 5 dnů zajistit pro něj pracovní knížku. Do pracovní knížky se zapisují tyto údaje o pracovníkovi: jméno a datum narození, bydliště a adresa, čísla občanského průkazu, vzdělání, profese, odbornost, pracovní místo a organizační útvar, v němž pracuje, základní mzda, datum nástupu do práce, datum a důvod rozvázání pracovního poměru, doba uznávaná za dobu výkonu práce, pracovní odměny a vyznamenání, realizované vynálezy a zlepšovací návrhy, dlužné částky, které mají být sráženy. Podnik zaznamenává včas údaje a změny a při rozvázání pracovního poměru v den odchodu musí knížku pracovníkovi odevzdat. Když se pracovní knížka ztratí, vydá se mu nová pracovní knížka; podnik si vyžádá informace od dřívějšího podniku. Došlo-li ke ztrátě z viny pracovníka, zaplatí pracovník za novou knížku 40 leva.

Také v MLR musí být pracovníkovi vydána pracovní knížka nejpozději v den skončení pracovního poměru (§ 32 prov. vl. nař.). Také v SSSR je základním dokladem o pracovní činnosti pracovníka pracovní knížka (čl. 39 zásad zákonodárství o práci). Zápisy do pracovních knížek se provádějí u všech pracovníků, kteří v organizaci pracují déle než 5 dnů. Požadavky na údaje, které mají být zapisovány, jsou obdobné.

Kdyby se u nás zavedly pracovní knížky s požadavky na jejich obsah jako v BLR a SSSR, nebylo by zapotřebí potvrzení o zaměstnání ani pracovních posudků. Nesprávnost zápisů v pracovní knížce by pracovník uplatňoval u rozhodčí komise nebo u soudu.

Máme-li hodnotit změny, které přinesla novela ZP pokud jde o rozvazo-

vání pracovních poměrů, máme za to, že zejména právní úprava výpovědi ze strany pracovníka respektuje právo pracovníka na práci a svobodně si zvolit zaměstnání v souladu s potřebami společnosti. Tato změna umožňující pracovníku snazší hledání zaměstnání podle jeho volby a záliby může příznivě ovlivňovat poměr pracovníka k práci i jeho pracovní iniciativu. Organizace budou musit rozvíjet péči o pracovníky, čímž budou vytvářet další pozitivní stimuly pro pracovní iniciativu.

V. PRACOVNÍ KÁZEŇ A PRACOVNÍ INICIATIVA

Pracovní kázeň se zpravidla považuje za výraz pracovníkova poměru k práci, i když prosté plnění povinností, zvláště vynucené plnění povinností nemusí vždy vyplývat z uvědomělého poměru k práci. Jde-li tedy o uvědomělou pracovní kázeň, pak lze souhlasit se zněním ust. § 72 ZP, v němž se stanoví, že pracovní kázeň je založena na uvědomělém poměru k práci.

Stav pracovní kázně u nás je již po desítky let předmětem kritiky vrcholných státních a podnikových orgánů. Důvodů nedostatků v pracovní kázni je celá řada. Nejde jen o projev neuvědomělosti, která nedoceňuje podmínky a potřeby organizace i společnosti, ale je často odrazem úrovně řídicí práce vedoucích pracovníků, pořádku v organizaci práce, pořádku na pracovištích, i toho, jak se důsledně vyžaduje plnění pracovních povinností, pravidelně hodnotí a oceňují projevy iniciativy a významné pracovní výsledky, hmotně i morálně odměňují, i jak se zároveň postihují všechny projevy porušování pracovní kázně a sociální neodpovědnosti. Nedostatečné uplatňování hmotné zainteresovanosti, nivelizace ve mzdách, snahy podniků o udržení rezerv v pracovních silách a v neposlední řadě i spoléhání na administrativní formy řízení mají však neblahý vliv na rozvoj poměru pracovníků k práci.

Dosavadní soustava řízení národního hospodářství a nedostatek pracovních sil vyžadovaly některé administrativní formy při upevňování kázně a ochraně majetku v socialistickém vlastnictví, neboť chyběly jiné stimuly. Ostatně i v novele se v některých ustanoveních i nadále odrážejí a navíc se administrativní působení zesiluje. Ačkoliv ani před novelou zákoníku práce se nepocitoval nedostatek sankcí na porušování pracovní kázně, přinesla novela zpřísnění některých sankcí a stanovila povinnost vedoucích pracovníků je ukládat.

Kárná opatření jsou stanovena v zákoníku práce vyčerpávajícím způsobem (§ 77 ZP). Představují jednak morální újmu (důtka, veřejná důtka), jednak morální a hmotnou újmu (dočasné převedení k jiné, méně placené práci na dobu až tří měsíců, popřípadě odnětí prémie nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení rovněž na dobu až tří měsíců).

Dalším kárným opatřením je snížení mzdy až o 15 % na dobu nejvýše tří měsíců; zde došlo k rozšíření sankce i na pracovníky s hodinovou mzdou (před novelou se týkala jen platu pracovníků s měsíčním platem) a ke zvýšení hmotné újmy (před novelou bylo přípustné snížení až o 10 %). V dopravě jsou přípustná další kárná opatření, snížení osobní hodnoty a převedení na jiné práce až na dobu jednoho roku (nemusí jít o práci méně placenou).

Novela prodloužila i přípustnou dobu působení kárného opatření v některých případech. Při opětovném závažném porušení pracovní kázně lze kárná opatření s hmotnou újmou (včetně převedení k jiné práci) ukládat na dobu až 6 měsíců.

Kárná opatření se ukládají za zaviněné závažné nebo opětovné méně závažné porušení pracovní kázně. Dopustí-li se pracovník méně závažného porušení pracovní kázně, je vedoucí pracovník povinen mu to vytknout a poučit ho o nesprávnosti jeho jednání, popřípadě požádat také orgán společenské organizace, aby toto porušení pracovní kázně s pracovníkem projednal.

Podle novely je opětovným méně závažným porušením pracovní kázně méně závažné porušení kázně, jehož se pracovník dopustil v době tří měsíců od předchozího méně závažného porušení pracovní kázně. Opětovným závažným porušením pracovní kázně se rozumí závažné porušení pracovní kázně, jehož se pracovník dopustil v době před zahlazením kárného opatření pravomocně uloženého za předchozí porušení pracovní kázně.

Požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných omamných prostředků na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo pracoviště se považuje vždy za závažné porušení pracovní kázně a uloží se za ně některé z kárných opatření s hmotným postihem, tj. kárné opatření mimo důtku a veřejnou důtku.

Kárná pravomoc přísluší vedoucímu organizace nebo jinému jím k tomu zmocněnému vedoucímu pracovníkovi. Ukládáním důtky pověřila novela též navíc bezprostředně nadřízeného vedoucího pracovníka. Vedoucímu organizace a jeho zástupci ukládá kárná opatření vedoucí orgánu, který je organizaci bezprostředně nadřízen, nebo jiný jím zmocněný pracovník tohoto orgánu. To platí i tehdy, ukládá-li se kárné opatření za porušení pracovní kázně, jehož se dopustil vedoucí organizace, popřípadě jeho zástupce společně s podřízeným pracovníkem. Novela ovšem vedoucím pracovníkům, kteří mají kárnou pravomoc, uložila povinnost ukládat kárná opatření v rámci své kárné pravomoci (§ 74 odst. 1 písm. g). Je to řešení zcela ojedinělé v pracovním zákonodárství socialistických zemí, a pokud je nám známo, v pracovním zákonodárství vůbec. Obecně se totiž kárná pravomoc považuje za součást pravomocí vedoucích pracovníků organizovat a řídit práci podřízených pracovníků a tudíž i volit formy

a metody nejefektivnějšího postihu za porušení pracovní kázně. Ostatně stanovení povinnosti vedoucích pracovníků ukládat kárná opatření je ještě odrazem administrativně direktivních metod řízení. Je nepochybné, že zejména tam, kde mají nedostatek pracovních sil a kde tudíž dává vedení přednost udržet špatného pracovníka, než nemít pracovníka žádného, nepřinese uvedené ustanovení rozvoj pracovní kázně. Ani jinde při opětovném méně závažném porušení pracovní kázně nebude povinnost vedení vždy důsledně uskutečněna. Naopak takovéto ustanovení, které nebude důsledně uplatňováno, oslabuje účinnost jiných ustanovení a práva vůbec.

Pochybnost vzbuzuje též sice účelná, ale příliš rigorózně formulovaná povinnost pracovníků spadající do obsahu pracovní kázně; jde o povinnost „nepožívat alkoholické nápoje na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště“. Výjimky z uvedené povinnosti platí pro pracovníky v horkých provozech, pokud požívají nízkostupňové pivo a na pracovníky, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů, nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Citovaná povinnost nepřipouští v podstatě ani oslavy k mimořádným událostem v areálu organizace, byť po pracovní době a dokonce ani požití piva v polední přestávce při obědě v restauraci. Už dnes se ukazuje, že povinnost takto rigorózně formulovaná se z valné části mine účinkem. Pokud jde o zákaz zneužívat jiné omamné prostředky na pracovištích organizace a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření na pracovištích je nutno považovat za potřebný. Lze rovněž pochybovat o všeobecně stanovené povinnosti, že pracovníci bez ohledu na pracovní zařazení mají povinnost podrobit se vyšetření, které bude provádět organizace nebo příslušný orgán státní správy za účelem zjištění, zda pracovníci nejsou pod vlivem alkoholu či jiných omamných prostředků. Určitá omezení, která platila před novelou, byla namíště.

Pochybnost vzbuzuje též další úprava, kterou přinesla novela v ust. § 135 odst. 2 písm. a). Podle tohoto ustanovení jsou pracovníci povinni dodržovat obecně závazné právní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to i v případě, že je s nimi organizace neseznámila. Jde o právní předpisy uveřejňované ve Sbírce zákonů, popřípadě tam registrované. Porušení uvedené povinnosti je porušením pracovní kázně a lze je postihnout kárným opatřením. Zde novela přinesla změnu, neboť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dřívější právní úprava vycházela ze zásady, že neznalost zákona omlouvá, pokud pracovník nebyl organizací poučen. Pracovník byl tedy povinen dodržovat předpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud s nimi byl seznámen. Vycházelo se z toho, že složitost a roztržitost a rozsáhlost právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je tak velká, že nelze na řadovém pracovníkovi spravedlivě požadovat, aby se sám s předpisy

seznamoval. Vždyť jen vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení má 243 paragrafů. Mezi právní předpisy na tomto úseku patří předpisy hygienické a protiepidemické, dopravní, protipožární, o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví (§ 273 odst. 1). Kdyby ovšem byl pracovník stíhán za takové porušení pracovní kázně, totiž za porušení obecně závazného právního předpisu, s nímž nebyl seznámen, vyšlo by najevo, že i organizace (tj. její vedení) porušila svou povinnost; v § 133 odst. 1 písm. b) je uložena výslovně povinnost soustavně seznamovat pracovníky s obecně závaznými právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pravidelně ověřovat jejich znalosti a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Nesplnění této povinnosti organizace lze postihnout pokutami podle ust. § 270a a § 270b. Dojde-li k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, může se organizace podle § 191 odst. 1 a 2 zprostit zcela nebo zčásti odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání také pouze tehdy, prokáže-li mimo jiné požadavky skutečnost, že pracovník byl řádně seznámen s obecně závaznými právními nebo ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které svým zaviněním porušil. I u takto stanovené povinnosti (§ 135 odst. 2 písm. a) nelze očekávat efektivnost působení práva.

Novela samozřejmě přinesla řadu pozitivních změn a doplňků na úseku upevnování pracovní kázně. Pozitivně lze např. hodnotit usnadnění okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany organizace pro zvláště hrubé nebo opěťované závažné porušení pracovní kázně, o čemž byla zmínka již shora v souvislosti s rozvazováním pracovních poměrů.

Privítat je nutno především nově stanovenou povinnost pro některé vybrané pracovníky na zvláště exponovaných pracovištích v zájmu předcházení vzniku nemocí z povolání zúčastnit se rekondičních pobytů; podmínky a okruh pracovníků stanoví federální ministerstvo práce a sociálních věcí, podle zásad schválených vládou ČSSR po projednání s ÚRO. Účast na rekondičním pobytu je překážkou v práci na straně pracovníka z důvodu obecného zájmu s nárokem na náhradu mzdy za odpadlou pracovní dobu.

Účelné je nepochybně i zakotvení práva organizace provádět osobní prohlídky pracovníků jako preventivní opatření k předcházení škodám na majetku v socialistickém vlastnictví, i když pouze v některých organizacích a na některých pracovištích. Proto se zejména okruh osob a způsob kontroly ponechává pracovním řádům. Tento způsob může doplnit; nikoliv však nahradit důslednou kontrolu na pracovištích, řádnou evidenci materiálu a výrobků, výchovu pracujících k ochraně společného majetku a důsledné vyžadování plnění úkolů vedoucími pracovníky.

Je jistě možno též pozitivně hodnotit zpřísnění postihu za výrobu zmetků. Mzdový postih pracovníka, který zavinil výrobu zmetku, je na místě, i když zmetek převzal pracovník technické kontroly, který bude rovněž odpovídat, pokud převzal zmetek jako výrobek bez vady.

Za účelné lze též považovat prodloužení subjektivní prekluzivní lhůty k uložení kárného opatření (tj. lhůta počítaná ode dne, kdy se organizace dověděla o porušení pracovní kázně), a to z jednoho měsíce na dva měsíce. Totéž platí o lhůtě k uložení kárného opatření vedoucím organizace a jeho zástupci vedoucím orgánu, který je organizaci bezprostředně nadřízen, nebo jiným jím zmocněným pracovníkem, a to ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně dověděl nadřízený orgán (§ 79 odst. 1 ZP). obdobně byla prodloužena i subjektivní prekluzivní lhůta k uložení kárného opatření pracovníku po návratu z ciziny za porušení pracovní kázně, kterého se dopustil v cizině.

Nelze mít námitky ani proti doplnění týkajícího se zahlazení kárného opatření při dosahování mimořádných pracovních výsledků pracovníka. Toto zahlazení je i nadále možné, ovšem nejdříve po uplynutí tří měsíců od pravomocně uloženého kárného opatření. Také doplněk, že se kárné opatření neuloží, jestliže je pracovníkovi dána výpověď nebo je s ním pracovní poměr okamžitě zrušen (§ 46 odst. 1 písm. f) nebo § 53) je namístě.

Je na první pohled zřejmé, že v novele zákoníku práce převažuje donucovací charakter. Je ovšem obecně známo, že pro rozvoj požadovaného poměru k práci a pracovní iniciativy nepřináší úspěchy administrativní donucení, ale řada jiných důležitých faktorů působících k tomu, aby pracovní povinnosti byly plněny uvědoměle a iniciativně, jak o tom byla zmínka shora. Novela direktivním způsobem omezuje i určitá opatření, která se již v řadě zemí osvědčila a mají velký zájem pro spokojenost pracovníků i pro růst pracovní iniciativy.

K upevnování pracovní kázně i k rozvoji pracovní iniciativy může velmi přispět vhodná úprava pracovní doby.

Existuje řada pracovišť, jejichž provoz umožňuje pružnou pracovní dobu. Podle ustanovení novely (§ 85b) mělo federální ministerstvo práce a sociálních věcí podle zásad schválených vládou ČSSR po projednání s ÚRO stanovit vyhláškou podmínky, za nichž může být zavedena v organizaci pružná pracovní doba (odlišné rozvržení pracovní doby, než se stanoví v § 87 odst. 2 ZP). Pružnou pracovní dobou je takové rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kdy organizace nestanoví pracovníkovi přesný začátek a konec denní pracovní doby (směny), ale pouze přesně vymezených několik hodin, kdy pracovník musí být na pracovišti a zbytek pracovní doby odpracuje před tímto vymezeným časem nebo po něm, a to podle svého vlastního rozhodnutí. Na základě volného vý-

kladu § 87 odst. 2 již před novelou některé organizace zavedly pružnou pracovní dobu a pokud zvládly evidenci, osvědčila se jim. Od 1. 1. 1990 byla pružná pracovní doba předvídanou vyhláškou upravena.

S otázkou pracovní kázně, velmi nutné podnikavosti a iniciativy souvisí otázka hospodářského rizika. S tím se novela zákoníku práce nevyrovnala. Zákoník práce se o hospodářském riziku zmiňuje pouze v souvislosti s náhradou škody. V ust. § 178b odst. 2 zákoníku práce se stanoví, že pracovník neodpovídá za škodu, která vyplývá z hospodářského rizika. V důvodové zprávě se hospodářské riziko spojuje zejména se škodami a ztrátami, které vzniknou nepatrným přehlédnutím nebo nepozorností a nepřesahují stanovené procento výrobků, a se škodou způsobenou při zkušební výrobě. Je na první pohled zřejmé, že hospodářskému podnikání nemůže uvedené pojetí hospodářského rizika vyhovovat a že se s touto otázkou měla novela vypořádat.

Je potěšujícím, že pracovněprávní teorie se hospodářským rizikem zabývala. A. Mydlík a M. Profant velmi výstižně formulují zásady, z nichž by se při charakterizování hospodářského rizika mělo vyjít.¹³⁾ Jsou to:

- Základním znakem přípustného rizika je okolnost, že se sleduje dosažení společensky žádoucích hodnot. Může jít o hodnoty nové, o rozmnožení hodnot stávajících anebo o volbu nových metod při získávání dosavadních hodnot apod.
- Riziko v hospodářské činnosti je přípustné, když se jeho podstoupením sleduje příznivé ovlivnění jedné nebo druhé determinanty hospodářské efektivnosti.
- Sledování jen společensky žádoucích cílů nestačí. Riziko je proto přípustné jen za podmínky, že bez něj nelze dosáhnout sledované hodnoty buď vůbec, anebo za podstatně nejvýhodnějších podmínek.
- Riziko je přípustné, když existuje určitý správný poměr mezi očekávaným užitkem a možnými ztrátami, ale ve prospěch užitku.
- Je nutno vycházet nejen z možných ztrát, ale je třeba zvážit i opatření, kterými se má riziku čelit nebo ho minimalizovat.
- K přijetí opatření je nutno mít dostatek náležitých podkladů a informací a respektovat právní řád.
- O riziku, tj. o možnosti získat určité výhody, resp. utrpět určité ztráty, se musí rozhodnout vždy před tím, než se riziko podstoupí. Následně by se nemělo zpravidla nic posuzovat jako hospodářské riziko.

Máme-li hodnotit právní úpravu pracovní kázně a kárné odpovědnosti ve vazbě také na správný poměr k práci a na pracovní iniciativu, domníváme se, že právě zde novela ZP se neoprostila od přečeňování donuco-

¹³⁾ A. Mydlík, M. Profant: Právomoc a zodpovednosť vedúcich pracovníkov v pracovnoprávných vzťahoch. Práca, Bratislava 1982, str. 131—145.

vacích prostředků; jejich používání nepůsobí k vytváření požadovaného poměru k práci, ani k rozvoji pracovní iniciativy.

VI. ZÁVĚR

Novela ZP nabyla účinnosti dne 1. ledna 1989, tzn. v přípravném období postupu realizace přestavby, kdy budou působit zatím pouze některé nové prvky hospodářského mechanismu. Proto je třeba chápat novelu ZP jako právní úpravu, která má překlenout přechodné období do plného uplatnění všech prvků přestavby hospodářského mechanismu a do doby, kdy vstoupí v účinnost nový zákoník práce, na jehož přípravě bude třeba zahájit práce v blízké budoucnosti. To je důvod, proč se vedle rozšíření prostoru pro větší samostatnost podniků přechodně zachovávají v novele ZP některé rysy administrativního řízení. Shora uvedené rozborů také ukazují, že některé instituty důležité pro přestavbu v novele ZP nejsou promítnuty. Nicméně novela ZP přinesla řadu pozitivních opatření nutných pro zavádění hospodářského mechanismu, umožňuje mobilitu pracovních sil, pružnější obměnu kádrů a zároveň zakotvuje i některé další záruky práv pracujících, takže lze očekávat, že svou funkci pro nejbližší období splní a přestavbě bude užitečná. Vytváření právních podmínek také pro rozvoj správného poměru k práci a k rozvoji pracovní iniciativy přispívá jen zčásti. Proto bude rekonstrukce v nepřiliš daleké budoucnosti nezbytná.

Na přípravu nového zákoníku práce by mělo být více času a měli by se na něm podílet ve větší míře sami pracující a poslanci zákonodárných sborů, vědečtí pracovníci, odborníci z praxe, a to už od počátku přípravy. Přitom musí být využito našich i zahraničních zkušeností, aby zákoník práce nekonzervoval jen současné vztahy, ale otevíral cestu i budoucímu vývoji.

Марие Каленска

ВОЗДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОЙ ИНИЦИАТИВЫ

Резюме

Статья занимается исследованием того, если и насколько чл. трудовое право (в частности, новелла КТ) может действительно способствовать развитию социалистического отношения к труду и трудовой инициативы, или же в чем состоят трудности и тормоза этого воздействия.

В вступительной части автор исходит из познания того, что развитие трудовой инициативы граждан, в частности, в общественном трудовом процессе представляет

собой одну из основных предпосылок экономического, социального и культурного развития. Трудовая инициатива понимается ею как выражение творческого положительного отношения работника к труду, или же к другой общественной деятельности и считается одним из условий успешного осуществления перестройки хозяйственного механизма в ЧССР. Далее автор занимается разными факторами, которые оказывают воздействие на развитие трудовой инициативы, а именно в области трудовой и внетрудовой. В этой взаимосвязи автор указывает на разные виды мотивации, в частности, на мотивацию материальную, моральную и другую. К факторам, оказывающим влияние на отношение работника к труду она относит также право, а в отношении трудовой инициативы в трудовых правоотношениях прежде всего трудовое право. Ввиду возможностей этой одной статьи автор ограничивает свое исследование регулирования трудовым правом некоторых избранных вопросов, касающихся заключения и расторжения трудовых правоотношений и дисциплины труда и раздумывает над тем, может ли данное урегулирование действительно способствовать развитию трудовой инициативы.

II.

Во второй части рассматривается роль трудового права в период перестройки хозяйственного механизма. Указывается на значительное влияние данной системы управления народным хозяйством на урегулирование в области трудового права и на недостатки, которые принесли формы директивно детального управления народным хозяйством и обществом. Новелла КТ сохранила концепцию кодекса труда, состоящую в частности в его функции хозяйственно-организаторской и орханной, что следует считать соответствующим также новым условиям. Она принесла, однако, ряд изменений, которые требуются перестройкой хозяйственного механизма.

III.

В третьей части автор исследует некоторые вопросы заключения трудового отношения в связи с созданием условий для развития трудовой инициативы. Она приходит к заключению, что в результате того, что новелла КТ исключила из круга действия трудового права преддоговорные отношения, произошли ошибки не только в области теории, но также в решении определенных вопросов на практике. Новелла КТ не включает, в частности, регулирования конкурсов хотя бы в основных чертах, обещания работы и основой обязанности национальных комитетов содействовать размещению граждан путем консультаций по выбору профессии, путем трудоустройства и другим образом. Урегулирование преддоговорных отношений могло бы способствовать более ответственному разговору о будущей профессии и углублению реальных гарантий права на труд, и, следовательно, развитию трудовой инициативы.

IV.

Четвертая часть посвящена расторжению трудового отношения в связи с воздействием на развитие трудовой инициативы. Считается весьма трудным увязать правовое регулирование расторжения трудовых отношений таким образом, чтобы обеспечить достаточную охрану права на труд, составную часть которого представляют собой также гарантии стабильности трудового отношения с необходимой мобильностью рабочей силы и свободным выбором профессии в соответствии со своим

интересом с учетом возможностей общества. В этом направлении устранение оснований для заявления о расторжении трудового отношения по инициативе работника и введение единого 2-месячного срока предупреждения об уходе с работы являются весьма положительной мерой с точки зрения перестройки и с точки зрения создания условий для развития трудовой инициативы, так как это поведет м. п. также к улучшению заботы о работниках и к устранению других факторов, тормозящих трудовую инициативу. Автор приходит также к выводу, что необходимо упростить оценку работников, или же устранить характеристики и ввести трудовые книжки.

V.

В новелле КТ сохраняются и даже усиливаются формы и методы административного воздействия. Новелла принесла более строгие санкции, продлила допустимый срок их действия и установила обязанность руководящих работников назначать эти санкции. Это решение является в трудовом законодательстве социалистических, но и других стран совсем единичным, так как дисциплинарные правомочия общепринято считать составной частью компетенции руководящего работника по управлению и организации трудового процесса. Запрещение употребления спиртных напитков и обязанность работников соблюдать предписания права в целях обеспечения безопасности и охраны здоровья в процессе труда, хотя они не были организацией ознакомлены с ними, формулируются столь строгим образом, что есть опасение, что на практике они не будут соблюдаться и что этим ослабляется действенность права. Новелла директивно ограничивает также подвижное рабочее время, которое уже в ряде стран оправдало себя и имеет большое значение для удовлетворенности работников и для роста трудовой инициативы. Новелла КТ не справилась также с вопросом экономического риска. Автор, оценивая правовое урегулирование дисциплины труда и дисциплинарной ответственности, приходит к заключению, что в новелле КТ переоценивается воздействие средств принуждения, которые, однако, не действуют на создание социалистического отношения к труду и, следовательно, ни на развитие трудовой инициативы.

VI.

В заключении автор указывает на некоторые факты, которые касаются подготовки новеллы КТ. Новелла вступила в действие 1-ого января 1989, т. е., в период подготовки продвижения реализации перестройки, когда будут действовать пока только некоторые новые элементы хозяйственного механизма. Поэтому следует понимать новеллу КТ как правовое урегулирование, которое должно перекрыть переходный период до полного применения всех элементов перестройки хозяйственного механизма и до той поры, когда вступит в действие новый кодекс труда, над подготовкой которого необходимо начать работы в ближайшее будущее. Это и есть причина того, почему наряду с расширением пространства для большей самостоятельности предприятий временно сохраняются в новелле КТ некоторые черты административного управления. Выше указанные анализы также показывают, что некоторые институты, имеющие значение для перестройки, в новелле КТ своего отражения не нашли. Тем не менее новелла КТ принесла ряд позитивных мер, необходимых для введения хозяйственного механизма, делает возможной мобильность рабочей силы, более гибкий обмен кадрами и в то же время закрепляет также некоторые другие гарантии прав трудящихся, так что можно ожидать, что свою функцию в ближайший период она выполнит и будет полезна для перестройки. Созданию

правовых условий для развития социалистического отношения к труду и к развитию трудовой инициативы она содействует лишь отчасти. Поэтому и рекодификация не в очень далеком будущем является необходимой.

На подготовку нового кодекса следовало бы отвести больше времени и участие в его подготовке в большей степени должны принимать сами трудящиеся и депутаты законодательных органов, научные работники, специалисты-практики уже с самого начала подготовки. При этом следует использовать наш и зарубежный опыт для того, чтобы кодекс труда не консервировал только современные отношения, но открывал путь также будущему развитию.

Marie Kalenská

DER EINFLUSS DES ARBEITSRECHTS AUF DIE ENTFALTUNG DER ARBEITSINITIATIVE

Resümee

Die Studie beschäftigt sich mit der Untersuchung der Frage, ob und inwieweit das tschechoslowakische Arbeitsrecht, vor allem die Novelle des Arbeitsgesetzbuches, wirksam die Entwicklung des regelrechten Verhältnisses zur Arbeit sowie die Arbeitsinitiative unterstützen kann, bzw. worin die Schwierigkeiten und Hindernisse für diesen Einfluß liegen.

Im einleitenden Teil geht die Autorin von der Erkenntnis aus, daß die Entfaltung der Arbeitsinitiative der Bürger vor allem im gesellschaftlichen Arbeitsprozeß eine der wichtigsten Voraussetzungen für die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung ist. Die Arbeitsinitiative versteht sie als Ausdruck eines schöpferischen, positiven Verhältnisses des Werktätigen zu seiner Arbeit bzw. zu einer anderen gesellschaftlichen Tätigkeit und sieht darin eine der Voraussetzungen für die erfolgreiche Verwirklichung der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus in der CSSR. Die Autorin wendet sich weiteren verschiedenen Faktoren zu, die die Entfaltung der Arbeitsinitiative beeinflussen, und zwar sowohl im Arbeitsprozeß als auch neben diesem. In diesem Zusammenhang verweist sie auf die verschiedenen Formen der Motivierung, vor allem auf materielle, moralische und andere Stimuli. Zu den Faktoren, die das Verhältnis des Arbeiters zur Arbeit beeinflussen, rechnet sie auch das Recht, und im Falle der Arbeitsinitiative in Arbeitsrechtsbeziehungen vor allem das Arbeitsrecht. In Anbetracht der Möglichkeiten dieser einzelnen Studie beschränkt die Autorin ihre Untersuchungen auf einige ausgewählte Fragen, die sich auf das Zustandekommen und die Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses und die Arbeitsdisziplin beziehen. Dazu stellt die Autorin Erwägungen an, ob die Rechtsbedingungen geeignet sind, die Entfaltung der Arbeitsinitiative zu unterstützen.

II.

Im zweiten Teil geht die Autorin auf die Rolle des Arbeitsrechts in der Periode der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus ein. Sie verweist auf den deutlichen Einfluß des bestehenden Leitungsmechanismus der Volkswirtschaft auf die Arbeitsrechtsgestaltung sowie auf die Mängel, die die Formen der direktiven und detaillierten Leitung der Volkswirtschaft und Gesellschaft mit sich brachten. Die

Novelle des Arbeitsgesetzbuches wahrte die Konzeption des Arbeitsgesetzbuches, die vor allem in dessen wirtschaftskordinierenden und Schutzfunktion besteht, was auch als übereinstimmend mit den neuen Bedingungen betrachtet werden muß. Die Novelle brachte aber auch eine Reihe von Veränderungen, die von der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus erzwungen wurden.

III.

Im dritten Teil untersucht die Autorin einige Fragen des Zustandekommens des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf die Schaffung von Bedingungen für die Entfaltung der Arbeitsinitiative. Sie gelangt zu der Schlußfolgerung, daß dadurch, daß die Novelle des Arbeitsgesetzbuches die vorvertraglichen Beziehungen aus dem Wirkungskreis des Arbeitsrechts ausschloß, es zu Zweifeln nicht nur auf theoretischer Ebene, sondern auch bei der Lösung bestimmter Fragen in der Praxis kommt. Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches läßt zum Beispiel die Regelung, bei Konkursen wenigstens in grundlegenden Umrissen eine Beschäftigungszusage zu geben, bzw. die wichtige Verpflichtung der Nationalausschüsse, bei der Einstellung den Bürgern durch Beratung der Berufswahl, durch Arbeitsvermittlung und auf andere Weise zu helfen, vermissen. Die Regelung der vorvertraglichen Verhältnisse würde zu einem verantwortungsvolleren Verhandeln über die künftige Beschäftigung und zur Vertiefung der realen rechtlichen Garantien für das Recht auf Arbeit und damit auch zur Entfaltung der Arbeitsinitiative beitragen.

IV.

Im vierten Teil wendet sich die Autorin Fragen der Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf den Einfluß auf die Entfaltung der Arbeitsinitiative zu. Ihrer Meinung nach ist es komplizierter, die Rechtsregelung der Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses so zu gestalten, daß sie ausreichenden Schutz des Rechts auf Arbeit gewährt, dessen Bestandteil auch die Gewährleistung der Stabilität des Arbeitsverhältnisses mit der notwendigen Mobilität der Arbeitskräfte ist, und gleichzeitig die freie Wahl der Beschäftigung entsprechend den Interessen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten der Gesellschaft. In dieser Richtung ist die Aufhebung der Bestimmung über die Angabe des Kündigungsgrundes durch den Beschäftigten und die Einführung einer einheitlichen zweimonatigen Kündigungsfrist aus Sicht der Umgestaltung und der Schaffung von Bedingungen für die Entwicklung der Arbeitsinitiative eine sehr positive Maßnahme, denn sie führt u. a. zu einer besseren Fürsorge für die Werk tätigen und zum Abbau weiterer Hemmfaktoren für die Arbeitsinitiative. Die Autorin gelangt auch zu der Schlußfolgerung, daß die Bewertung der Beschäftigten vereinfacht werden muß, bzw. die Arbeitsbeurteilungen aufgehoben und Arbeitsbücher eingeführt werden müssen.

V.

In der Novelle des Arbeitsgesetzbuches sind die Formen und Methoden des administrativen Einwirkens beibehalten und sogar verstärkt worden. Die Novelle brachte die Verschärfung einiger Sanktionen, verlängerte die zugelassene Frist ihrer Wirksamkeit und legte die Pflicht der leitenden Mitarbeiter fest, diese Sanktionen aufzuerlegen. Das ist eine Bestimmung, die in der sozialistischen Arbeitsgesetzgebung, aber auch in der Arbeitsgesetzgebung anderer Länder völlig allein steht,

denn die Disziplinarkompetenz wird im allgemeinen als Bestandteil der Kompetenzen des leitenden Mitarbeiters für die Leitung und Organisation des Arbeitsprozesses betrachtet. Das Verbot des Genusses von alkoholischen Getränken und die Pflicht der Mitarbeiter die Rechtsvorschriften zur Gewährleistung von Sicherheit und Schutz der Gesundheit bei der Arbeit einzuhalten, auch wenn sie nicht von Seiten des Betriebes damit bekannt gemacht wurden, sind so rigoros formuliert, daß Zweifel auftauchen, ob sie in der Praxis eingehalten werden. Dadurch wird auch die Wirksamkeit des Rechts abgeschwächt. Die Novelle schränkt auch auf direkte Art und Weise die bewegliche Arbeitszeit ein, die sich schon in einer Reihe von Ländern bewährt hat und großen Einfluß auf Zufriedenheit der Werk tätigen und Wachstum der Arbeitsinitiative hat. Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches hat auch nicht die Frage des Wirtschaftsrisikos gelöst. Die Autorin gelangt bei der Auswertung der Rechtsregelung der Arbeitsdisziplin und Disziplinverantwortlichkeit zu der Schlußfolgerung, daß in der Novelle des Arbeitsgesetzbuches die Wirkung der Zwangsmittel überbewertet werden, die aber keineswegs auf die Herausbildung eines regelrechten Verhältnisses zur Arbeit und damit auch nicht zur Entfaltung der Arbeitsdisziplin beitragen.

VI.

Abschließend verweist die Autorin auf einige Umstände der Vorbereitung der Novelle des Arbeitsgesetzbuches. Die Novelle trat am 1. Januar 1989 in Kraft, d. h. in der Vorbereitungsperiode der Verwirklichung der Umgestaltung, also in einer Zeit, in der nur einige neue Elemente des Wirtschaftsmechanismus wirken werden. Deshalb muß die Novelle des Arbeitsgesetzbuches als eine Rechtsregelung betrachtet werden, die eine Übergangsperiode überbrücken soll bis zur vollen Durchsetzung aller Elemente der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus, also bis zu dem Zeitpunkt, an dem ein neues Arbeitsgesetzbuch in Kraft tritt, an dessen Vorbereitung schon in nächster Zukunft die Arbeit aufgenommen werden muß. Hier ist auch die Ursache dafür zu suchen, warum neben einer Erweiterung des Raumes für eine größere Selbständigkeit der Betriebe in der Novelle des Arbeitsgesetzbuches für die Übergangszeit einige Merkmale des administrativen Leitungsstils erhalten blieben: Obige Analyse zeigt gleichzeitig, daß einige für die Umgestaltung wichtige Einrichtungen in der Novelle des Arbeitsgesetzbuches nicht berücksichtigt wurden. Trotzdem brachte die Novelle des Arbeitsgesetzbuches eine Reihe von positiven Maßnahmen, die für die Einführung eines neuen Wirtschaftsmechanismus notwendig sind. Die Novelle ermöglicht die Mobilität der Arbeitskräfte, einen flexibleren Kaderwechsel und verankert gleichzeitig auch einige weitere Garantien für die Rechte der Werk tätigen. Kurz, man kann erwarten, daß die Novelle ihre Funktion für die nächste Zeit erfüllt und der Umgestaltung nützlich sein wird. Zur Herausbildung rechtlicher Bedingungen für die Entwicklung eines sozialistischen Verhältnisses zur Arbeit und zur Entfaltung der Arbeitsinitiative trägt sie nur teilweise bei. Deshalb wird sich eine Rekodifizierung in nicht weit entfernt liegender Zukunft notwendig machen.

Für die Vorbereitung eines neuen Arbeitsgesetzbuches sollte mehr Zeit vorhanden sein und an seinem Zustandekommen sollten sich in größerem Maße die Werk tätigen und die Abgeordneten der gesetzgebenden Organe, wissenschaftliche Mitarbeiter, Fachleute aus der Praxis beteiligen, und zwar von allem Anfang an. Dabei sollte man sich auf unsere und auch die ausländischen Erfahrungen stützen, damit das Arbeitsgesetzbuch nicht nur die gegenwärtigen Beziehungen konserviert, sondern den Weg für die künftige Entwicklung öffnet.