

JIRÍ ORŠULA

## PŘEKÁŽKY V PRÁCI — AKTUÁLNOST A PERSPEKTIVY

### ÚVODEM

Překážky v práci patří k nejtradičnějším právním institutům. Lze je doložit velmi dávno před konstituováním pracovního práva jako samostatného odvětví. Důvodem hlubokých historických kořenů právní úpravy překážek v práci i její poměrné stálosti je ten fakt, že již od raného stadia rozdělení společnosti na zaměstnavatele a zaměstnané bylo účelné upravit situace, kdy práce nemohla být vykonávána pro vážné okolnosti vzniklé u některého z nich. Obvyklost a opakovaný výskyt takových okolností (nemoc, provozní havárie a postupně se rozšiřující okruh dalších) je důvodem výskytu tohoto institutu v právních úpravách prakticky všech států, byť pod různými názvy.

Cílem této studie však není historické ani srovnávací zpracování překážek v práci, ač k obojímu je toto téma velmi vhodné. Hodlám se však zaměřit na značný význam tohoto právního institutu v současné čs. společenské praxi. Je určen zejména tím, že překážky v práci se spolupodílejí na vytváření prostoru pro:

- uskutečňování některých občanských, politických a sociálních práv (pracovní volno např. k výkonu funkcí ve společenských organizacích, k ošetřování člena rodiny, k vyřízení některých majetkových záležitostí aj.),
- vykonávání společensky prospěšných činností (pracovní volno např. k darování krve, vedení dětského tábora, účasti v mezipodnikových racionalizačních brigádách, k zavádění zlepšovacích návrhů do praxe a v řadě dalších),
- některé způsoby změn druhu práce (uvolnění pracovníka jmenovaného či zvoleného do vedoucí hospodářské funkce v jiné než dosud zaměstnávající organizaci),
- vyplácení peněz bezprostředně nepodložených prací,
- spojení s využíváním pracovní doby, s jejím žádoucím i nežádoucím zkracováním a tím s ovlivňováním produktivity práce (ve srovnání

s vyspělými západoevropskými zeměmi je v Československu delší pracovní doba částečně kompenzována širším okruhem překážek v práci a skutečností podobných — např. zápočetem přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby),

- aktivity rozvíjející osobnost pracovníka různým směrem (volno k účasti na rekondičních pobytech, studijní volno),
- doplňování zásady odměňování podle zásluh postupným rozšiřováním podílení se na společenských spotřebních fondech podle potřeb (mateřská dovolená s peněžitou pomocí v mateřství, další mateřská dovolená s mateřským příspěvkem, pracovní volno s podporou při ošetřování člena rodiny aj.).

Zejména z posledních dvou uvedených souvislostí — a ovšem též ze souvislostí překážek v práci s rozšiřováním účasti pracujících na správě společenských záležitostí — je jasné, že překážky v práci mají nejen aktuální, ale i značný perspektivní význam. Z těchto důvodů a také pro těsnou souvislost překážek v práci s řadou dalších pracovněprávních institutů (například dovolená na zotavenou) i tak významných společenských skutečností, jako je stav zaměstnanosti, soudím, že je třeba se zabývat nejen řešením některých aktuálních problémů (například rozsah překážek v práci při pružné pracovní době), ale také hledat význam překážek v práci pro občana naší společnosti v horizontu počátku třetího tisíciletí.

K takovému pokusu je ovšem třeba napřed analýzou dojít k podstatě zkoumaného institutu, tu pak promítnout do očekávaného společenského vývoje a tímto kontextem podstatu zkoumaného jevu modifikovat. Ovšem už první část úkolu je značně ztížena velmi omezeným dosavadním zpracováním tématu. Přestože překážky v práci patří k nejfrekventovanějším pracovněprávním skutečnostem, čs. literatura se jejich teoretickými aspekty zabývala zcela výjimečně.<sup>1)</sup> Tento nedostatek nelze nahradit ani o to hojnější, vesměs časopiseckou produkcí pro praxi, byť jsou v ní některé aplikační problémy řešeny značně vynalézavě.<sup>2)</sup> Obdobná situace je také v odborné literatuře socialistických i kapitalistických zemí. Její příčiny jsou ovšem různé.<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Dosud jediné ucelenější zpracování v ČSSR viz B. Gašparíková: *Překážky v práci*. Práce, Bratislava 1987.

<sup>2)</sup> Z období před kodifikací čs. pracovního práva např. A. Mydlík: *Ešte k otázce náhrady mzdy při překážkách v práci*. Právní obzor č. 9/1955, str. 254 a násl., a *Súkromé prekážky v práci*. Právnické štúdie č. 2/1957, str. 257 a násl. Z období po kodifikaci čs. pracovního práva zejména J. Luhan: *Pracovní volno*. Práce 1971, 1974; *Studijní volno*, Práce 1976; *Překážky v práci*, Práce 1976 aj., a V. Šusta: rubrika *Pracovní právo* v *Hospodářských novinách* a stejnojmenná rubrika v časopise *Práce a mzda*, hesla *Překážky v práci* ve *Slovníku pracovního práva*, Práce 1982, přílohy HN č. 6/1986 aj.

<sup>3)</sup> Např. K. I. Mikulskij: *Socialnyje prava i garantii trudjaščichsja pri socializme*, Profizdat, Moskva 1983; A. Weltner: *Suspension and Interruption of The Labour Con-*

Zejména v takové situaci je účelné zařadit zkoumaný předmět do širších a teorií zpracovanějších souvislostí, do širšího referenčního rámce. U překážek v práci však může jít o dva základní, avšak odlišné úhly pohledu vyplývající z toho, že překážky v práci lze charakterizovat jako institut práva sociálního zabezpečení vsunutý do pracovního práva, nebo jako institut pracovního práva přesahující do práva sociálního zabezpečení v postupně rostoucím rozsahu. Celistvý obraz ovšem může poskytnout až spojení výsledků zkoumání z obou zorných úhlů. V této studii se však zaměřuji na zkoumání překážek v práci především v jejich pracovněprávních souvislostech. I při tomto zúžení je třeba vymezit hranice zkoumání. Nepovažuji za ně jen obsah pracovního poměru, ale obsah všech základních pracovněprávních vztahů a dalších vztahů účasti na společenské práci. Hranicemi zkoumání je tedy nejen souhrn práv a povinností subjektů pracovního poměru, ale také subjektů dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a subjektů členského i služebního poměru. Pracovnímu poměru jako nejvýznamnějšímu pracovněprávnímu vztahu budu věnovat hlavní pozornost a podle potřeby budu upozorňovat na odchylky u jiných základních či u dalších vztahů účasti na společenské práci.<sup>4)</sup> Za jejich společný základ považuji pracovní závazek.

## 1. PRACOVNÍ ZÁVAZEK

Teorii je pracovní závazek charakterizován jako smluvně převzatá povinnost občana začlenit se do kolektivu organizace a v něm se podílet na smluvně konkretizované části společenské práce, na druhé straně smluvně převzatá povinnost organizace umožnit pracovníkovi vykonávání také smluvně konkretizované práce za mzdu. Není sporu o tom, že vykonávaná práce musí být konkretizována co do svého druhu i co do podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP). Obvykle ovšem nepůjde v tomto bodu o konkretizaci v pracovních či v kolektivních smlouvách, ale v předpisech BOZP. Vyšší míra jejich nedodržení může vést buď

a) k zákazu výkonu práce odborovým orgánem podle § 136 ZP, což je

---

tract. Publishing House of Hungarian Academy of Science, Budapest.

V socialistických zemích právní úpravy stanoví obvykle řadu podmínek s cílem snížit možnost zneužití společenských prostředků a pracovního volna při překážkách v práci. To ovšem klade další nároky na ekonomii společenského času při kontrolních opatřeních a na prostředky k jejich zabezpečení. Většinou kasuistická úprava je poměrně častým předmětem zájmu literatury pro praxi. Naproti tomu v kapitalistických zemích je značná část této problematiky upravována kolektivními smlouvami, běžně se používá paušalizujících postupů, do stanového rozsahu se nepřítomnost v práci nedokládá lékařským potvrzením.

<sup>4)</sup> K členění pracovněprávních vztahů viz M. Kalenská: Československé pracovní právo. Panorama, Praha 1988, str. 56—58.

podle mého názoru jedna z překážek v práci na straně organizace, kterou sice ZP výslovně neuvádí, ale předpokládá (§ 130 odst. 1 ZP) a zároveň speciální a společensky odůvodněný případ realizace práva na stávku;

b) k zastavení práce organizací, jehož důsledkem může být:

- překážka v práci prostož (§ 129 ZP),
- převedení na jiný druh práce (§ 37 odst. 3 písm. b) ZP) (o perspektivách alternativy buď překážka v práci, nebo změna druhu práce i v jiných případech viz v závěru).

### 1.1 Kvalifikace skutečností narušujících pracovní závazek

Tradičně se tyto skutečnosti člení podle toho, u kterého ze subjektů pracovního závazku se vyskytují. Toto členění však nepodává informaci o:

- charakteru těchto skutečností a tím znesnadňuje možnost jejich prevence;
- řešení souběhu těchto skutečností u obou subjektů pracovního závazku;
- řešení souběhu těchto skutečností u jednoho ze subjektů pracovního závazku.

Podstatou skutečností, které vedou k překážkám v práci, jsou okruhy změn poměrů subjektů pracovního závazku. Platná právní úprava je vymezuje jak taxativně (např. příloha k nař. vl. ČSSR č. 223/1988 Sb.), tak rámcově (§ 128 ZP). V závislosti na konkrétní situaci přinášejí změny poměrů u subjektů pracovního závazku buď obtížnost, nebo nemožnost plnění. Domnívám se, že právě podle intenzity ohrožení plynulého plnění pracovního závazku by bylo účelné klasifikovat skutečnosti, které toto narušení způsobují. Informace o to, zda jde o nemožnost nebo pouze obtížnost plnění, by mohla být určující pro reakci pracovního závazku:

- při obtížnosti plnění obvykle změna obsahu pracovního závazku, tedy změna druhu práce nebo změna místa výkonu práce (např. souběh ošetřování člena rodiny a dočasného sjednání práce doma) či změna pracovní doby;
- při nemožnosti plnění obvykle přerušeni (úplné nebo částečné) pracovního závazku.

Od nemožnosti a obtížnosti bude třeba odlišovat jejich fikce a presumpce. K vyjádření pojmu „nemožnost“ je třeba se zabývat filozofickou kategorií možnosti. Ta vyjadřuje schopnost hmoty přijímat v procesu pohybu různé formy. Mírou možnosti je pravděpodobnost. Je rozeznávána abstraktní, formální a reálná možnost.

**A b s t r a k t n í m o ž n o s t** — není spojena se základními tendencemi

zkoumaného jevu, ale pouze s nahodilými stránkami skutečnosti. Proto je pravděpodobnost jejího uskutečnění malá.

**F o r m á l n í m o ŷ n o s t** — není podložena žádnými objektivně existujícími předpoklady uskutečnění, ale pouze logickou konstrukcí.

**R e á l n á m o ŷ n o s t** — vyplývá z existujících a působících zákonitostí, z existujících podmínek.

Uskutečněná možnost je skutečnost. Nedostatkem podmínek, které činí něco možným, vzniká nemožnost.<sup>5)</sup>

Občanskoprávní věda rozeznává n e m o ŷ n o s t s u b j e k t i v n í, která spočívá v povinném subjektu závazku, a n e m o ŷ n o s t o b j e k t i v n í. Druhem nemožnosti objektivní je nemožnost faktická, ke které dochází, když je plnění nejen pro povinného, ale pro všechny nemožné. Až potud je vše jasné. Jenže v občanskoprávní literatuře se objevuje též n e m o ŷ n o s t p r á v n í. Pokud by se jednalo o právní nemožnost počáteční, tedy existující před vznikem závazku, šlo by o neplatný závazek. Promítnutí tohoto Knappova<sup>6)</sup> závěru do pracovněprávní praxe nečiní problémy: pracovní smlouva sjednaná na druh práce, ohledně kterého byl pracovníkovi pravomocně uložen trest zákazu činnosti a ještě nebyl vykonán, je neplatná. Pracovní poměr z ní nevzniká, faktický výkon práce je možné (a nutné!) přerušit hned, když subjekt své pochybení zjistí, protože je naplňována skutková podstata trestného činu maření výkonu úředního rozhodnutí. Od nemožnosti plnění pracovního závazku je třeba odlišovat situace, kdy i nižší intenzita obtížnosti plnění pracovního závazku je uznávána za správně relevantní skutečnost. Příčinami obtížnosti plnění pracovního závazku je právě přítomnost takových podmínek, které právní úprava uznává za okolnosti způsobující obtížnost plnění. Výskyt těchto okolností je obvykle závislý na vůli subjektu pracovního závazku (např. studující při zaměstnání přijme pozvání ke státní závěrečné zkoušce, soudce z lidu k rozhodování).

Samotné pozvání či předvolání, které je někdy dokonce výzvou ke splnění zákonné povinnosti (doručení povolávacího rozkazu) nezpůsobuje nemožnost či obtížnost plnění bez dalšího, ale až jeho adaptace subjektem. Na tom nic nemění ani to, že neakceptací by v některých případech mohla být naplněna skutková podstata některých trestných činů.

Lze tedy uzavřít, že i když u některého ze subjektů nastanou okolnosti, s nimiž právní úprava spojuje obtížnost plnění pracovního závazku, záleží na subjektu, zda i on to za obtížnost v konkrétním případě uzná nebo zda

<sup>5)</sup> D. A. Kerimov: Filozofické problémy práva. Panorama, Praha 1979.

<sup>6)</sup> V. Knapp: Splnění závazků a jiné způsoby jejich zániku. NČSAV, Praha 1955, str. 27 a násl.

přesto bude pokračovat v plnění pracovního závazku. Pracovník tak může pokračovat v plnění pracovních povinností, i když ještě trvá uznání jeho pracovní neschopnost, či v době, kdy má konat vojenskou službu. Případnou právní povinnost neporušuje tím, že plní pracovní závazek (proto jím založené nároky např. na mzdu nejsou ohroženy), ale tím, že současně neplní jinou právní povinnost (např. dodržovat karanténní opatření).

Obdobně ovšem záleží také na organizaci, zde podle pokynu příslušných orgánů skutečně sníží odběr energií, což povede k prostoji, nebo např. ve snaze dokončit zakázku pokyn nesplní. Sankce, která jí za tento protiprávní postup stihne, může být nižší než případné penále za opožděné splnění zakázky.

Z uvedeného plyne, že při obtížnosti plnění je významná nejen objektivní skutečnost, ale také volní vztah subjektu k ní. Proto v situacích, kdy právní úprava předpokládá pouze obtížnost plnění, nelze vnutit pracovní volno proti vůli subjektu.

V naprosté většině případů je uvedené v souladu s potřebami praxe. Mohou však nastat i problémy, když pracovník nebude respektovat rozhodnutí příslušných orgánů o karanténě a bude se domáhat pokračování výkonu práce. Soudím, že i když nebude dán důvod k neumožnění výkonu práce ze zdravotních důvodů spočívajících v osobě samotného pracovníka, bude organizace oprávněna (a zároveň povinná!) výkon práce mu neumožnit. Pokud by pracovník tuto skutečnost organizaci neoznámil a pokračoval v práci, šlo by (vedle důsledků správněprávních a případně trestněprávních) o porušení pracovní kázně, protože pracovník by nesplnil svoji povinnost oznamovat skutečnosti ohrožující zdraví nebo majetek. Za vykonanou práci by však dostal mzdu. Z pohledu teorie jde o situaci, kdy protiprávní plnění závazku nečiní plnění neplatným. Případné úvahy o neposkytnutí mzdy za protiprávně vykonanou práci by nebyly opodstatněné, protože odměna za práci je právem pracovníka, které je upraveno nejen vnitrostátním zákonodárstvím, ale i úmluvami Mezinárodní organizace práce.

Považuji za vyhovující, že právní úprava nečiní protiprávním plnění pracovního závazku v době, kdy pracovník má plnit jinou právní povinnost. Odpovídá to významu pracovního závazku, nehledě na to, že konstruování neplatnosti zpětně by znamenalo administrativní zátěž. Jinou otázkou ovšem je postup organizace v případech, kdy u pracovníka nastane okolnost, se kterou právní úprava spojuje obtížnost plnění závazku, pracovník ji zprvu akceptuje, ale poskytnuté pracovní volno nebo omluvenou nepřítomnost použije zcela v rozporu s účelem jeho poskytnutí (pracovník sice čerpá volno k výkonu základní vojenské služby, ale nastoupí její výkon s několikadenním zpožděním, pracovníci je omluvena nepřítomnost v práci z důvodu péče o nemocné dítě a ona se v uvedené

dny zúčastní zájezdu pracovního kolektivu, jehož ostatní členové čerpají dovolenou nebo volno za práci přesčas apod.). Při prokazování zřejmého rozporu mezi skutečností předpokládanou právní úpravou a objektivní skutečností, půjde o protiprávní jednání pracovníka, jehož důsledkem bude zánik nároku na poskytnuté hmotné zabezpečení a tedy povinnost jej vrátit. Zda zároveň půjde o neomluvenou absenci, záleží na vyjádření příslušného odborového orgánu. V případě opožděného nástupu vojenské služby by jako neomluvená absence připadaly v úvahu ovšem nikoli dny, kdy v důsledku kázeňského trestu bude nasluhován pozdní nástup, protože ty jsou součástí výkonu vojenské služby, ale jen ty dny (obvykle jich bude méně než následného trestu), kdy neplnil ani vojenské, ani pracovní povinnosti.

Při obtížnosti plnění je tedy třeba, aby pracovník akceptoval právní úpravou předpokládanou skutečnost a aby tato jeho akceptace trvala po celou dobu trvání objektivní skutečnosti. Obtížnost plnění je tedy složena z objektivní a subjektivní stránky.

### *1.2 Vznik a trvání nemožnosti a obtížnosti plnění pracovního závazku*

Jedním ze základních problémů vzniku a trvání nemožnosti a obtížnosti plnění pracovního závazku je akceptace těchto skutečností druhou stranou. Praktické důsledky řešení jsou patrné z následujícího příkladu:

Pracovník je ve výpovědní době a ve svém volném čase reaguje např. na inzerát nabízející zaměstnání. Zjišťuje zájem a je vyzván, aby se hned následující den dostavil za účelem dojednání podrobností, což ovšem nezbytně zasáhne do jeho pracovní doby v dosavadním zaměstnání. Může jít dojednat nové zaměstnání a hned po návratu během zbytku směny prokázat dosud zaměstnávající organizaci tuto skutečnost nebo si musí předem vyžádat její svolení? Má na řešení vliv sjednávání zaměstnání ve vzdáleném místě, což by si vyžádalo např. spolu s účastí na konkursu vícedenní nepřítomnost na dosavadním pracovišti?

Zatímco určení vzniku faktické nemožnosti plnění pracovního závazku nebude činit potíže (pracovník v bezvědomí po úrazu na pracovišti, zastavení celého provozu v důsledku havárie), už určení vzniku právní nemožnosti nemusí být zřejmé. Půjde o otázku akceptace této právní skutečnosti druhým subjektem pracovního závazku. Odpověď závisí na tom, zda jde o:

- a) právní nemožnost na straně organizace,
- b) právní nemožnost na straně pracovníka.

Ad a) V situaci, kdy příslušný orgán zakáže práci pro hrozící havárii,

může dojít k tomu, že např. v evakuované výrobní hale bude ještě určitou dobu konat svoji běžnou práci např. pracovník výdejny materiálu, kterému byl zmíněný zákaz oznámen až se zpožděním. Je zřejmé, že k nemožnosti plnění jeho pracovního závazku dojde později než u jeho dříve informovaných spolupracovníků. I zde je třeba spolupůsobit objektivní a subjektivní stránky. K nemožnosti dojde, až budou naplněny obě stránky, přičemž subjektivní stránka musí být naplněna u obou subjektů. Dojde k nemožnosti ex nunc.

Ad b) Právní nemožnost na straně pracovníka lze ilustrovat na případech:

- pracovníkovi je spojkou doručen povolávací rozkaz k okamžitému nástupu na vojenské cvičení,
- pracovník je předvolán jako svědek k soudnímu jednání tak opožděně, že objektivně nemá možnost informovat zaměstnávající organizaci,
- náhle onemocní pracovníkovo dítě a péči o něj nelze zajistit jinak. Pracovník tedy musí plnit svoji povinnost stanovenou zákonem o rodině.

Pro posouzení uvedených ilustrací právní nemožnosti považuji za klíčový rozdíl mezi povinností organizace poskytnout pracovníkovi omluvené pracovní volno v prvních dvou případech (§ 124 odst. 1 ZP) a povinností omluvit nepřítomnost pracovníka v práci ve třetím případě (§ 127 ZP).

Vyjdeme-li z předpokladu, že tento rozdíl v dikci platné právní úpravy vyjadřuje úmysl zákonodárce rozlišovat, pak se nabízí závěr, že o pracovní volno musí pracovník požádat předem, nepřítomnost stačí omluvit dodatečně. Tento závěr by byl únosný u některých případů obtížnosti plnění pracovního závazku (studijní volno, volno na hledání nového místa, volno k účasti na pohřbu spolupracovníka), nevyhovuje však v případech právní nemožnosti plnění pracovního závazku a ani v některých případech obtížnosti. Je u nich totiž zřejmé, že právní nemožnost nebo obtížnost nastává až souběhem objektivní stránky předpokládané právní úpravou a její akceptací pracovníkem (subjektivní stránka první) a nikoliv až akceptací organizací (subjektivní stránka druhá). Ve všech případech uvedených shora ad b) je zřejmé, že k právní nemožnosti plnění pracovního závazku dochází ex tunc. Rozdílnost dikce právní úpravy „poskytne pracovní volno“ a „omluví nepřítomnost“ se zřejmě snaží vystihnout ten fakt, že organizace posuzují příčiny nemožnosti či obtížnosti plnění pracovníkem ex post. Běžně však dochází k tomu, že organizace předem „omluví nepřítomnost“ (pracovník je hospitalizován za účelem předem termínovaného vyšetření) nebo předem „poskytne volno“ (s dlouhým předstihem doručení povolávací rozkaz). Jsem toho názoru, že ani v jednom z takových případů nemůže organizace volno neposkytnout či absenci neomluvit.



Domnívám se ovšem, že organizace může výjimečně i tomu pracovníkovi, který splňuje všechny právní úpravou stanovené podmínky, neposkytnout studijní volno v termínu, který žádá, ale jindy, a že si stejně může, byť opět výjimečně, počínat i v případě volna, které pracovníkovi neslouží k realizaci některé jeho právní povinnosti, ale (pouze) k uskutečnění jeho zájmu. Půjde např. o volno k vyhledání nového místa, ke stěhování, k účasti na pohřbu a další. Do této skupiny lze zařadit i většinu případů poskytnutí volna z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu (vyhl. č. 236/1988 Sb.). Jistěže v uvedených a obdobných případech je rovněž společenský zájem na tom, aby pracovníkovi nebránil pracovní závazek ve splnění některých morálních povinností či při realizaci jeho osobních důležitých zájmů. Proto zdůrazňuji výjimečnost neposkytnutí volna organizací v požadovaném termínu. Lze si však představit situaci, kdy poskytnutí volna např. k darování krve (proveditelnému i v jiném termínu), může v důsledku pracovníkovy nepřítomnosti na pracovišti vést k nesplnění mimořádně společensky důležitého úkolu. Stejně však může nastat situace, kdy darování krve právě tímto pracovníkem právě v tomto termínu může vést k záchraně života.

Domnívám se proto, že de lege ferenda by bylo vhodné s plněním právních povinností a taxativně vymezeného okruhu dalších událostí u pracovníka spojovat omluvení jeho pracovní absence a s realizací jeho morálních povinností a dalších zájmů spojovat poskytnutí volna. Při jeho výjimečném nesposkytnutí nebo odvolání z volna již poskytnutého by organizace byla povinna pracovníkovi uhradit případně vzniklou škodu.

### 1.3 *Důsledky nemožnosti a obtížnosti plnění pracovního závazku*

Z předcházejícího je zřejmé, že nejzřetelnějším důsledkem nemožnosti nebo obtížnosti plnění pracovního závazku je jeho suspenze. Tou se z obecnějších hledisek v ČSSR zabývali pouze Novotná s Tomešem a přinesli řadu stále aktuálních podnětů, zejména pro hmotné zabezpečení pracovníka z prostředků sociálního zabezpečení, přestože jde o článek publikovaný před více než dvaceti lety.<sup>7)</sup> Na uvedeném nic nemění ani ta skutečnost, že autoři použili nepřesný termín „suspenze pracovní smlouvy“, na což je v pozdější literatuře upozorňováno.<sup>8)</sup> Z obsahu zmíněného článku je zcela zřejmé, že autorům nečinil problém „dualismus“

<sup>7)</sup> E. Novotná, I. Tomeš: Suspenze pracovní smlouvy. Právník 8/1967, str. 726.

<sup>8)</sup> M. Galvas: Postavení a úloha pracovní smlouvy v současnosti. UJEP, Brno 1985.

pracovní smlouvy a pracovního poměru a že jim bylo jasné, že v různých právních skutečnostech nedochází k suspenzi pracovní smlouvy ani celého jí založeného pracovního poměru, ale jen jeho základu, tedy k suspenzi pracovního závazku. Jí lze rozumět dočasné přerušování výkonu práce za trvání pracovního poměru v důsledku určitých právnem uznaných skutečností, způsobujících buď dočasnou nemožnost nebo dočasnou obtížnost. Kalenská<sup>9)</sup> připojuje, že: „... tyto právnem uznané skutečnosti se nazývají překážkami v práci“. Já se dále pokouším doložit, že platná právní úprava předpokládá výskyt skutečností shodných co do příčin a důsledků, které však — domnívám se, že nesprávně — neřadí mezi překážky v práci. Jde o odpočinek po návratu z pracovní cesty (§ 12 nař. vl. ČSSR č. 223/1988 Sb., dále jen nař. vl.); období, kdy pracovník ve vedlejší pracovním poměru nesmí konat práci poté, co navrhne soudu vyslovení neplatnosti závazku daného „mateřskou“ organizací (§ 70 odst. 3 druhá věta ZP), bezpečnostní přestávky aj.

Během suspenze pracovního závazku zůstávají zachovány některá práva a povinnosti subjektů pracovního závazku. Část obsahu pracovního poměru zůstává tedy nedotčena. Jde zejména a odpovědnostní vztahy a dále vztahy, které jsou součástí základních pracovněprávních vztahů. Realizace některých z nich však bude během suspenze pracovního závazku omezena faktickými (nikoliv právními) možnostmi pracovníka. Pracovník se může i během pracovní neschopnosti cestou z lékařského vyšetření či během povolené vycházky zúčastnit závodního stravování, během volna k ošetřování člena rodiny se může zúčastnit nepř. jednání odborového orgánu, jehož je členem, apod.

Se vznikem suspenze ovšem vznikají subjektům pracovního závazku i zcela nové povinnosti. Pracovník má při suspenzi povinnost:

- oznámit předem nebo neprodleně po vzniku své nepřítomnosti její důvod,
- prokázat důvod své nepřítomnosti potvrzením vydaným příslušným orgánem nebo organizací a obsahujícím předepsané údaje (např. o tom, že lékařské vyšetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu — § 30 nař. vl.),
- chovat se během suspenze pracovního závazku stanoveným způsobem nebo zdržet se jednání vymezeného právní úpravou.

Tyto povinnosti (dodržet léčebný režim, pečovat o dítě) se neváží bezprostředně na suspenzi pracovního závazku, ale spíše na jeden z typů hmotného zabezpečení, který suspenzi provází. Obdobné povinnosti má

<sup>9)</sup> M. Kalenská a kol.: Československé pracovní právo. Panorama, Praha 1988, str. 205 a násl.

i občan, u něhož dojde k takové sociální události v době, kdy nemá pracovní závazek. Na pracovníka jsou však ve stejné situaci kladeny povinnosti obvykle vyšší. Organizace má při suspenzi povinnost:

- ověřit důvod suspenze,
- poskytovat z vlastních prostředků hmotné zabezpečení nebo dát podklady k poskytování hmotného zabezpečení jiným orgánem, případně vyplácet hmotné zabezpečení, které se poskytuje z jiných prostředků,
- zdržet se jednání, které by ohrožovalo stabilitu pracovního závazku,
- omluvit pracovníkovu nepřítomnost nebo mu poskytnout pracovní volno,
- ve stanovených případech kontrolovat, zda u pracovníka trvají důvody suspenze (např. zda plní své studijní povinnosti).

Z uvedeného vyplývají i práva subjektů při suspenzi pracovního závazku způsobené příčinami na straně pracovníka. Jde o právo organizace vyžadovat splnění oznamovací a průkazní povinnosti pracovníkem, právo pracovníka na hmotné zabezpečení ve stanovených případech a jeho právo na zesílenou ochranu trvání pracovního závazku. Při plnění některých povinností se v praxi postupuje v rozporu s právní úpravou příliš benevolentně, což platí zejména o splnění úplné průkazní povinnosti pracovníkem. Jindy, rovněž v rozporu s právní úpravou, organizace rozšiřují ověřovací pravomoc, která se váže jen na hmotné zabezpečení z prostředků sociálního zabezpečení, také na omluvení nepřítomnosti. Jde o případy ošetřování dítěte mladšího deseti let, kdy se k poskytnutí podpory z prostředků nemocenského pojištění vyžaduje, aby v domácnosti nebyla kromě pracovníka jiná osoba, která by o dítě mohla pečovat, k omluvení nepřítomnosti však taková podmínka stanovena není. Jde však o pochybení praxe, platná právní úprava z tohoto pohledu podle mého názoru vcelku vyhovuje.

I při suspenzích vyvolaných příčinami na straně organizace vznikají nová práva a povinnosti:

- právo organizace neposkytovat pracovníkovi práci nebo
- právo organizace pracovníka i proti jeho vůli převést na jiný druh práce (§§ 37 a 41 ZP) a
- tomu odpovídající povinnosti pracovníka strpět takové jednání,
- právo pracovníka na hmotné zabezpečení nahrazující mzdu v rozsahu stanoveném mzdovými předpisy, popřípadě v souladu s nimi kolektivními smlouvami,
- právo pracovníka na zvýšenou ochranu stability pracovního závazku (§§ 48, 49 a 147 ZP) a tomu odpovídající povinnosti organizace.

Za problematické považuji to, že organizace není povinna prokazovat pracovníkům, zda skutečně došlo k prostoji nebo jiné překážce v práci způsobené nikoliv vlivy vně organizace, ale např. chybnými pokyny ve-

doucích pracovníků. Jsem toho názoru, že takový důvod není možno zařadit pod „jiné provozní příčiny“ uváděné v § 129 ZP, ale že patří mezi „jiné překážky“ upravené v § 130 ZP. Důsledky nižší rozlišovací schopnosti platné právní úpravy mají v tomto případě nejen zásadní vliv na hmotné zabezpečení pracovníků, ale umožňují vedoucím pracovníkům vydávat vlastní chyby za „objektivní příčiny“, v našich sdělovacích prostředcích dlouhá léta tak populární. Je přitom zřejmé, že při poskytnutí náhrady mzdy při překážce v práci vzniklé nedbalým pokynem vedoucího pracovníka (např. neobjednal včas materiál, kterého je ve vlastním skladu organizace dostatek apod.) dochází u organizace ke škodě, jejíž úhradu je povinna vymáhat na tom, kdo ji zavinil. De lege ferenda by bylo vhodné stanovit, že o tom, zda jde o prostoj či o jinou překážku v práci (§ 130 ZP), organizace spolurozhoduje s orgánem zastupujícím pracující.

Rozdílné názory se v praxi vyskytují (a v literatuře chybějí) na to, zda při překážce v práci na straně organizace je pracovník povinen setrvat na svém, případně na jiném pracovišti, které mu organizace určila, či zda může areál organizace opustit. Výkladem lze snad dojít k tomu, že v pojmu prostoj je zahrnuta ta skutečnost, že pracovník zůstává pohotově k dispozici organizaci. Okamžikem svémocného odloučení se legální suspenze mění v suspenzi nelegální, prostoj v neomluvenou absenci (za předpokladu, že ji tak posoudí organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem podle § 55 nař. vl.). K obdobnému názoru při překážkách v práci podle § 130 ZP není — podle mého názoru — v právní úpravě opora. Domnívám se, že součástí pracovníkovy oznamovací povinnosti je sdělení místa, kde bude vyčkávat odstranění překážky v práci. Organizace je asi povinna jej o odstranění neprodleně informovat, pracovník je povinnen neprodleně pokračovat v plnění pracovního závazku. Problematickým zůstává časový úsek od obdržení informace o odstranění překážky do pracovníkova obnovení plnění pracovního závazku. Právní jistotě by jistě přispěla přesnější právní úprava.

Důsledky nemožnosti a obtížnosti plnění pracovního závazku tedy lze rozdělit do těchto hlavních skupin:

- typy suspenzí pracovního závazku,
- typy hmotného zabezpečení při suspenzích pracovního závazku,
- zvýšená ochrana stability pracovního závazku v době suspenzí.

### 1.3.1 Typy suspenzí pracovního závazku

Lze je rozlišovat tradičně podle toho, zda příčiny vznikly na straně organizace či na straně pracovníka. Praxe ovšem vyžaduje i řešení situací, kdy dochází k souběhu příčin u obou subjektů nebo k souběhu několika příčin u téhož subjektu. Označíme-li právní úpravu překážek v práci za řešení kolize aspoň dvou povinností (nebo zájmů), pak výše

uvedené situace budou střetem více než dvou zájmů. Někdy je právní úprava výslovně řeší např. přerušением studijního volna pracovní neschopností (§ 10 vyhl. č. 140/1968 Sb.), někdy lze řešení odvodit. Tak například pracovnice může požádat o předčasné ukončení další mateřské dovolené a v dohodě s organizací např. hned ode dne „nástupu“ do práce čerpat osmdesátidenní studijní volno spojené se závěrem VŠ studia. Nejčastěji bude záležet na subjektivní stránce pracovníka, jde-li o souběh na jeho straně. Tak se může rozhodnout, zda při lehčím onemocnění předčasně ukončí pracovní neschopnost a splní povolávací rozkaz k nástupu na vojenské cvičení (čímž změní důvod suspenze a tím i typ hmotného zabezpečení), nebo s příslušným orgánem dojedná odklad nástupu. Při prostoji, jehož odstranění pracovník se souhlasem organizace očekává doma, dá asi přednost ošetřování člena rodiny, což ovšem může učinit jen při splnění stanovených podmínek. Při jiné překážce v práci na straně organizace (§ 130 ZP) bude asi akceptovat tuto překážku častěji než ošetřování člena rodiny provázené nižším a časově omezeným hmotným zabezpečením.

Při překážkách v práci na straně pracovníka lze rozeznávat tyto typy suspenzí:

1. omluvená nepřítomnost (§ 127 ZP),
2. pracovní volno (§§ 66, 124—126 a 128 ZP),
3. období, kdy plně invalidní pracovník není způsobilý plnit povinnosti z jeho trvajících pracovního závazku,
4. období, kdy pracovník pozbyl zvláštního oprávnění vyžadovaného právními předpisy k plnění pracovního závazku,
5. období, kdy jiný orgán zakázal v souladu s platnou právní úpravou plnění pracovního závazku. Může jít o:
  - pravomocný trest zákazu činnosti,
  - pravomocné kárné opatření,
  - rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy o tom, že těhotná nemůže vykonávat dosavadní práci, případně prokázání těhotenství u pracovnice, která vykonává práci zakázanou těhotným zvláštními předpisy,
6. období po odvolání zvoleného či jmenovaného pracovníka z funkce do přidělení jiné práce (§ 67 ZP),
7. období od doručení zákazu hlavní zaměstnávající organizace konat práci ve vedlejším pracovním závazku do pravomocného rozhodnutí o platnosti tohoto zákazu (§ 70a odst. 3 ZP),
8. období, kdy pracovník neplní pracovní závazek z důvodu své jiné než zdravotní nezpůsobilosti, kterou organizace zjistila a pro ni mu neumožnila výkon práce (vliv alkoholu, případně jiných omamných prostředků).

Uvedený výčet je jen příkladný, zřejmě by zde mohly být zařazeny i další skutečnosti, které nejsou považovány za překážky v práci, ač mají stejné nebo velmi podobné znaky. Jde např. o:

- odpočinek po pracovní cestě (§ 12 nař. vl.),
- přestávka ke kojení (§ 161 ZP),
- pracovní dobu zameškanou výplatou mzdy (§ 120 odst. 2 ZP).

Nepatří sem však přestávka na jídlo a oddech (§ 12 nař. vl.), protože charakteristickým rysem překážek v práci je mimo jiné nahodilost výskytu a většinou i možnost rozhodnutí subjektu o akceptaci či neakceptaci překážky v práci. Přestávka na jídlo a oddech je naproti tomu plánovaná (podobně jako dovolená na zotavenou) a pracovník ji nemůže nečerpat s právními důsledky.

Z výše uvedeného výčtu suspenzí na straně pracovníka je zřejmá ne-  
snadnost — v některých případech — zjištění okamžiku, kdy se suspenze na straně pracovníka mění v suspenzi na straně organizace (při odvolání z funkce, při neumožnění výkonu práce z důvodu podezření na vliv alkoholu).

Na straně organizace lze rozeznávat tyto typy suspenzí:

1. čas strávený překonáváním vzdálenosti při pracovní cestě,
2. prostoje (§ 129 ZP),
3. suspenze z důvodu povětrnostních příčin (§ 130 odst. 2 ZP),
4. zákaz výkonu práce příslušnými orgány (§ 136 odst. 1 písm. c) a d),
5. protiprávní nekonání či neumožnění výkonu práce vyplývající z pracovní závazku. Může jít o protiprávní neumožnění výkonu:
  - sjednaného druhu práce,
  - práce ve sjednaném místě,
  - práce ve sjednané či stanovené době,
  - ve sjednaných nebo právním předpisem stanovených podmínkách,
  - práce v době, kdy podle názoru organizace již skončil pracovní poměr a pracovník dosáhl u soudu neplatnosti tohoto skončení (§§ 61 až 64 ZP).

Ad 5. Jde ovšem o protiprávní postup, tedy o nelegální suspenzi. K ní samozřejmě může dojít i na straně pracovníka. V takových případech ovšem nejde o překážku v práci, ale o neomluvenou absenci. Její příčinou nebývá jen svévole pracovníka, ale někdy i stejné skutečnosti, jako u překážek v práci na straně pracovníka, které se mu však nepodařilo z různých důvodů prokázat. Kvalifikaci škály příčin vedoucích od svévole přes obtížnost k nemožnosti plnění pracovního závazku, tedy od nelegální suspenze k suspenzi legální, svěřuje platná právní úprava velmi účelně — a po novelizaci zák. č. 188/1988 Sb. i zcela jednoznačně — spolurozhodo-

vání vedení organizace a příslušného odborového orgánu (§ 55 odst. 5 nař. vlády).

I některé suspenze na straně organizace vyvolávají aplikační problémy. K nejzávažnějším i nejobvyklejším patří posouzení, kdy protiprávní nedodržení jiných důležitých podmínek než druhu, doby a místa výkonu práce vede k překážce v práci na straně organizace. Jde o to, zda pracovník sám může odmítnout práci na pracovišti, kde příslušná hygienická norma stanoví teplotu 20 °C a skutečná teplota nedosahuje ani polovinu. Soudím, že pokyn vedoucího k výkonu práce na takovém pracovišti je v rozporu s právními předpisy, protože takovým předpisem je i hygienická norma (§ 273 ZP). Za nesplnění pokynu vydaného v rozporu s právními předpisy nemůže být pracovníkovi uloženo kárné opatření (§ 80 odst. 1 ZP). Pracovník tedy tento pokyn, byť jen mlčky daný přidělením práce, nemusí splnit. Dochází tak k suspenzi pracovního závazku, kterou pro nedostatek speciálnějších ustanovení nelze zařadit jinak než do „sběrného“ ustanovení § 130 ZP, což pro pracovníka znamená překážku v práci na straně organizace s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků. Aplikace tohoto závěru v praxi by však měla i při zachování proporcí vyžadovaných čl. III základních zásad ZP závažné důsledky pro značný počet organizací (nerespektování tohoto názoru naopak vliv na zdraví pracovníků). Snad proto v praxi převažují názory — v literatuře i v judikatuře chybějí — že rozhodnutí nekonat práci při nesplnění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezáleží na pracovníkovi, ale jen na rozhodnutí orgánů uvedených v § 136 ZP. Neudržitelnost tohoto názoru je zřejmější, když místo teploty na pracovišti dosadíme například překročení povolené úrovně radiace. Zastávám proto první z uvedených názorů, protože vyjadřuje některé základní zásady pracovněprávních vztahů (čl. IV. základních zásad ZP). V jeho praktické realizaci — samozřejmě v souladu s článkem III. zákl. zásad ZP — spatřuji jeden ze specifických projevů práva na stávkou, a to ze společensky oprávněných důvodů. Jde samozřejmě o krajní řešení, v praxi stejně ojedinělé jako postup podle § 136 odst. 1 písm. c) ZP.

Rozsah studie ovšem neumožňuje podrobněji rozebírat praktické problémy spojené s některými typy suspenzí, ale nutí k obecnějším závěrům. Za jeden z nich považuji to, že překážky v práci mají ke změnám obsahu pracovního poměru mnohem blíže, než jak by vyplývalo ze vzdálenosti těchto institutů v systematice ZP. Změna obsahu pracovního poměru je nepochybně změnou kvalitativní. Dosáhne-li tato změna určitého kvantitativního stupně, jde o kvalitativně výraznější změnu, o „skok“ ve vývoji kvality. Z tohoto pohledu nejsou překážky v práci nic jiného, než nejzávažší stupeň změn obsahu pracovního poměru.

Není to ovšem závěr nijak překvapivý, protože mu nasvědčují i odkazy

v právní úpravě (vztah § 37 odst. 4 a § 129 ZP), v literatuře však nebyl zatím podrobněji rozpracován,<sup>10)</sup> ač by to jistě přispělo k řešení části nejfrekventovanějších problémů a podnítilo k perspektivním úvahám. Obrisy některých z nich naznačuji v závěru této studie. Z praktických problémů upozorňuji na ty, kdy změna obsahu pracovního poměru působí jako prevence vzniku překážky v práci na straně organizace a kdy nemožnost změny bude znamenat nemožnost plnění, tedy suspenzi pracovního závazku. Problém lze ukázat porovnáním tří pracovníků (A, B, C):

A) — nemůže plnit dosavadní pracovní závazek pro pravomocné převedení na méně placenou práci v důsledku kárného opatření.

B) — nemůže plnit dosavadní pracovní závazek pro pravomocně uložený trest zákazu činnosti. Skutkovou podstatu přitom naplnil bez souvislosti se zaměstnávající organizací.

C) — nemůže plnit svůj dosavadní pracovní závazek z důvodu těhotenství, protože práce, kterou dosud vykonávala, je těhotným zakázána.

Potíže zřejmě nebudou u **A**, protože organizace sama kárné opatření vybírala a i kdyby v době jeho právní moci neměla vhodné volné místo, má novelou ZP vymezenou poměrně dlouhou lhůtu k vykonání kárného opatření (§ 79 odst. 2 ZP). K překážce v práci na straně organizace z tohoto důvodu nepřevedení nemůže v této lhůtě u organizace dojít, marným uplynutím lhůty zaniká vykonatelnost, takže i nadále bude pracovník v souladu s platnou právní úpravou plnit svůj dosavadní pracovní závazek.

Komplikace ovšem mohou nastat u **B**, protože povinnost převést jej z dosavadní práce na práci pro něj zdravotně vhodnou (a pokud možno i přiměřenou kvalifikaci) může pro organizaci vzniknout zcela nečekaně, zejména když se pracovník trestného činu, za který byl odsouzen, dopustil např. ve vedlejší pracovním poměru či jako funkcionář tělovýchovné jednoty apod., tedy bez souvislosti s hlavním pracovním závazkem. I v takových případech ovšem z něj může dostat výpověď (§ 46 odst. 1 písm. e) ZP). I po dobu výpovědní doby mu však organizace musí přidělit jinou vhodnou práci. Pokud tuto svoji povinnost nesplní byť z objektivních důvodů (práci skutečně nemá), jde o překážku v práci na straně organizace podle § 130 ZP. Důsledky jsou pro pracovníka příjemné, pracovní kolektiv však může tuto překážku v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku chápat jako dovolenou navíc, aby si pracovník odpočinul po své trestné činnosti.

Stejnou ochranu odsouzeného pracovníka i těhotné pracovnice před protiprávním nesplněním povinnosti organizace považují za neadekvátní. Nalézt přiměřenou změnu platné právní úpravy však není snadné. Nabízí

<sup>10)</sup> Dílčí náznaky vzájemného vztahu překážek v práci a změn obsahu pracovního poměru viz Z. Bíl: Změny pracovního poměru. Praha 1972. Kandidátská disertační práce k dispozici všem zájemcům v knihovně právnické fakulty UK v Praze.



se sice úvaha o rozšíření důvodů, pro které organizace může zrušit pracovní poměr okamžitě o pravomocně uložený trest zákazu té činnosti, kterou pracovník vykonává ve svém hlavním zaměstnání, což by však mohlo být pro pracovníka příliš tvrdé. Snad by bylo možné užití tohoto důvodu okamžitého zrušení podmínit právě nemožností převést pracovníka na jiný druh práce.

### 1.3.2 Typy hmotného zabezpečení

Oblast hmotného zabezpečení při suspenzích pracovního závazku by vyžadovala samostatného zkoumání pro svoji šíři i proto, že se nachází na pomezí několika odvětví platného práva. V podobě náhrady mzdy je samozřejmě součástí pracovního práva a v něm se úzce váže na institut průměrného výdělku a jeho různé podoby (pravděpodobný výdělek, průměrný výdělek bez mzdy za práci přesčas, náhrada mzdy při překážkách v práci kratších než jedna směna, i část tarifní mzdy, studijní příspěvek aj.). Zároveň však vzhledem k refundační povinnosti (§ 124 ZP) patří do finančního práva, zasahuje však i do práva státního (náhrady poslancům zastupitelských sborů) i do občanského práva procesního (svědečné — § 139 OSŘ). Velmi rozsáhlou částí zasahuje do práva sociálního zabezpečení, na jehož předpisy odkazuje § 127 ZP při všech důležitých osobních překážkách v práci. Nejde zde „jen“ o nemocenskou a stejně významný okruh dávek v mateřství, ale k suspenzi pracovního závazku se vztahuje např. též zaopatřovací příspěvek a příspěvek na úhradu za užívání bytu vojáka (§§ 76—79 zák. č. 100/1988 Sb.) a připustíme-li existenci částečných suspenzí, pak k hmotnému zabezpečení při nich musíme přiřadit též částečný invalidní důchod a z pracovního práva též problematiku některých doplatků ke mzdě, uváděných v § 115 ZP.

Je samozřejmě diskutní, zda naznačené pojetí hmotného zabezpečení při překážkách v práci není neúnosně široké. Praktický význam naznačených souvislostí by mohl spočívat v soustavnějším uspořádání těchto pomezích oblastí, což by se mohlo odrazit ve zjednodušení a tím i větší srozumitelnosti i základních částí celé této problematiky. Požadavek srozumitelnosti považuji za zvláště důležitý, protože se jedná o oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení upravující významná sociální práva občanů. V souladu s tím je i požadavek hospodárnosti. Nejde však jen o to, kolik prostředků se na hmotné zabezpečení vydá, ale také o náklady na kontrolu dodržování mnoha podmínek vzniku nároku na jednotlivé dávky hmotného zabezpečení.

Oblast čs. hmotného zabezpečení při překážkách v práci dosud nebyla uceleněji analyzována. Není to samozřejmě ani v možnostech této studie. Jsem toho názoru, že by taková analýza byla užitečná nejen pro aktuální společenskou praxi, ale i pro budoucí kodifikaci práva sociálního

zabezpečení i rekodifikaci zákoníku práce. Domnívám se, že by kromě dalších měla odpovédět i na otázky:

- zda by hmotné zabezpečení z prostředků zaměstnávající organizace nemělo být omezeno na případy, kdy k suspenzi pracovního závazku dochází v zájmu organizace a v omezeném počtu případů, kdy poskytování náhrady mzdy jiným subjektem by bylo administrativně příliš náročné nebo jinak nevhodné (např. poskytování náhrady mzdy při základní vojenské službě až vojenským útvarem);
- zda by nebylo účelné prohloubit zásadu, že hmotné zabezpečení poskytuje ten subjekt, v jehož zájmu k suspenzi dochází, s výjimkami vyplývajícími z předcházejícího bodu. Šlo by tedy o rozšíření způsobu hmotného zabezpečení uplatněného u svědečného. Pracovníkovi by tak mohl být vydáván v zásadě na období jednoho roku zaměstnávající organizací doklad o jeho průměrném výdělku a údajem o začátku a konci pracovní doby, který by sloužil jako doklad např. při jednáních, ke kterým by byl pracovník pozván státními orgány apod. Tyto subjekty by ze svých prostředků poskytovaly náhradu mzdy. Taková úprava by mohla přispět ke snížení počtu benevolentního potvrzování účasti při jednání i k jejich efektivnější přípravě;
- zda by při suspenzích, jejichž příčinou je víceméně zájmová aktivita pracovníka, by mu neměl zůstat zachován nárok jen na poskytnutí omluveného pracovního volna, případnou náhradu mzdy by mu na základě stanov a podle svých finančních možností mohly poskytnout organizace, pro které byl uvolněn;
- zda by dosavadní vágní režim refundací neměl být ve většině případů nahrazen přímým poskytnutím náhrady mzdy organizací, pro kterou byl pracovník uvolněn. V případech, kdy by refundační režim zůstal zachován, stanovit jej jako ničím nepodmíněný nárok uvolňujících organizací, které by si však samy mohly rozhodnout, zda refundaci v jednotlivých konkrétních případech budou či nebudou požadovat. Tak vyjádřit větší ekonomickou samostatnost organizací v souladu se zásadou samofinancování a ponechat organizacím možnost podpory různým zájmovým aktivitám, např. žáků SOU, žen, bývalých pracovníků apod., formou personální (poskytnutím pracovního volna např. vedoucímu zájezdu organizovaného pobočkou svazu žen) i ekonomickou (nežádání refundace). Ve výběru těchto podporovaných aktivit by organizace neměla být omezena žádným pracovněprávním ani finančněprávním předpisem, ale pouze svými ekonomickými možnostmi;
- zda by nebylo účelné podmínku „ztráty výdělku“ u mateřského příspěvku nahradit podmínkou pouze omezení pracovní aktivity na stanovený rozsah umožňující souběžně řádně zajistit péči o dítě. Tak by byl vedle v té době poněkud omezeného sociálního kontaktu umožněn

těž širší profesní kontakt, jehož ekonomický přínos by byl dvojnásobný — jednak bezprostřední výdělek v souběhu s nekráceným mateřským příspěvkem, jednak plný zápočet tohoto období dílčí pracovní aktivity (např. do 0.25 úvazku) do praxe, a tím předpoklad pro rychlejší splnění podmínek pro příznivější mzdové zařazení v následujícím období. O spojitosti tohoto opatření se stavem zaměstnanosti viz závěr této studie.

### 1.3.3 *Zvýšená ochrana pracovního závazku v době jeho suspenze*

Celý institut překážek v práci i dalších suspenzí, které nejsou platnou právní úpravou za překážky považovány, výrazně stabilizuje pracovní závazek. Tímto institutem dává právní úprava vlastně předem odpověď na otázku, co se stane, když pro jednu ze stran bude plnění do-  
savadního závazku nemožné nebo v určité míře obtížné. Odpověď je to humánní, v plném souladu s právem na práci jako jedné ze základních sociálních jistot.

Potvrzují to i zahraniční srovnání. Tak zatímco ve Francii pracovní poměr končí uplynutím stanovené doby pracovní neschopnosti, v ČSSR může být poměrně dlouhou dobu zachován prací nenaplněný pracovní poměr požiteli plného invalidního důchodu. Tím je mu usnadněna jeho býti dílčí pracovní seberealizace v případě opětovného získání třeba jen omezené pracovní způsobilosti. Také ve srovnání s členskými zeměmi RVHP poskytuje čs. platná právní úprava překážek v práci vyšší míru stability pracovního závazku. Tak např. v SSSR končí pracovní poměr povoláním k výkonu základní vojenské služby. Být má zaměstnávající organizace po jejím skončení povinnost nabídnout svému bývalému pracovníkovi uzavření nového pracovního poměru, je řešení stejné situace čs. platnou právní úpravou pro pracovníka příznivější.

Součástí typu řešení upraveného čs. platnou právní úpravou je nejen zachování pracovního závazku prostřednictvím jeho suspenze, ale i zvýšená ochrana tohoto pracovního závazku proti jednostrannému zásahu právě v době suspenze.

Mohlo by se zdát, že je to ochrana jednostranná, jen ve prospěch pracovníka. Vždyť jen on je chráněn v některých případech suspenze proti výpovědi ze strany organizace (§ 48 ZP), organizace proti jeho výpovědi v době suspenze pracovního závazku nijak chráněna není. Právní úprava zde jednoznačně poskytuje větší ochranu tomu ze subjektů, který jí více potřebuje. To naprosto vyhovuje u legálních suspenzí. Jiná je situace u nelegálních suspenze. Dopustí-li se jí pracovník (neomluvená absence), může to pro organizaci být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, tedy k nejvýznamnějšímu zásahu do vzájemných práv a povinností.

k nejvážnějšímu ohrožení (odůvodněnému) pracovníkovy sociální jistoty. Dopustí-li se však nelegální suspenze organizace, platná právní úprava jí poskytuje vlastně ochranu tím, že neumožňuje pracovníkovi rychlejší jednostranné ukončení pracovního závazku než po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Náměty na doplnění § 54 ZP o zvláště závažné porušení povinností organizací jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru pracovníkem byly nedlouho před schválením novely ZP Federálním shromážděním z návrhu vypuštěny. Domnívám se, že toto — v optice zkoumané problematiky snížení ochrany pracovního závazku v době jeho suspenze — by posílilo v zásadě rovné postavení subjektů pracovního poměru a jako potencionální sankce by mohlo působit jako prevence porušování pracovních závazků organizacemi. Náhrada mzdy za nevyužitou výpovědní dobu (§ 54 odst. 2 ZP) by pro organizaci měla být škodou vymáhanou po tom pracovníkovi, který zaviněně způsobil příčinu nelegální suspenze (protiprávně nepřidělil práci, ve stanovených případech nepřevdl zpět na původní pracoviště apod.).

Problematickými se jeví i některé otázky spojené s poskytováním volna pracovníkovi, který byl zvolen či jmenován do vedoucí hospodářské funkce v jiné organizaci (§ 66 ZP).

I jeho pracovní závazek s původní zaměstnávající organizací je v době suspenze zvýšeně chráněn. Organizace mu může dát výpověď i při reorganizačních změnách jen podle § 46 odst. 1 písm. a) a b), nikoliv však z důvodu snižování stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity (§ 46 odst. 1 písm. c) ZP). Takové neefektivní pracovní místo může samozřejmě organizace zrušit, byť bylo původně obsazeno pracovníkem, který byl uvolněn pro výkon vedoucí hospodářské funkce, protože v případě jeho návratu jej zařadí na práci odpovídající jeho pracovní smlouvě (§ 147 ZP). Potud je věc jasná. Složitější je však odpověď na otázku, do kdy po ukončení výkonu funkce je povinna původní zaměstnávající organizace takovou povinnost vůči pracovníkovi splnit. Pracovní volno mu totiž poskytla jen na dobu výkonu funkce (§ 66 ZP), odvoláním, vzdáním se funkce a skončením volebního období končí jen pracovní poměr založený volbou. V těchto případech by byl možný návrat bezprostředně navazující např. na vzdání se funkce. (Problém ovšem je, že formální náležitosti tohoto jednostranného právního úkonu způsobujícího skončení pracovního poměru nejsou stanoveny a že jeho účinky nastávají zřejmě okamžikem učinění tohoto projevu vůle vůči druhé straně.) Nejde jen o ředitele státních podniků, ale početnější okruh volených (§ 35 zákona č. 88/1988 Sb.).

Jiná je situace pracovníka, který byl do vedoucí hospodářské funkce jmenován. I jemu bylo poskytnuto volno jen na dobu výkonu funkce, odvoláním ani vzdáním se funkce však nekončí pracovní poměr jmeno-

váním založený (§ 65 odst. 2 ZP). Pokud tedy souběžně s odvoláním či vzdáním se funkce nerozváže pracovní poměr dohodou či v důsledku již dříve dané výpovědi, bezprostřední návrat do původní zaměstnávající organizace není možný. Odvoláním či vzdáním se funkce ovšem končí suspenze pracovního závazku v původní organizaci. Vzniká tedy období, kdy v těchto souběžných pracovních poměrech — původním a založeném jmenováním — má pracovník souběžné povinnosti. Jejich neplnění v pracovním poměru založeném jmenováním by nepochybně znamenalo porušení pracovní kázně, jejich neplnění v původním pracovním poměru po ukončení suspenze ovšem také. Za toto neplnění vzniká nebezpečí výpovědi. Minimálně je po ukončení suspenze možná výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c), tedy ta, vůči které byl pracovník právě suspenzí chráněn. Zdá se tedy, že původní organizace má hned po skončení suspenze možnost jednostranně skončit s pracovníkem pracovní poměr dříve, než u ní začne skutečně vykonávat práci, ještě před jeho návratem. Pokud to neudělá, nebude se pracovník vracet na původní místo a původní pracoviště, protože takový návrat má zaručen zřejmě jen bezprostředně po ukončení suspenze (§ 147 věta první ZP). Bude-li se vracet až po určité době následující po skončení výkonu funkce a nezbytné k rozvázání pracovního poměru, půjde o další v § 147 ZP věta druhá výslovně neuvedený návrat na práci odpovídající pracovní smlouvě. Pracovníkova jistota tedy závisí na dostatečné konkrétnosti jejího ujednání. To není málo. Protože se však v praxi poměrně často vyskytují pracovní smlouvy s dosti širokým vymezením druhu i místa výkonu práce a s přihlédnutím k tomu, že v některých lokalitách nebude mít pracovník po skončení funkce k výběru tolik pracovních příležitostí, aby návrat do původní organizace nebyl praktický, je vhodné hledat jiné řešení.

To by mohlo spočívat ve výkladu dikce „po skončení výkonu funkce“ v § 147 ZP v tom smyslu, že nejde o návrat okamžitý, ale v období tří měsíců od skončení výkonu funkce. Toto období by znamenalo pro pracovníka po skončení funkce určitý čas na rozmýšlenou, dojednání pracovního zařazení v organizaci, kde přestal vykonávat funkci, a stačilo by na uplynutí výpovědní doby po jeho případné výpovědi.

Domnívám se však, že de lege ferenda by ustanovení o vzdání se funkce a odvolání z funkce (§ 65 odst. 2 ZP) mělo být doplněno povinností organizace na žádost pracovníka mu umožnit skončení pracovního poměru dohodou, stejně jako je tomu v momentu, kdy je zvolen či jmenován (§ 66 ZP). Takovým doplněním by měl pracovník nejen výrazněji zaručen návrat do uvolňující organizace na původní práci a původní pracoviště, ale byl by zmírněn i dopad posledních dvou vět § 65 odst. 2 ZP, které mají charakter nucené práce, byť ještě v rozsahu povoleném konvencí Mezi-

národní organizace práce.<sup>11)</sup> Ta povoluje 60 dnů, což odpovídá době, po kterou by pracovník po skončení výkonu funkce musel tuto práci konat, než by mu skončil tento pracovní poměr jeho výpovědí.

Zřejmě však mohou nastat případy, kdy i po odvolání z funkce bude mít organizace oprávněný zájem ještě po určitou dobu požadovat po pracovníkovi výkon práce (předání funkce, podílení se na odstranění zjištěných nedostatků apod.) a svoji povinnost umožnit skončení pracovního poměru dohodou by jen obtížně mohla splnit. Možnost výskytu této navrhované nejpozději do jednoho měsíce po skončení funkce). De lege ferenda je však třeba komerčního řešení formou zvláštního pracovního poměru vedoucích.

#### 1.4 *Systematické zařazení suspenzí pracovního závazku v platné právní úpravě*

Současné systematické zařazení je tradiční. Jeho nepřesnost je však zřejmá. Společnému nadpisu „Náhrada mzdy při překážkách v práci“ celkem šesti paragrafů Hlavy čtvrté oddílu druhého zákoníku práce (§ 124 až § 128 ZP) vůbec neodpovídá obsah § 127 ZP, v němž o žádnou náhradu mzdy nejde. Pro zařazení byl použit jako jednotící kritérium důsledek — hmotné zabezpečení, nikoliv jeho příčina — suspenze pracovního závazku. důležitý — vždyť jde o finanční prostředky. Použití tohoto důsledku jako

Důsledek je ovšem pro oba subjekty pracovního závazku mimořádně důležitý — vždyť jde o finanční prostředky. Použití tohoto důsledku jako jednotícího kritéria však někdy vede až ke kuriózním závěrům. Tak podle § 127 odst. 2 se omlouvá nepřítomnost muže v práci nikoliv proto, že pečuje o dítě, jehož péči z vážných důvodů nemůže zabezpečit matka, ale proto, že je mu poskytována peněžitá pomoc v mateřství nebo mateřský příspěvek. Tato plnění jsou samozřejmě podmíněna především jeho péčí o dítě, ale zároveň vázána i na další podmínky. Jejich nesplněním může dojít k situaci, kdy muž sice řádně pečuje o dítě, jehož péči nemůže zabezpečit matka, tím plní svoji povinnost uloženou mu zákonem o rodině, pokud však nesplňuje některou z dalších podmínek vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství či na mateřský příspěvek, nemá nárok nejen na tyto dávky, ale ani na omluvení nepřítomnosti v práci. V dohodě s organizací by sice mohl čerpat neplacené volno podle § 128 ZP. Bez souhlasu organizace by mu asi nezbylo, než svémocně neplnění pracovního závazku, tedy nelegální suspenze, což je vzhledem k jejím příčinám závěr jistě nežádoucí. Legalizace je ovšem možná tím, že příslušný odborový

<sup>11)</sup> Úmluva MOP č. 105 z r. 1957, kterou ČSSR neratifikovala.

orgán by takovou suspenzi odmítl posoudit jako neomluvenou absenci (§ 55 odst. 5 nař. vl.).

Lze uvést i další příklady spojení systematických a věcných problémů. Tak zákonem č. 188/1988 Sb. byl velmi pozitivně rozšířen okruh obtížnosti plnění pracovního závazku i na dobu, kdy osoba, která jinak pečuje o dítě do deseti let, se musí dostavit do zdravotnického zařízení v době, která nezbytně zasahuje do pracovní doby člena rodiny (nejčastěji zřejmě manžela), který v té době péči o dítě zajišťuje. Pro tohoto pracovníka znamená péče o zdravé dítě v takové situaci suspenzi pracovního závazku. Ohledně hmotného zabezpečení je zde (§ 127 odst. 2 ZP) obvyklý odkaz na předpisy o nemocenském pojištění. Ty však jeho poskytnutí neumožňují a nepředpokládá se ani jejich doplnění. Bez hmotného zabezpečení se tedy novelou ZP nic nezměnilo, protože k poskytnutí neplaceného volna prakticky nárokově docházelo před doplněním § 127 ZP podle § 128 ZP a čl. III. zákl. zásad ZP a též v souladu se zákonem o rodině.

Pochybnosti vyvolává i další systematické členění právní úpravy.

Jde např. o přestávku ke kojení (§ 161 ZP), která se sice těsně váže k pracovním podmínkám, blíže však má k překážce v práci z důvodu ošetřování dítěte do deseti let věku a svoji podstatou není nic jiného suspenzí pracovního závazku s hmotným zabezpečením. (O tom, že vzhledem k prodlužování mateřské dovolené ztrácí význam a mohla by být nahrazena jinou výhodou, viz v závěru této studie.)

Zatímco pro přestávku ke kojení je typická určitá míra pravidelnosti a je jí vymezen i přesný časový rozsah, což jí přece jen přibližuje právě k dobám odpočinku včetně dovolené, u přestávky k odpočinku po pracovní cestě je patrná nahodilost výskytu typická pro překážky v práci (§ 12 odst. 2 nař. vl.).

Další výhrady k systematickému zařazení překážek v práci podrobněji uvádí Gašpariková.<sup>12)</sup> Uzavírá, že by překážky v práci měly být zařazeny do třetí hlavy části druhé ZP, tedy pod název „Pracovní doba a doba odpočinku“. Souhlasím s tím, že by takové zařazení vystihovalo podstatu této problematiky lépe než zařazení v platné právní úpravě. Navíc zavedením rekondičních pobytů zákonem č. 188/1988 Sb. se potvrzuje autorkou zmíněná tendence přibližování překážek v práci dovolené na zotavenou.

Zároveň se však domnívám, že před budoucí rekodifikací ZP by mohlo být zvažováno i zařazení překážek v práci ke změnám pracovního poměru, podle současné úpravy tedy do hlavy první oddílu druhého ZP. Podstatu překážek v práci totiž spatřuji v tom, že jsou nejzazší formou změny obsahu pracovního poměru. Praktický význam takového systematického zařazení je patrný i z právních možností prevence vzniku překážek v práci.

<sup>12)</sup> Viz pod pozn. č. 1.

## 2. PRÁVNÍ MOŽNOSTI PREVENCE VZNIKU SUSPENZÍ PRACOVNÍHO ZÁVAZKU

Prevence obecně směřuje k zabránění vzniku nežádoucích jevů. Za takové ovšem nelze legální suspenze pracovního závazku označit, protože vytvářejí prostor k realizaci významných sociálních, občanských a politických práv. Část suspenzí je však vyvolána poměrně značným úsekem tzv. vázaného času, který musí pracovník věnovat vyřizováním záležitostí s různými institucemi apod. Tím se omezuje jeho volný čas, ovšem i čas pracovní. V celospolečenském měřítku nejde o ztráty zanedbatelné, významné jsou ovšem i pro občana, protože zmenšují možnost jeho dispozice s časem. Právě u této skupiny překážek v práci je třeba vytvářet takové podmínky, aby k narušení pracovních závazků docházelo co nejméně. Jde o podmínky organizační (všestranná efektivnost kontaktu s institucemi), souběžně s tím však i o podmínky právní.

Postupující zavádění vědeckotechnických poznatků do sféry produkce materiálních i nemateriálních hodnot uvolňuje ve zvyšujícím se rozsahu dřívější těsnou svázanost pracovníka s výrobním prostředkem, s pevně určeným pracovním místem. Je proto zbytečné — a někdy už i škodlivé — chápat pracovní dobu jako neměnný blok s pevným začátkem a koncem. Nejde jen o možnosti pružné pracovní doby (§ 85b ZP), jejíž vhodná úprava umožňuje předejít některým výše naznačeným suspenzím pracovního závazku při souběžném efektivnějším využívání volného času pracovníkem, ale i o další možnosti plastického přizpůsobování pracovního závazku potřebám jeho subjektů. Tím lze v širším měřítku harmonizovat pracovní i mimopracovní zájmy pracovníků, zvyšovat humanizaci pracovního procesu a tím přispívat k jeho vyšší efektivnosti i v ryze ekonomickém smyslu.

K dosažení uvedeného cíle lze dospět mimo jiné širším uplatňováním změn pracovního závazku i v některých případech dosud řešených jeho suspenzí. Určité možnosti k tomu poskytuje i platná právní úprava, praxe se však někdy její aplikace obává v důsledku tradičního chápání plnění pracovních povinností pouze ve stanoveném místě a ve stanovené pracovní době.

Většina vedoucích proto nenabídne dočasný výkon práce doma osvědčené pracovníci, která má v době vymezené ke zpracování určitých podkladů apod. zároveň zabezpečit péči o nemocné dítě, a raději pověří splněním tohoto úkolu pracovníka s menšími předpoklady. Pracovnice tak sice zabezpečí péči o nemocné dítě, ale s poklesem výdělku, organizace sice splní úkol, ale s vynaložením větší spotřeby práce (více vedení, vysvětlování, kontroly, možná oprav a přesčasů). Postup sice není efektivní, ale



je obvyklý. Platná právní úprava však na přední místo mezi základní povinnosti vedoucích pracovníků (§ 74 odst. 1 písm. b) ZP) řadí jejich povinnost „co nejlépe organizovat práci“. Sjednávání práce doma výslovně sice neupravuje, ale umožňuje (§ 36 ZP). Určité komplikace však přináší úprava obsažená v předpisech práva sociálního zabezpečení, tedy její obecně přijímaný výklad. Podle něj podpora při ošetřování člena rodiny nenáleží až od prvního dne, kdy začala bránit plnění pracovních povinností, ale už od prvního dne, kdy vznikla potřeba celodenního ošetřování.<sup>13)</sup> Lékař staví délku ošetřování v kalendářních dnech, podpora náleží za pracovní dny. Pokud by tedy pracovnice první tři dny potřeby ošetřování konala práci v dohodě s organizací doma, neměla by za ně nárok na podporu při ošetřování člena rodiny, což je samozřejmé, ale na svoji mzdu. Pokud by např. od čtvrtého dne pro ni organizace práci domů již neměla a potřeba ošetřování trvala, došlo by až teprve čtvrtý den ošetřování k prvnímu dni suspenze pracovního závazku. Pracovnice však nebude mít nárok na podporu jako na obligatorní dávku po pět pracovních dnů, jako by tomu bylo, když by od počátku potřeby ošetřování uplatnila suspenzi pracovního závazku, ale jen po čtvrtý a pátý den celkové doby ošetřování.

Domnívám se, že platná právní úprava neumožňuje jen uvedený výklad. Ten ovšem vede nepochybně k nejúspornějšímu vynakládání prostředků na tuto dávku. Výše uvedený příklad však naznačuje, že nejehospodárnější nemusí být vždy nejefektivnější. Obecnější otázkou je, zda takový výklad — odůvodňovaný hospodárností, která je však někdy problematická — mají zastávat právě odbory. Obdobné situace popisuje Livšic poněkud sarkasticky v tom duchu, že když zákon připouští pro pracovníka příznivější výklad, odbory mnohem efektivněji než stát rozšíří a prosadí výklad „upřesňující“. Takto ušetřené prostředky pak vynakládají na kontrolu dodržování svého upřesňujícího, tedy zužujícího výkladu. Proto jsou stát.<sup>14)</sup> To by však odpadlo po zpětném přenesení správy nemocenského pojištění na stát.

### 3. PERSPEKTIVY PŘEKÁŽEK V PRÁCI

Připomeneme-li si, že překážky v práci svou větší částí vytvářejí prostor k realizaci sociálních a některých politických i občanských práv, je zřejmý význam perspektiv tohoto pracovněprávního institutu.

<sup>13)</sup> Viz Z. Přeslička a kol.: Nemocenské pojištění pracovníků. Práce, Praha 1987.

<sup>14)</sup> R. Z. Livšic: Trudovoje zakonodatelstvo nastojaščee i buduščee. Moskva 1989, str. 112 a násl.

Protože hmotné zabezpečení jako nedílná součást překážek v práci znamená značnou zátěž pro ekonomiku podniků a ještě výrazněji pro společenské spotřební fondy, vystupuje do popředí zásada hospodárnosti. Ta ovšem nemusí znamenat tzv. zbytkový přístup k sociální sféře, což se snažím ukázat na vybraném okruhu následujících problémů.

### 3.1 Částečná pracovní neschopnost

Nejde mi ovšem o návrat k myšlenkám, které měly naštěstí jen krátkodobý odraz v čs. praxi padesátých let v podobě „závazků“ pracovníků k využití jejich „zbylé“ pracovní schopnosti během nemoci, ale mířím k rekonvalescenci.

Podle platné právní úpravy posuzuje lékař pracovníkův zdravotní stav vzhledem k jeho konkrétní práci. Musí rozhodnout: schopen, nebo neschopen. Prostřední cesta není, alespoň podle platné právní úpravy ne. Praxe jí však běžně užívá zejména v případě pracovníků konajících fyzicky náročné práce. Zejména u nich je zapotřebí, aby po odeznění i běžného onemocnění obnovili své fyzické předpoklady. Bez nich by návrat na původní pracoviště mohl znamenat zvýšené riziko pracovního úrazu. Zdá se, že nic nebrání tomu, aby lékař prodloužil pracovní neschopnost a pracovníkovi doporučil vhodný rekonvalescenční režim. Platná právní úprava přesně toto vyžaduje. Brání se však sám pracovník. Důvody jsou ekonomické. Koná-li fyzicky náročnou práci odměňovanou zpravidla vyšší mzdou, znamená pro něj nemocenské vzhledem ke způsobu jeho výpočtu nezřídka ne více než 50—60 % dosahovaného výdělku. Jen o jeden týden delší pracovní neschopnost v takových případech běžně znamená ztrátu i více než Kčs 500,—.

I proto praxe věc řeší tak, že lékař končí pracovní neschopnost (tím porušuje platnou právní úpravu) a na omezenou dobu pracovníkovi doporučuje výkon lehčí práce. Toto doporučení nemusí respektovat ani sám pracovník a může se hned vrátit k výkonu své původní práce, na což má — vzhledem k ukončené pracovní neschopnosti — výslovně stanovený nárok (§ 147 ZP). Ztratil-li v důsledku nemoci byť dočasně část schopností nutných k výkonu práce, riziko pracovního úrazu stoupá. Dává-li pracovník přednost bezpečné práci před výdělkem, požaduje na organizaci, aby vyhověla doporučení lékaře a dočasně jej převedla na lehčí práci. Organizace toto doporučení musí respektovat, jakmile to dovolí její provozní možnosti (§ 40 ZP). Nedovolují-li hned, pracovník se nevrací do pracovní neschopnosti (ač by měl), ale na svoji původní práci. Situace i její riziko je stejné, jako bylo uvedeno výše. Dokonce ani v případech, kdy doporučení lékaře respektuje i pracovník i organizace, není řešení optimální. Pracovník převedený na lehčí a zpravidla výrazně méně placenou práci

je odměňován jen podle skutečně vykonávané práce. To je samozřejmě v pořádku. Tato jeho mzda však často jen nepatrně převyšuje nemocenskou, které by mu náleželo, kdyby pokračoval v pracovní neschopnosti. V pracovníkovi tak vzniká pocit, že pracuje zadarmo, protože byl málo průbojný při posuzování trvání jeho pracovní neschopnosti. Argumentu, že absolvoval rekonvalescenci a ještě při tom ušetřil prostředky sociálního zabezpečení, obvykle není příliš přístupný.

Je přitom zřejmé, že zařazením pracovníka na lehčí práci může být souběžně respektován zájem jeho samého (na rekonvalescenci) i zájem organizace (náhrada za jiného chybějícího pracovníka) i ekonomický zájem společnosti (úspora prostředků nemocenského pojištění). Tyto zájmy by měly být v rovnováze. Platná právní úprava však vyhovuje zájmu — těžko říci, že společenskému. Protože ten jako forma obecného je společenským, jen když vyjadřuje podstatu co nejšířšího okruhu jedinečného, tedy v daném případě individuálního i skupinového.

Jsem toho názoru, že jsou již nyní vytvořeny společenské předpoklady k tomu, aby právní úprava stanovila k výdělků za méně placenou práci, na kterou byl pracovník převeden podle lékařského doporučení v rámci rekonvalescence, doplatek ve výši určitého procenta z nevyplacených prostředků nemocenského pojištění. Výše doplatky — tedy částečného nemocenského — by mohla být stanovena i tak, že v souhrnu s dosahovaným výdělkem pracovníka nepřekročí např. 90 % výdělků z původní práce apod. I při takových úpravách by nedošlo ke zvýšení výdajů z prostředků nemocenského pojištění (spíše k jejich úspoře), doplatkem by pracovníci byli motivováni k rekonvalescenci. Pro její zařazení do pracovního procesu a nikoliv do pracovní neschopnosti se vyslovil M. Bělina, který doporučuje zvážení poskytování vyrovnávacího příspěvku.<sup>15)</sup> Realizace částečné pracovní neschopnosti však přináší nebezpečí zařazování pracovníků na práci nevhodnou z jiných než zdravotních důvodů (např. předák pracovního kolektivu zařazen na pomocnou práci apod.). Domnívám se, že tomuto nebezpečí lze předejít tím, že by částečná pracovní neschopnost byla podmíněna:

1. doporučením lékaře (případně lékařské posudkové komise),
2. nabídkou vhodné práce organizací,
3. přijetím práce pracovníkem.

Nesplnění kterékoliv z těchto podmínek by bez dalšího znamenalo pokračování v dosavadní pracovní neschopnosti.

Uvedenou záměnu dosavadní suspenze pracovního závazku pouze změnou pracovního závazku by bylo možné kombinovat např. výkonem lehčí práce na kratší pracovní dobu, v některých lékařem doporučených pří-

<sup>15)</sup> M. Bělina: Vybrané problémy sociálního zabezpečení. AUCI 5/1987, str. 35.

padech i postupnou co do délky pracovní doby zátěží na původním pracovišti.

### 3.2 *Doplňkové překážky v práci*

Jak jsem naznačil již v úvodu příčinou překážek v práci není jen nemožnost plnění pracovního závazku, ale postupně se rozšiřující okruh skutečností, které právní úprava uznává jako důvody obtížnosti plnění. Mezi nimi se ovšem vyskytují i takové, které pro subjekt žádnou obtížnost vůbec neznamenají, kdy mu však právní úprava umožňuje, aby si vybral, zda chce plnit pracovní závazek nebo vyvíjet některou ze společensky žádoucích aktivit vymezených právní úpravou: Některé z nich mají charakter práce (uvolnění pro výkon administrativy pro početnější odborovou organizaci, uvolnění pro vymezený okruh činností v dětském táboře), jiné výrazněji slouží k rozvoji osobnosti pracovníka (volno ke studiu při zaměstnání). Okruh těchto aktiv je nyní vymezen kogentně a obecně závaznou právní úpravou. Je překvapující, že zák. č. 188/1988 Sb. byla v zákoníku práce prohloubena zásada, že je zakázáno vše, co není výslovně dovoleno.

Proto podle platné právní úpravy nemůže ani hospodářsky mimořádně úspěšná organizace poskytnout svým pracovníkům placené volno na tematický zájezd vztahující se k jejich práci, přestože je přesvědčena, že přínos takového zájezdu by se právě v jejich práci projevil. Proto se taková organizace bude snažit vyslat na stejnou akci, která by byla cílem tematického zájezdu, co největší okruh svých pracovníků na pracovní cestu. Tu ovšem bude hradit, stejně jako náklady s ní spojené. Vynaloží tedy více prostředků než na tematický zájezd v placeném volnu, na který by vynaložila jen prostředky na náhradu mzdy, ale cestovné, stravné, noležné by si platili pracovníci ze svého. Obecně závazná platná právní úprava však svými kogentními ustanoveními střeží samostatné (?) organizace, aby si počínaly „hospodárně“.

Je obecně uznáváno, že náklady na zdravotní prevenci jsou nižší než náklady na odstraňování následků nemocí a úrazů. Přes několikaletou propagaci Ústřední správy nemocenského pojištění však organizace nemohou ani tam, kde jsou pro to vytvořeny vhodné podmínky, zařadit ani v minimálním rozsahu (např. hodinu týdně) do pracovní doby preventivně rehabilitační tělocvik jako volitelnou alternativu plnění pracovního závazku. Účast na něm by znamenala pracovní volno s náhradou mzdy, neúčast nutnost plnit v té době pracovní závazek. Rozšíření okruhu pracovníků, kteří jsou s účinností od 1. 1. 1989 povinni se zúčastnit rekondičních pobytů (§ 135 odst. 2 písm. e) ZP), je nepochybně krokem vpřed, přece však má blíže k rekonvalescenci (obvykle jednou za dva roky) než k výše na-

značeným preventivně rehabilitačním aktivitám (např. dvakrát týdně v souhrnu maximálně hodinu z týdenní pracovní doby). Domnívám se, že by měly být zaměřeny nejen na nejnámahavější práce, kde zřejmě lépe vyhovují rekondiční pobyty, ale i na profese, které obvykle nebývají zařazovány k nejtěžším, přinášejí však jednostrannou zátěž různého druhu (prodavačky aj.). Doporučuji zvážit, zda by právě tyto preventivně rehabilitační aktivity neměly být určeny v první fázi jen pro pracovnice a nahradit tak v praxi již zcela ojediněle využívanou přestávku ke kojení (§ 161 ZP).

Zvážena by podle mého názoru měla být i možnost poskytnutí určitého rozsahu placeného volna také osvědčenému zlepšovateli, např. k dokončení přípravy jeho návrhu. Nový bulharský zákoník práce poskytnutí takového volna i širšímu okruhu pracovníků umožňuje, ještě novější novela čs. zákoníku práce však nikoliv.

### 3.3 *Prameny právní úpravy překážek v práci*

Na několika místech této studie jsem uvedl, že podstatná část překážek v práci vytváří prostor k realizaci některých sociálních, občanských i významné části politických práv. I velmi stručné mezinárodní srovnání postačuje ke zhodnocení čs. platné právní úpravy v tomto směru jako velmi kvalitní (délka mateřské a další mateřské dovolené) a účinně chránící zájmy občana (zákaz výpovědi organizace během některých překážek na straně pracovníka). Těchto výsledků bylo dosaženo prostřednictvím obecně závazné kogentní právní úpravy. Jsem přesvědčen, že pro vyjádření spojení *z á k l a d n í c h* individuálních a společenských zájmů v této oblasti vyhovuje.

Vedle základních zájmů (omluvení pracovní nepřítomnosti a hmotné zabezpečení během pracovní neschopnosti apod.) však překážky v práci vyjadřují i *z á j m y m é n ě v ý z n a m n é*, avšak praktické (např. zájem na zachování výdělků při zpoždění hromadného prostředku, kterým se pracovník dopravuje do zaměstnání). Považuji za problematické, zda v takových případech je určitý stupeň paušalizace — v obecné právní úpravě pochopitelně nezbytný — řešením, které by v účelné míře vystihovalo místní podmínky. Domnívám se, že rámcovější obecně závazná právní úprava umožňující upřesnění v pracovních řádech (§ 82 odst. 2 ZP) by vyhovovala lépe.

Kromě úzkého okruhu překážek v práci naznačených v předcházejícím odstavci a uznávaných platnou právní úpravou, by perspektivně mohl existovat i širší okruh dalších překážek, závislých na společensky akceptovaných individuálních zájmech (a tím zájmech společenských), které by mohly být rozdílné v různých pracovních kolektivech. Mohlo by jít o již

naznačené preventivně rehabilitační aktivity, volno zlepšovatelům, volno k tematickým zájezdům apod. Tato specifika by neměla upravovat — a tím svazovat — obecně závazná kogentní právní úprava, ale měla by umožnit jejich úpravu v kolektivních smlouvách těch organizací (zprvu třeba jen státních podniků), které by si k tomu vytvořily dostatek prostředků i nezbytné organizační předpoklady. K tomu by ovšem bylo nezbytné změnit § 20 odst. 2 ZP. Pro v něm obsažený zákaz upravovat jakékoliv nároky nad rámec pracovněprávních předpisů bývá někdy argumentováno, že povolení takové „samoupravy“ v kolektivních smlouvách by znamenalo nezaslouženou výhodu pro ty organizace, které v dosavadním hospodářském vývoji „vydělaly“ na různých dotacích nepodložených prací jejich pracovních kolektivů. To je jistě realistický pohled na skutečnost. Je však otázkou, zda spolu se zabráněním tomuto jistě možnému zvýhodnění, nebyl omezen prostor pro motivační sociální politiku i těch organizací, které dosahují velmi dobrých hospodářských výsledků efektivním využitím schopností svých pracujících.

Soudím, že již zákonem č. 188/1988 Sb. mohla být věc řešena tak, že by vedle značného počtu jiných zmocnění v ZP bylo i zmocnění pro vládu ČSSR, aby v dohodě s odbory průběžně v závislosti na společenském vývoji určovala oblasti, které je možné v kolektivních smlouvách upravit nad rámec pracovněprávních předpisů. V horizontu vzdálenějších perspektiv si lze představit, že osvědčené úpravy z kolektivních smluv by mohly být přejímány obecně závaznou právní úpravou a tím vyvíjen tlak na podniky v této sféře zaostávající.

Platná právní úprava však v oblasti překážek v práci lokální normotvorbu vylučuje a naopak preferuje kogentnost i v podrobnostech a kasuistiku.

Tak např. podle bodu 4. přílohy k nař. vl. ČSSR č. 54/1975 Sb. měla nárok na omluvené pracovní volno s náhradou mzdy nejvýše na jeden den také vnučka, která v době pohřbu babičky zabezpečovala péči o malé děti shromážděných příbuzných, a proto se sama pohřbu nezúčastnila. Příloha k nař. vl. ČSSR č. 223/1988 Sb. jí však v důsledku změny formulace nárok na toto volno nepřiznává. Nedomnívám se, že je taková úprava nezbytná pro řádné hospodaření s prostředky organizací v době posilování jejich ekonomické samostatnosti.

### *3.4 Souběh mateřského příspěvku a dílčí pracovní aktivity*

Platná právní úprava stanoví u většiny dávek sociálního zabezpečení směřujících k vytvoření vhodných podmínek k péči o malé děti podmínku suspenze pracovního závazku. Je to samozřejmé u peněžité pomoci v mateřství, ale už podmínka přerušení či ukončení studia u stu-

dentek může být diskutabilní. Domnívám se, že v závislosti na termínu porodu v kontextu studijních povinností by mohla postačovat podmínka získání individuálního studijního plánu.

Je rovněž otázkou, zda by dosavadní podmínka suspenze pracovního závazku pro vznik nároku na mateřský příspěvek neměla být nahrazena pouze jeho změnou (kratší pracovní doba např. do 0,30 úvazku, práce doma), při zachování dosavadní možnosti plné pracovní aktivity osamělých žen pečujících o dítě. Zdaleka nejde jen o ekonomický přínos v podobě okamžitě zvýšeného příjmu i pozdějšího plného započítání tohoto období do praxe a tím rychlejšího dosažení vyššího mzdového zařazení, ale i o rovnocenný sociální kontakt, v němž jsou ženy vázané péčí o malé děti někdy omezeny. Za zvlášť významný považuji tímto umožněný ryze profesní kontakt. Možná, že právě striktnost volby — buď druhé dítě a další 2—3 roky úplné profesionální ztráty, nebo profesní rozvoj — má podíl na tom, že ženy s vyšším vzděláním se často spokojují s jedním dítětem, ač by právě u nich populační vývoj vyžadoval více dětí.

Možnost účinné kontroly ztráty výdělků v období poskytování mateřského příspěvku považuji vzhledem k podstatnému uvolnění vedlejšího zaměstnání počínaje 1. lednem 1989 za zcela iluzorní. Platná právní úprava tak vede jen k tomu, že si žena v období výplaty mateřského příspěvku sjedná pracovní závazek jinde než u své hlavní zaměstnávající organizace, která by jí třeba i mohla poskytnout oboustranně přiměřené zaměstnání, možná i za výhodnějších podmínek, než je ženin vedlejší úvazek. Ovšem zároveň s tím by musela zastavit poskytování mateřského příspěvku. K tomu, aby žena jednala společensky žádoucím způsobem — souběžně s řádnou péčí o dítě pracovala např. dvě odpoledne v týdnu a k tomu dostávala mateřský příspěvek — jí nezbývá, než porušit platnou právní úpravu a vedlejší zaměstnání neoznámít. Přijmout kratší pracovní úvazek od vlastní zaměstnávající organizace pro ni znamená — vzhledem ke ztrátě mateřského příspěvku — vlastně práci zdarma.

Povolení souběhu zaměstnání a mateřského příspěvku má ovšem vliv na celkový stav zaměstnanosti.

### 3.5 *Vztah překážek v práci k celkovému stavu zaměstnanosti*

V současném stavu zaměstnanosti v ČSSR jsou patrné dva základní rysy: vzhledem k celkovému počtu zaměstnaných 8 mil. se uvádí přezaměstnanost 1,5 až 2 mil. osob<sup>16)</sup> a zároveň příznivý populační vývoj, který by měl v devadesátých letech do produktivního věku přivést (na

<sup>16)</sup> O přezaměstnanosti ve výši 1—2 mil. osob v 80. letech v ČSSR viz V. Urban: Sociální rozvoj. Hospodářské noviny č. 28/1988.

delší dobu naposled) populačně silnější ročníky. Tím by mohl být vytvořen jeden z předpokladů pro zkracování pracovní doby,<sup>17)</sup> předpokládaného čl. 15 Ústavy ČSSR.

Již jsem v této studii uvedl, že žádoucí i nežádoucí zkracování pracovní doby se děje též překážkami v práci. Ústava ovšem jako průběžný cíl stanoví postupné obecné zkracování pracovní doby, tedy všem skupinám pracujících. Domnívám se, že dílčím krokem k tomuto cíli by mohlo být prvotní zkrácení pracovní doby některým skupinám pracujících, a to nejen v závislosti na jejich pracovním zařazení (zkrácená pracovní doba v provozech se zhoršenými zdravotními podmínkami — § 83 odst. 4 ZP) či jiných okolnostech (mladiství), ale i v závislosti na jejich mimopracovních společenských úkolech.

Mám za nepochybnou vysokou zásluhovost řádné péče o mladou generaci v rodině. Nedostatky v této péči jsou koneckonců prvotní příčinou negativních jevů mezi mládeží narůstajících počtem i závažností. Spojením tohoto varujícího faktu s údajem o vysoké přezaměstnanosti a v ní více než 95 % zaměstnanosti žen v produktivním věku vzniká úvaha o perspektivním konstruování nové překážky v práci. Šlo by o překážku částečnou. Za ni by mohla být považována péče o dítě do deseti let věku a na základě potvrzení příslušného orgánu zdravotnictví nebo péče o děti problémové až do 18. roku věku. Překážka v práci by spočívala v možnosti částečné suspenze pracovního závazku, tedy sjednání kratší pracovní doby např. až o 30 %. Pokles výdělku by byl částečně například polovinou kompenzován novou sociální dávkou poskytovanou buď z prostředků zaměstnávající organizace, a nebo ze společenských spotřebních fondů. Značné prostředky na tuto dávku by v obou alternativách měly být získány postupným, ale důsledným snižováním přezaměstnanosti právě směrem k částečné zaměstnanosti některých skupin pracujících.

Ve srovnání s celkovým snižováním pracovní doby bez zkrácení mzdy spatřuji výhody diferencovaného snižování prostřednictvím naznačené překážky v práci v tom, že:

- znamená menší ekonomickou zátěž. Řádově jsou totiž náklady na kratší pracovní dobu s výše uvedenou dílčí kompenzací u všech zaměstnaných žen dvakrát nižší než zkrácení pracovní doby bez zkrácení mzdy o dvě hodiny týdně u všech pracovníků;
- lépe umožňuje postupnou realizaci. Kratší pracovní doba s kompenzační dávkou by se mohla napřed vztahovat jen na pracující pečující

<sup>17)</sup> O demografickém vývoji, který v 90. letech vytvoří na dlouhou dobu ojedinělou podmínku pro zkrácení pracovní doby viz L. Kalinová: Politika zaměstnanosti v podmínkách urychlení sociálně ekonomického rozvoje. Odbory a společnost č. 1/1989, str. 27—37.



- o více dětí, případně rozsah úvazku i procento kompenzace by mohlo být odstupňováno podle počtu dětí;
- může sloužit jako propopulační nástroj;
  - při vhodně stanovených dalších podmínkách (rozvržení kratší pracovní doby na nižší počet dnů v týdnu) může vést k úspoře některých do-savadních dávek (nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny);
  - může být rozšířeno na osobní péči o vymezený okruh příbuzných vyššího věku a tím motivovat k poskytování této původně přirozené po-moci.

Některé z naznačených možných efektů jsou u obecného zkrácení pracovní doby vyloučeny. Diferencované zkrácení prostřednictvím částečné suspenze pracovního závazku částečně kompenzované se přitom z obecným zkrácením pracovní doby nevyklučuje, ale může být stupněm k jeho realizaci.

Ovšem i realizace částečné suspenze pracovního závazku v naznačeném pojetí vyžaduje vyřešení řady problémů. Jedním z nich asi bude poněkud paradoxní potřeba dalších pracovních sil na začátku snižování vysoké přezaměstnanosti. Schematicky se dá vysvětlit tak, že za pracovníci bude třeba opět pracovníci a nikoliv pracovníka uvolněného z jiného sektoru národního hospodářství. Při umožnění kratší pracovní doby s dílčí kompenzací zpočátku např. jen v rozsahu 0,2 pracovního úvazku by doplňkovým zdrojem řádově stejně použitelných pracovních sil mohly být požívatelky mateřského příspěvku, kterým by byla povolena v souběhu s jeho výplatou dílčí pracovní aktivita (viz výše pod 3.4).

### *3.6 Paušální uznání pracovní neschopnosti ve vymezených případech*

Každou suspenzí pracovního závazku je pracovník povinen oznámit organizaci předem, je-li mu ovšem známa. Příčinu této suspenze musí prokázat (§ 30 odst. 2 nař. vl.), někdy stanoveným kvalifikovaným způsobem. Takovým je i vystavení dokladu o pracovní neschopnosti. Je třeba jej vystavovat vždy znovu při nové pracovní neschopnosti, případně prodlužovat původně stanovenou dobu. V nezanedbatelném počtu případů jde o ryze administrativní úkon. Mám na mysli dlouhodobá onemocnění, která se pravidelně zhoršují např. vlivem atmosférických změn. V takových případech nepřichází pacient ke svému lékaři pro ošetření, protože toho se mu dostává průběžně stejně jako léků, ale čistě jen pro otisk razítka a podpis na příslušném tiskopisu. Jedině to mu umožní několika-denní odpočinek.

Škodlivost tohoto postupu pro pacienta je zřejmá, stejně jako to, že snižuje možnost lékaře léčit jiné pacienty, když musí plnit administrativní

povinnosti vůči těmto. Jsem toho názoru, že možnost zneužití dávek nemocenského pojištění by nijak výrazně nevzrostla, kdyby u vymezeného okruhu diagnóz mohla lékařská posudková komise rozhodnout např. na půl roku dopředu o tom, že určitý malý počet dnů pracovní neschopnosti může pracovník vyčerpat bez návštěvy lékaře jen na základě „paušální neschopenky“. Toto čerpání by oznamoval nejen zaměstnávající organizaci, ale i např. telefonicky zdravotnímu středisku, takže by byl vystaven v zásadě stejné možnosti kontroly dodržování režimu práceneschopného jako při dosavadním postupu. Případné zneužití by mohlo být důvodem neposkytnutí tohoto zvýhodnění v následujícím období.

## ZÁVĚREM

Účelem institutu překážek v práci je dosažení souladu mezi pracovními a mimopracovními povinnostmi, propojení individuálních a společenských zájmů. Tomu by měla právní úprava odpovídat jak svým obsahem, tak svými prameny. Uvedeným požadavkům čs. platná právní úprava vyhovuje jen z části. V souvislosti s nastoupeným trendem společenského vývoje by však měla být oprostěna od kasuisticko-direktivní metody a měla by opustit občas se vyskytující chápání pracovníka jako pracovní síly neschopné samostatně skloubit pracovní povinnosti s péčí o děti, připravené však kdykoliv zneužít „darů“ státu, odborů nebo zaměstnávající organizace v podobě hmotného zabezpečení při překážkách v práci. Kvalitní základ platné právní úpravy by měl být zvýrazněn pojímáním pracujícího jako subjektu reagujícího nejen na direktivu a kontrolu, ale hlavně na pozitivní stimulaci, jejíž výběr může sám ovlivnit. Tak by právní úprava institutu překážek v práci mohla přispět jak sociálnímu, tak přes něj zprostředkovaně hospodářskému rozvoji společnosti. Soudím, že na otázku, kdy by se tak mělo stát, lze odpovědět, že již nyní jsou vytvořeny předpoklady nejen pro přípravu takové úpravy, ale i pro její přijetí. Domnívám se, že některé možnosti zůstaly ke škodě věci nevyužity při novelizaci zákoníku práce v závěru roku 1988. Údaje o stavu nezaměstnanosti a populačním vývoji nasvědčují, že delší váhání s doplněním právní úpravy překážek v práci by mohlo znamenat nevyužití vhodných společenských podmínek k její realizaci. V tomto smyslu není rozdíl mezi aktuálností a perspektivami v názvu této studie. De lege ferenda by obecně závazná právní úprava suspenzí pracovního závazku měla být zachována jen u jejich nejvýznamnějších typů. I v nich by však měla být téměř výhradní kogentnost doplněna dispozitivností. U doplňkových suspenzí by se deregulace měla projevit přenesením jejich právní úpravy do kolektivních smluv, případně do pracovních řádů.

## ПРЕПЯТСТВИЯ В РАБОТЕ — АКТУАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ

### Резюме

По поводу глубокой исторической традиции правового регулирования препятствий в работе автор констатирует, что его причиной являются частые изменения отношений, которым подвергается трудовое обязательство. Его цель состоит в сохранении и относительно значительно интенсивном повторном осуществлении, что отличает его от тех правовых обязательств, целью которых по сути дела является единовременное исполнение. Из-за продолжительности своей и, в частности, из-за характера исполнения трудовое обязательство в большей степени, чем другие правовые обязательства, подвергается, таким образом, изменениям на стороне его субъектов. Поэтому целесообразно специфически урегулировать последствия невозможности его исполнения. Таковым последствием является не прекращение трудового обязательства, а его временная суспензия — препятствие в работе.

При квалификации причин последнего автор направляет свое внимание прежде всего на те причины, которые не вызывают невозможность, а лишь трудность исполнения трудового обязательства как основы трудового отношения и ему подобных трудовых правоотношений. Констатируется, что, правда, некоторые случаи затруднений представляют собой следствие нецелесообразной организации осуществления разных дел, затрагивающих рабочее время, большинство, однако, расширяет пространство для реализации некоторых гражданских и политических, в частности, социальных прав. Этому служит также материальное обеспечение, которое до размера расходов соответствует экономическим возможностям. Также чсл. действующее правовое регулирование в общем удовлетворяет общественным потребностям. На кратких примерах автор указывает на его преимущества по сравнению с действующими регулировками в СССР и во Франции.

Цель правового регулирования препятствий в работе усматривается автором в сочетании индивидуальных и общественных интересов. В соответствии с диалектикой отношения единичного и общего автор приходит к тому, что в социалистическом обществе подлинно общественным является только такой интерес, который выражает суть самого широкого круга интересов индивидуальных. С помощью указанного критерия автор рассматривает, в частности, ту часть материального обеспечения в случае препятствий в работе, которая предоставляется за счет средств страхования на случай болезни. На конкретных примерах он показывает, что не экономическими возможностями ограниченный объем этих средств, а в некоторых случаях казуистическое и излишне императивное правовое урегулирование навязывает работникам под угрозой санкции лишения материального обеспечения в случае препятствия в работе определенный способ поведения, хотя общественно желательными и иногда даже более полезным являлось бы другое поведение. Автор высказывается за возможность альтернативного поведения при сохранении или модификации права на материальное обеспечение и в некоторых случаях показывает позитивную обратную связь именно альтернативного поведения на развитие личности работника, развитие населения и на экономность при предоставлении материального обеспечения и контроле за ним.

Значительное внимание уделяется отношению препятствий и изменений содержания трудового обязательства. Автор взвешивает, не удовлетворяло ли бы в некоторых случаях трудности исполнения в большей мере, чем суспензия, как раз изменение

содержания трудового обязательства. Из этого рассуждения автор выводит часть своих предложений де леге ференда. Кроме других предлагается им использование постепенно расширяемого круга частичных препятствий в работе для заботы о детях и молодежи как дифференцированного сокращения рабочего времени. Указанное решение считается им в настоящих экономических условиях ЧССР более реальным, чем общее сокращение рабочего времени и приводит связанные с ним положительные влияния на состояние занятости. В части статьи, посвященной предложениям, предлагается далее расширение каталога полных препятствий в работе некоторыми активностями, служащими социальному развитию.

Включением препятствий в работе в более широкие общественные взаимосвязи подчеркивается, что частичные изменения и, в частности, дополнение этого института трудового права не должно представлять собой отдаленную перспективу, оно должно стать актуальным.

Jiří Oršula

## ARBEITSHINDERNISSE — AKTUALITÄT UND PERSPEKTIVEN

### Resümee

Zur tieferen historischen Tradition der Rechtsregelung der Arbeitshindernisse konstatiert der Autor, daß deren Ursache häufige Veränderungen der Verhältnisse sind, denen die Arbeitsverpflichtung ausgestellt ist. Dessen Ziel ist Dauer und eine relativ hohe intensive wiederholte Erfüllung, was diese von den Rechtsverpflichtungen unterscheidet, deren Ziel eine einmalige Erfüllung ist. Wegen der Dauer seiner Gültigkeit und vor allem wegen seines Charakters der Erfüllung ist die Arbeitsverpflichtung mehr als andere Rechtsverpflichtungen Veränderungen auf Seiten des Subjekts ausgesetzt. Deshalb ist es zweckmäßig spezifisch die Folgen, die sich aus der Unmöglichkeit seiner Erfüllung ergeben, spezifisch zu regeln. Eine solche Folge ist nicht das Erlöschen einer Arbeitsverpflichtung, sondern eine vorläufige Suspendierung — ein Arbeitshindernis.

Bei der Charakterisierung der Ursachen für eine Suspendierung konzentriert sich der Autor vor allem auf jene, die nicht eine Unmöglichkeit hervorrufen, sondern nur eine erschwerte Erfüllung der Arbeitsverpflichtung als Grundlage eines Arbeitsverhältnisses und diesem ähnliche Arbeitsrechtsbeziehungen. Er konstatiert, daß zwar einige Fälle dieser Erschwerung Folge einer unzureichenden Organisation der Klärung verschiedener Angelegenheiten ist, die in die Arbeitszeit reichen, der größte Teil jedoch erweitert den Raum für die Wahrnehmung einiger Bürger- und politischer Rechte, vor allem jedoch sozialer Rechte. Dem dient auch die materielle Absicherung, deren Höhe den ökonomischen Möglichkeiten entspricht. Die gültige tschechoslowakische Rechtsnorm befriedigt insgesamt die gesellschaftlichen Bedürfnisse. An kurzen Beispielen erläutert der Autor ihre Vorteile im Vergleich mit den gültigen Rechtsnormen in der UdSSR und in Frankreich.

Das Ziel der Rechtsregelung der Arbeitshindernisse sieht der Autor in der Verknüpfung individueller und gesellschaftlicher Interessen. In Übereinstimmung mit dem dialektischen Verhältnis von Einmaligem und Allgemeinem gelangt der Autor zu der Schlußfolgerung, daß in der sozialistischen Gesellschaft nur das Interesse gesellschaftlichen Charakter trägt, das in seinem Wesen den breitesten Kreis individueller Interessen darstellt. Diesem Kriterium unterzieht der Autor vor allem den

Teil der materiellen Absicherung bei Arbeitshindernissen, der aus den Mitteln der Krankenversicherung bestritten wird. An konkreten Beispielen zeigt er auf, daß keineswegs der durch ökonomische Möglichkeiten eingeschränkte Umfang dieser Mittel sondern in einigen Fällen die kasuistische und übermäßig kogente Rechtsregelung den Werktätigen unter Androhung der Nichterstattung der materiellen Absicherung bei Arbeitshindernissen eine bestimmte Handlungsweise aufzwingt, obwohl eine andere Handlungsweise gesellschaftlich wünschenswert und manchmal auch nützlicher wäre. Der Autor spricht sich für die Möglichkeiten einer alternativen Handlungsweise aus bei Einhaltung oder Modifizierung des Anspruchs auf materielle Sicherstellung. In einigen Fällen zeigt der Autor die positive Rückkopplung einer alternativen Handlungsweise auf die Entwicklung des Werktätigen auf, auf die Populationsentwicklung und auf die Wirtschaftlichkeit bei der Gewährleistung der materiellen Absicherung und bei deren Kontrolle.

Große Aufmerksamkeit wendet der Autor dem Verhältnis von Suspension und Veränderung des Inhalts der Arbeitsverpflichtung zu. Der Autor erwägt, ob nicht in manchen Fällen einer bloßen Erschwernis der Erfüllung weitaus mehr als eine Suspension eben eine Veränderung des Inhalts der Arbeitsverpflichtung angebracht wäre. Ausgehend von dieser Erwägung entwickelt er einen Teil seiner Vorstellungen *de lege ferenda*. Unter anderem schlägt er eine allmähliche Erweiterung des Kreises der teilweisen Hindernisse in der Arbeit um die Sorge um Kinder und Jugendliche vor als differenzierte Arbeitszeitverkürzung. Er betrachtet diese Lösung unter den gegebenen ökonomischen Bedingungen der ČSSR als realer als eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung und zeigt zugleich den damit verbundenen positiven Einfluß auf den Stand der Beschäftigung auf. In dem Teil der Studie, in dem sich der Autor seinen Vorstellungen zuwendet, ist auch der Vorschlag zur Erweiterung des Katalogs der völligen Hindernisse in der Arbeit um einige Aktivitäten zur Entwicklung der sozialen Entwicklung enthalten.

Durch die Einordnung der Arbeitshindernisse in breitere gesellschaftliche Zusammenhänge wird akzentuiert, daß teilweise Änderungen und vor allem Ergänzungen dieser Arbeitsrechtsregelung keineswegs ferne Zukunft sind, sondern eine aktuelle Frage.