

Pojetí a charakteristické rysy změn pracovního poměru v pracovním právu ČSSR a evropských zemí RVHP

EVA NOVOTNÁ

I.

Změny pracovního poměru v československém pracovním právu

1. POJETÍ ZMĚN PRACOVNÍHO POMĚRU V ZÁKONÍKU PRÁCE ČSSR

Během trvání pracovního poměru může docházet ke změnám některých jeho prvků, aniž by tím byla dotčena sama existence tohoto pracovněprávního vztahu. Je zřejmé, že objekt pracovního poměru je neměnným prvkem a změna je tedy u něj vyloučena. Naproti tomu může docházet k různým změnám v obsahu pracovního poměru, tj. v právech a povinnostech jeho účastníků a dále také připadá v úvahu změna zaměstnávajícího subjektu pracovního poměru. Změna na straně pracovníka je naproti tomu vyloučena, a to vzhledem k povinnosti pracovníka vykonávat práci osobně (srov. § 35 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ČSSR č. 65/1965 Sb., ve znění novelizujících předpisů — dále jen zákoník práce).

V československé pracovněprávní literatuře se poukazuje na to, že změny práv a povinností účastníků pracovního poměru mohou mít svůj právní základ jednak ve změnách pracovněprávní úpravy těchto práv a povinností, jednak v právních úkonech účastníků pracovního poměru.¹⁾

¹⁾ Srov. např. František Bernard, Jarmila Pavlátová: Vznik, změny a skončení pracovního poměru, Práce 1979, str. 103 a násl.; Marie Kalenská a kol.: Československé pracovní právo (učebnice), Panorama 1981, kap. VIII., str. 115 a násl. V učebnici Jaroslav Filo a kol.: Československé pracovní právo, Obzor, Bratislava 1981, kap. XII. str. 238 a násl., se sice rovněž vychází z pojetí změn pracovního poměru jako změn některého z prvků pracovního poměru, avšak zároveň se uvádí, že tyto změny jsou důsledkem nových právních skutečností nebo skutkového stavu, který nastal až po vzniku pracovního poměru. K tomu lze poznamenat, že změny skutkového stavu samy o sobě ovšem nezpůsobují změny práv a povinností účastníků pracovního poměru, nýbrž mohou být důvodem, pro který bude učiněn určitý právní úkon směřující ke změně v obsahu pracovního poměru, případně mohou představovat splnění předpokladů pro použití §§ 249—251 zákoníku práce, na základě nichž může docházet k přechodu práv a povinností z pracovního poměru k určité organizaci na jiný, resp. jiné subjekty, a to ze zákona, bez právních úkonů účastníků pracovního poměru. Dále srov. též Karel Witz: Některé otázky změny pracovního poměru, Socialistická zákonost č. 6/1979, str. 339 a násl.

Změna zaměstnávajícího subjektu nastává ze zákona v případech předvídaných zákoníkem práce.

Právní úkony směřující ke změně práv a povinností účastníků pracovního poměru mohou být dvoustranné nebo jednostranné. K těmto změnám by však mělo docházet především na základě dvoustranných právních úkonů. Dohodou mohou organizace a pracovník změnit kterékoliv ujednání obsažené v pracovní smlouvě a mohou též obsah pracovní smlouvy rozšiřovat o další ujednání.

Je ovšem zřejmé, že jakmile došlo k nástupu pracovníka do práce, je již vyloučena možnost změnit sjednaný den nástupu do práce. Jakékoliv ujednání směřující ke změně sjednaných práv a povinností musí být v souladu s právními předpisy, se zájmy společnosti a rovněž s platnou kolektivní smlouvou a pracovním řádem. Byla-li pracovní smlouva učiněna písemně, vyžaduje zákoník práce písemnou formu též pro změny v jejím obsahu (srov. § 36 odst. 1 zákoníku práce), aniž by však s nesplněním tohoto požadavku spojoval neplatnost dohodnuté změny.

Jednostranný právní úkon může zakládat změnu v obsahu pracovní smlouvy a tím i v obsahu pracovního poměru pouze tehdy, jestliže se jedná o jednostranný právní úkon organizace učiněný v souladu s podmínkami stanovenými v ustanoveních § 37, § 38 a § 41, případně též v § 147 zákoníku práce.²⁾ Naproti tomu pracovník není oprávněn měnit jednostranným právním úkonem žádná práva a povinnosti, může však činit návrhy na změnu určitých práv a povinností sjednaných v pracovní smlouvě, případně upravených ustanovením právního předpisu dispozitivní povahy (zejména práv a povinností týkajících se druhu práce a místa výkonu práce — srov. § 40 zákoníku práce). Ze zákoníku práce vyplývá, že organizace je povinna vyhovět žádosti pracovníka o převedení na jinou práci, nebo o přeložení, pokud má k tomu pracovník vážné důvody a pokud to dovolují provozní možnosti. Přitom musí dbát, aby práce i pracoviště, na které pracovníka převádí, byly pro něho vhodné (srov. § 40 zákoníku práce).

Zákoník práce vychází ze zásady, že konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je pracovník povinen jen výjimečně, v případech uvedených v § 37 a § 38. Jednostranný právní úkon organizace směřující ke změně v náplni pracovní činnosti pracovníka, resp. druhu práce vykonávané pracovníkem je označován jako převedení na jinou práci, naproti tomu jednostranný právní úkon směřující ke změně místa výkonu práce jako přeložení (jde-li o soustavný výkon práce v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, avšak v rámci organizace) nebo jako vyslání na pracovní cestu (nejde-li o soustavný

²⁾ U pracovních poměrů vzniklých nikoliv na základě pracovní smlouvy, nýbrž na základě volby nebo jmenování provedeného orgánem nadřazeným organizaci, může docházet ke změně v obsahu pracovního poměru též odvoláním z funkce, případně vzdáním se funkce ve smyslu § 65 odst. 2 a § 67 odst. 1 zákoníku práce; v těchto případech se vyžaduje, aby organizace nebo orgán, který pracovníka odvolal, s ním projednal otázku převedení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci.

výkon práce v jiném místě, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě). Pokud jde o vyslání na pracovní cestu, neuvádí zákoník práce důvody takového vyslání, avšak vyžaduje, aby vyslání bylo učiněno „na dobu nezbytné potřeby“. Naproti tomu u přeložení stanoví zákoník práce důvod přeložení, kterým musí být nezbytná provozní potřeba. Pokud jde o dobu přeložení, vyžaduje zákoník práce projednání s pracovníkem (požadavek projednání se týká také případů převedení na jinou práci). Kromě toho stanoví zákoník práce maximální dobu přeložení, avšak dispozitivním způsobem, s možností smluvní odchylky jak ve směru zkrácení této doby, tak ve směru jejího prodloužení.

Otázky týkající se změny zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru, tj. socialistické organizace, upravuje zákoník práce nikoliv v části druhé, týkající se pracovního poměru, nýbrž ve své části páté, pod označením „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů“ (srov. § 249—§ 250 zákoníku práce). Je tomu tak proto, že stejná pravidla platí jak pro změnu zaměstnávající organizace v pracovním poměru, tak pro změny socialistické organizace v učebním poměru, ve vztazích vznikajících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a v pracovních vztazích členů výrobních družstev. Úprava těchto otázek má za cíl chránit zájmy pracovníků v případech, kdy organizace zaniká sloučením nebo rozdělením a též v případech převodu samostatné organizační jednotky do jiné organizace. Ve všech těchto případech se uplatňuje zásada, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na nově vzniklou, resp. vzniklé organizace (případně přejímající organizaci), aniž by bylo třeba pracovní poměry rozvazovat a nově navazovat.³⁾

2. CHARAKTERISTICKÉ RYSY PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI V ČSSR

Jsou-li pracovníkovi přiděleny ze strany organizace jiné pracovní úkoly, než plnil, nemusí se ještě vždy jednat o změnu druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Je třeba vycházet z toho, že v rámci sjednaného druhu práce může organizace přidělovat pracovníkovi různé druhy pracovních úkolů a pracovník nesmí odmítnout výkon práce, pokud přidělené pracovní úkoly nevybočují z rámce sjednaného druhu práce nebo z pracovní náplně funkce určené v pracovní smlouvě.⁴⁾

³⁾ Specifický případ přechodu práv a povinností z pracovního poměru je předvídaný v § 251 zákoníku práce;³⁾ zde totiž v souvislosti se zrušením organizace přímo nevzniká žádná nová organizace a neexistuje tudíž subjekt, který by musel pracovníky zrušené organizace převzít. Je ovšem nezbytné, aby se realizovaly dosud neuspokojené nároky pracovníků i zrušené organizace z dosavadních pracovních poměrů a proto zákoník práce ukládá orgánu, který organizaci ruší, resp. provádí její likvidaci, aby určil, která organizace bude uspokojovat nároky pracovníků zrušené organizace, popřípadě uplatňovat její nároky. Tuto povinnost má podle § 251 případně také stát.

⁴⁾ Srov. též Miroslav Freund: Vznik a zmeny pracovného pomeru, Práca, Bratislava 1980, str. 69 a násl.

Pokud socialistická organizace hodlá převést pracovníka na jiný druh práce než byl sjednán v pracovní smlouvě, musí její opatření odpovídat především následujícím požadavkům:

a) zakládat se na existenci důvodu uvedeného v § 37 odst. 1 nebo odst. 3 zákoníku práce;

b) přihlížet k tomu, aby práce, na kterou má být pracovník převeden, byla pro něho vhodná, a to vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci; je-li možné dosáhnout účelu převedení v rámci pracovní smlouvy, je třeba dát přednost takovému převedení před převedením, kterým by se měnil obsah pracovní smlouvy;

c) být předem projednáno s pracovníkem, a to jak z hlediska důvodu převedení, tak z hlediska doby jeho trvání.

Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně a dochází-li převedením pracovníka k její změně, je organizace povinna vydat pracovníku písemné potvrzení o důvodu převedení na jinou práci a době jeho trvání (s výjimkou případů uvedených v § 37 odst. 3 zákoníku práce).

Jestliže má převedení na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, trvat dobu delší než jeden měsíc, a pracovník s takovým opatřením nesouhlasí, může organizace platně provést takové opatření jen s předchozím souhlasem závodního výboru ROH. Souhlasu závodního výboru ROH není však třeba k převedení pracovníka na jinou práci podle kárného opatření pravomocně uloženého (srov. § 41 odst. 1 zákoníku práce).

Jde-li o mladistvého pracovníka nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba předchozího souhlasu závodního výboru ROH ke každému převedení na jinou práci, pokud má toto opatření trvat delší dobu než jeden měsíc. To znamená, že závodní výbor má v těchto případech právo spolurozhodování, i když nedochází ke změně obsahu pracovní smlouvy a i když s opatřením pracovník souhlasí.

Důvody týkající se převedení pracovníka na jinou práci můžeme třídit především z toho hlediska, zda se jedná o důvody zakládající přímo povinnost organizace pracovníka převést (tyto důvody jsou uvedeny v § 37 odst. 1 zákoníku práce) nebo o důvody, které organizaci opravňují, avšak nezavazují pracovníka převést (tyto důvody jsou uvedeny v § 37 odst. 3 zákoníku práce). Z hlediska účelu, který se převedením na jinou práci sleduje, můžeme případy převedení na jinou práci rozčlenit do následujících skupin:

a) převedení sledující zájmy ochrany zdraví pracovníka, případně zájem ochrany zdraví jiných osob;

b) převedení mající za cíl ochranu mateřského poslání pracovnice;

c) převedení, kterým se realizuje sankce uložená v trestním řízení nebo v kárném řízení;

d) převedení, kterým se sleduje zájem organizace na řádném zajištění jejích úkolů a pravidelného provozu.

Důvodem k převedení, kterým se sleduje účel uvedený pod písm. a) je, že pracovník pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékař-

ského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení trvale způsobilosti konat dále dosavadní práci, nebo že nesmí tuto práci konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Dále může být důvodem k takovému převedení skutečnost, že převedení je nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi.

Důvodem k převedení, kterým se sleduje účel uvedený pod písm. b) je, že těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než 9 měsíců koná práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání.

Důvodem k převedení, kterým se sleduje účel uvedený pod písm. c) je, že převedení vyplývá z pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo uloženo tzv. nápravné opatření nebo z pravomocně uloženého kárného opatření podle § 77 písm. d).

Důvodem k převedení, kterým se sleduje účel uvedený pod písm. d) je, že pracovníku byla dána výpověď proto, že nesplňuje stanovené předpoklady nebo požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce, nebo pro porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, popřípadě z důvodu, pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě. Doba trvání převedení se v těchto případech kryje s délkou výpovědní lhůty, případně zahrnuje také dobu plynoucí mezi doručením výpovědi a počátkem běhu výpovědní lhůty, a končí zároveň se skončením pracovního poměru. Převedení se však má provádět pouze v případech, kdy je nepochybné, že není možné ponechání pracovníka na jeho původní práci do uplynutí výpovědní lhůty.

Dále může být důvodem k převedení, jímž se sleduje uvedený účel, též prostoj nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, potřeba odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků a konečně též jiná nezbytná provozní potřeba; z důvodu nezbytné provozní potřeby však může organizace převést určitého pracovníka nejdéle celkem na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce (srov. § 37 odst. 3 zákoníku práce),

3. CHARAKTERISTICKÉ RYSY PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘELOŽENÍ PRACOVNÍKA V ČSSR

Jestliže organizace hodlá přeložit pracovníka k soustavnému výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, musí být splněny následující požadavky:

a) přeložení se uskutečňuje v rámci organizace;
b) důvodem přeložení je, že to nezbytně vyžaduje provozní potřeba organizace;

c) důvod a doba přeložení musí být s pracovníkem předem projednána a musí být přihlédnuto k oprávněným zájmům pracovníka.

Pokud se organizace nedohodne s pracovníkem jinak, může ho přeložit

do jiného místa než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, zásadně nejdéle celkem na 90 dnů v kalendářním roce (srov. § 38 odst. 3 zákoníku práce). Výjimky z této zásady může stanovit vláda ČSSR po projednání s Ústřední radou odborů pro některé skupiny pracovníků. Někteří pracovníci, jichž se výjimka týká, proto mohou být přeloženi do jiného místa i na delší dobu, nejdéle však na jeden rok, vyžaduje-li to zabezpečení zájmů obyvatelstva; vyžadují-li to potřeby obrany státu, mohou být přeloženi případně i do jiné organizace (srov. § 5 prováděcího vládního nařízení k zákoníku práce č. 54/1975 Sb.).

Zvýšenou ochranu v otázkách přeložení poskytuje zákoník práce těhotným ženám a ženám pečujícím o děti do určitého věku. Těhotné ženy a ženy pečující o děti mladší než jeden rok, mohou být přeloženy pouze na základě vlastní žádosti; jejich přeložení se tedy může zakládat pouze na dohodě, k jejímuž uzavření vzejde iniciativa ze strany pracovnice (srov. § 154 odst. 1 zákoníku práce). Ženy pečující o dítě (děti) ve věkovém období jednoho roku až osmi let mohou být přeloženy jen se svým souhlasem (srov. § 154 odst. 2 zákoníku práce).

K přeložení na jiné místo výkonu práce než odpovídá pracovní smlouvě na dobu delší než jeden měsíc, pokud s tím pracovník nesouhlasí, je nutný předchozí souhlas závodního výboru, jinak by takové přeložení bylo neplatné (srov. § 41 odst. 1 zákoníku práce). Jde-li o mladistvého pracovníka nebo pracovníka se změněnou pracovní schopností, je třeba předchozího souhlasu závodního výboru ROH ke každému přeložení do jiného místa, které má trvat delší dobu než jeden měsíc.

4. NÁROKY PRACOVNÍKA SOUVISEJÍCÍ S PŘEVEDENÍM NEBO PŘELOŽENÍM PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE ČSSR

Odpadnou-li důvody, pro které byl pracovník převeden na jinou práci nebo přeložen do jiného místa, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nebo uplynula-li doba, na kterou byla tato změna sjednána, případně doba, na kterou je možnost takové změny omezena zákoníkem práce, má pracovník nárok, by ho organizace zařadila zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak (srov. § 39 zákoníku práce). To znamená, že zákoník práce řeší otázku zařazení pracovníka na původní pracovní místo dispozitivním způsobem a umožňuje tak účastníkům pracovního poměru prodloužit stav vzniklý změnou pracovního poměru, pokud jim to lépe vyhovuje. Není-li však zařazení na původní pracovní místo možné z vážných provozních důvodů, musí být pracovník převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na téže pracovišti, kde pracoval dříve.

Značná různorodost důvodů, pro které lze uskutečnit převedení pracovníka na jinou práci a zároveň i účelů, které se převedením sledují, se odrážejí v dosti rozdílných řešeních otázek odměňování pracovníků za výkon práce, na kterou byli převedeni. Jedná se o následující způsoby řešení:

a) zákoník práce ponechává mzdovým předpisům úpravu otázek týkajících se poskytování doplatku k dosažené mzdě (jde o případy výkonu práce odměňované nižším mzdovým tarifem v rámci pracovní smlouvy a o případy výkonu práce na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy — srov. § 115 odst. 1);

b) pracovníkovi přísluší mzda podle vykonávané práce, bez nároku na doplatek do výše dosavadního průměrného výdělku (jde o převedení v důsledku prostoje zaviněného pracovníkem a dále také o převedení z důvodů sankčních podle § 37 odst. 1 písm. d) a o případy převedení na dobu výpovědní lhůty podle § 37 odst. 1 písm. e));

c) zákoník práce ponechává mzdovým předpisům, případně kolektivním smlouvám úpravu otázek týkajících se výše mzdy (jde o případy, kdy pracovník prostoje nezavinil nebo byl převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy — srov. § 115 odst. 2);

d) pracovníkovi přísluší mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku, který dosahoval před převedením (jde o převedení na jinou práci, než byla sjednána, z důvodu odvrácení živelní události či jiné hrozící nehody, resp. zmírnění jejich bezprostředních následků a dále také o převedení z důvodu nezbytné provozní potřeby, karanténního opatření a onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí — srov. § 115 odst. 3, 4 a 5); v případech převedení na jinou práci z důvodu onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je doba poskytování doplatku do výše původního průměrného výdělku časově omezena na dobu nejvýše jednoho roku ode dne převedení;

e) zákoník práce nestanoví žádné zvláštní pravidlo, jež by se týkalo odměňování převedeného pracovníka (jde o převedení z důvodu trvalé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce); v těchto případech bývá případný pokles výdělku aspoň zčásti kompenzován poskytováním některých dávek důchodového zabezpečení (zejména invalidních důchodů, ať již plných či částečných);

f) pracovníci přísluší dávka nemocenského pojištění, tzv. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, dosahuje-li bez svého zavinění na práci, na niž byla převedena, nižšího výdělku než na dosavadní práci (jde o převedení těhotných žen, resp. matek do konce devátého měsíce po porodu na jinou vhodnou práci — srov. § 153 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

II.

Změny pracovního poměru v pracovním právu evropských zemí RVHP (BLR, MLR, NDR, PLR, RSR, SSSR)

1. POJETÍ A ZÁKLADNÍ CÍLE PRÁVNÍ ÚPRAVY ZMĚN PRACOVNÍHO POMĚRU V EVROPSKÝCH ZEMÍCH RVHP

V pracovním právu jiných členských zemí RVHP se také setkáváme se změnami v obsahu pracovního poměru i se změnami zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru, k nimž může docházet během trvání daného pracovního poměru, aniž by tím byla přerušena existence tohoto vztahu.

Používaná terminologie, teoretická východiska i konkrétní řešení v legislativách těchto zemí se však v některých směrech liší od naší pracovněprávní úpravy a pojetí zastávaného v naší vědě pracovního práva.⁵⁾

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

a) tzv. bezprostředních podmínek, sjednávaných přímo stranami uzavírajícími pracovní smlouvu,

b) tzv. odvozených podmínek, které vyplývají z pracovněprávních předpisů a začnou se na strany pracovní smlouvy vztahovat od jejího uzavření.⁶⁾

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

Změny bezprostředních podmínek se mohou týkat jak podmínek, které jsou nezbytnou složkou obsahu pracovní smlouvy, protože platná úprava vyžaduje, aby byly v pracovní smlouvě sjednány, tak tzv. doplňkových podmínek, u nichž záleží na vůli účastníků pracovní smlouvy, zda je do jejího obsahu zařadí či nikoliv. Někdy se však za změny pracovní smlouvy považují pouze dohodnuté změny trvalého charakteru. Dočasné změny, zejména převedení na jinou práci na přechodnou dobu, bývají pojímány jako změna způsobu plnění pracovní smlouvy, nikoliv jako změna jejích podmínek a nepoužívá se proto někdy ani pojmu změna pracovní smlouvy.⁷⁾

⁵⁾ V této části se přihlíží k následujícím právním normám: Zákoník práce BLR z roku 1951 ve znění novelizujících předpisů (srov. „Normativní aktové po trudovo pravo“, Sofijská universita Klimenta Ochridského, Sofia 1979); zákoník práce MLR z r. 1967 ve znění novelizujících předpisů (srov. Magyar Közlöny n° 67 z 8. X. 1967) a prováděcí vládní nařízení k tomuto zákoníku č. 34/1967 (tamtéž); Zákoník práce NDR z r. 1977 (srov. Gesetzblatt, část. I, 22. VI. 1977, n° 24 z 5. VII. 1974); Zákoník práce RSR z r. 1972 (srov. Buletinul oficial I, n° 140 z 1. XII. 1972, str. 1168 a násl.); Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci z r. 1970 (srov. Vedomosti Verchovnogo Soveta SSSR No 29/1531 z 22. VII. 1970); Zákoník práce RSFSR z r. 1971 (srov. Vedomosti Verchovnogo Soveta RSFSR No 540/688), str. 1007 a násl.; Zákoník práce PLR z r. 1974 (srov. Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczy pospolitej Ludowej n° 4 z 5. VII. 1974).

⁶⁾ Srov. podrobněji Eva Novotná: K problematice úpravy pracovní smlouvy v socialistickém pracovním právu, Právník č. 1/1979, str. 75 a násl.

⁷⁾ V učebnici Sovetskoje trudovoje pravo, vydané pod redakcí N. G. Alexandrova (Juridičeskaja literatura, Moskva 1972, str. 260 a násl.) se nehovoří o změně pracovní smlouvy, nýbrž pouze o převedení na jinou práci, při čemž pod jinou práci se rozumí práce neurčená v pracovní smlouvě, zejména: a) práce jiné specializace nebo spadající do jiné funkce; b) práce v jiném podniku nebo úřadu, i když v téže specializaci, kvalifikaci nebo funkci; c) v jiném místě, byť i ve stejném podniku či úřadu, který byl přemístěn.

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

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

2. ZMĚNY NEZBYTNÝCH OBSAHOVÝCH NÁLEŽITOSTÍ PRACOVNÍ SMLOUVY V EVROPSKÝCH ZEMÍCH RVHP

A) Základní zásady této úpravy a přípustnost výjimek z těchto zásad

Obecně lze konstatovat, že pracovní zákonodárství zemí RVHP nevyklučuje, aby účastníci pracovní smlouvy v kterýkoliv okamžik trvání pracovního poměru změnili vzájemnou dohodu kterékoliv z ujednání obsažených v pracovní smlouvě, ovšem za předpokladu, že se nedostanou do rozporu s platnou právní úpravou práv a povinností účastníků pracovního poměru (ať již je tato úprava obsažena v pracovněprávních předpisech s obecnou či resortní působností, v kolektivních smlouvách, pracovních řádech nebo jiných tzv. podnikových normativních aktech). Nebude při

tom rozhodující z čí strany vzejde iniciativa k uzavření takovéto dohody týkající se změny pracovní smlouvy (v praxi bývá častější iniciativa organizace). V některých zemích pracovní právní předpis přímo ukládá socialistické organizaci povinnost navrhnout v určitých případech tuto dohodu. Nejtypičtějšími případy, kdy vedení organizace je podle platné pracovní právní úpravy povinno navrhnout pracovníkovi převedení na jinou práci, jsou situace vznikající při uvolňování pracovníků v souvislosti s různými reorganizacemi (zejména přeměnami v organizační struktuře nebo náplni činnosti zaměstnávající organizace) a dále případy vzniku zdravotní nezpůsobilosti pracovníka dlouhodobého či trvalého rázu k plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy.

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

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

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

Největší význam v praxi mají ve všech zemích změny týkající se přidělování a výkonu sjednaného druhu práce (funkce) a s tím úzce související změny sjednaného místa výkonu práce. Je to dáno zejména tím, že na základní povinnost organizace přidělovat sjednaný druh práce a povinnost pracovníka vykonávat tento druh práce (a samozřejmě i oprávnění vyžadovat, aby mu byl přidělován právě tento a ne jiný druh práce) navazují povinnosti organizace týkající se odměňování dané práce. Právo pracovníka na odměnu za vykonanou práci v podobě určitých složek mzdy (neboť k základní mzdě se zpravidla připojují různé doplňkové složky mzdy) je tak podstatně ovlivňováno charakterem vykonávané práce a tudíž i jejím hodnocením pro účely odměňování. Místo výkonu práce je pro pracovníka velmi významné zase z hlediska časové struktury jeho mimo-pracovní doby, neboť vzdálenost mezi bydlištěm a pracovištěm ovlivňuje rozsah jeho volného času.

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

Převedení jako právo vedení organizace bez ohledu na souhlas pracovníka se vztahuje pouze na zákonem vymezené případy, především při realizaci uložených kárných opatření.

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

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

Změna pracovní smlouvy, ať již spočívá ve změně sjednaného druhu práce, či ve změně sjednaného místa výkonu práce, nebo konečně obojího, může být provedena různými právními způsoby. Ve všech zemích RVHP, jejichž právní úpravu sledujeme, počítá zákoník práce s realizací změn pracovní smlouvy především na základě dohody mezi účastníky pracovní smlouvy. Některé země připouštějí i trojstrannou dohodu mezi účastníky pracovního poměru a další organizací, v níž bude pracovník po určitou dobu plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Např. zákoník práce NDR připouští změnu ujednání obsažených v pracovní smlouvě zásadně na základě uzavření písemné dohody o takové změně (srov. § 49 ZP NDR). Tato dohoda může být uzavřena jak na dobu neurčitou, tak na dobu určitou, tedy s účinky časově omezenými. Ředitel podniku je povinen informovat o záměru uzavřít tuto dohodu příslušný odborový orgán. Jestliže se jeví nutným uzavřít takovouto po-

změnovací dohodu v souvislosti s racionalizačními opatřeními nebo změnami ve struktuře podniku, je organizace povinna uzavřít dohodu včas, a to nejpozději 3 měsíce před započítáním realizace těchto opatření nebo změn. Ustanovení zákoníku práce týkající se uzavírání pracovních smluv a jejich obsahu, jakož i právních důsledků jejich vad, zde platí *mutatis mutandis*.

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

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

S možností dohodnout jiný druh práce nebo místo výkonu práce, ať už v rámci zaměstnávajícího podniku, úřadu či organizace nebo též mimo ně, výslovně počítá také čl. 13 Základů zákonodárství Svazu SSR a sovětských republik o práci. Čl. 24 bulharského zákoníku práce stanoví zásadu, že podnik, úřad nebo organizace nemohou bez souhlasu pracovníka měnit místo ani charakter práce uvedený v pracovní smlouvě (výjimky z této zásady pak obsahuje čl. 25 ZP BLR). Rumunský zákoník práce nestanoví přímo nezbytné obsahové náležitosti pracovní smlouvy, nýbrž hovoří o základních povinnostech pracovníka a organizace, které mají být sjednány v pracovní smlouvě; v souvislosti s tím stanoví čl. 64 zákoníku práce RSR, že pracovní smlouva musí obsahovat ustanovení o tom, zda pracovník je povinen vykonávat práci jen v určitém místě, či případně též jinde, bude-li to vyžadovat zájem služby. Zásadu, že změny druhu práce a místa výkonu práce mají být, pokud možno, účastníky dohodnuty, pak lze odvodit z formulace čl. 66 rumunského zákoníku práce, podle níž může být pracovník převeden na jinou práci nebo přeložen vedením organizace za účelem plnění určitých prací i mimo své místo práce, avšak jen za podmínek předepsaných právním předpisem.

Zcela ojedinělou je koncepce řešení problémů týkajících se změn pracovní smlouvy v polském pracovním právu. Zákoník práce PLR totiž nepřipouští řešit tyto problémy prostřednictvím uzavření dohody o změnách v obsahu pracovní smlouvy, nýbrž pouze prostřednictvím novační výpovědi. Ve smyslu čl. 42 polského zákoníku práce se ustanovení, týkající se výpovědi pracovní smlouvy, přiměřeně používají při tzv. výpovědi pra-

covních a mzdových podmínek. Výpověď pracovních nebo mzdových podmínek se považuje za perfektní, jestliže pracovníkovi jsou zaměstnavatelem písemně navrženy nové pracovní nebo mzdové podmínky. Jestliže pracovník odmítne přijmout navrhované podmínky, pracovní smlouva se rozvazuje uplynutím výpovědní lhůty. Naproti tomu v případech, kdy pracovník před uplynutím poloviny doby výpovědní lhůty neoznámí, že odmítá přijmout navrhované podmínky, platí, že s nimi souhlasí. Výpověď pracovních nebo mzdových podmínek musí vždy obsahovat poučení pracovníka v této otázce; pokud by takové poučení neobsahovala, pracovník může do konce výpovědní lhůty oznámit, že odmítá přijmout navrhované podmínky.

Ze zmíněného ustanovení polského zákoníku práce však dále také vyplývá, že vypovězení dosavadních pracovních podmínek nebo podmínek odměňování se nevyžaduje v případě přidělení jiné práce než stanoví pracovní smlouva, jestliže to odůvodňují potřeby zaměstnavatele, a to na dobu nepřesahující 3 měsíce v kalendářním roce a za předpokladu, že to nebude mít za následek snížení odměny za práci a práce odpovídá kvalifikaci pracovníka.

Některým kategoriím pracovníků poskytuje polský zákoník práce zvýšenou ochranu v tom smyslu, že zaměstnavatel jim může vypovědět pracovní nebo mzdové podmínky pouze z důvodů, stanovených přímo zákoníkem práce. K těmto důvodům patří zavádění nových principů odměňování týkajících se všech pracovníků podniku nebo určité skupiny pracovníků, dále likvidace organizačního útvaru, ve kterém pracovník pracuje a konečně též ztráta schopnosti vykonávat dosavadní práci, konstatovaná lékařským posudkem nebo nezaviněná ztráta schopností nezbytných k výkonu dosavadní práce. K pracovníkům, kterým je poskytována zvýšená ochrana v uvedeném smyslu, patří též pracovníci, kterým chybí ne více než dva roky do důchodového věku (srov. čl. 39, bod 4). Těmto pracovníkům je však možné vypovědět pracovní nebo mzdové podmínky i z jiných důvodů než uvádí zákoník práce, jestliže vznikne potřeba přidělit jim jinou práci. Tímto pravidlem sice zákoník práce snižuje stupeň ochrany osob blízkých důchodovému věku, snaží se však kompenzovat to nárokem na mzdové vyrovnání, jestliže by přidělení jiné práce vedlo ke snížení odměňování pracovníka.

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

Ve všech zemích RVHP, jejichž pracovníprávní úpravu zkoumáme, je věnována řada ustanovení zákoníku práce, případně též prováděcích předpisů, problémům dočasného převedení na jinou práci či přeložením na jiné místo výkonu práce z důvodů provozního charakteru, z důvodů zdra-

votní povahy, ochrany mateřského poslání žen a konečně též problematice převedení jako realizace určité sankce (ať již uložené v rámci kárné nebo jiné odpovědnosti). Tato ustanovení však zpravidla nenacházíme soustředěná jen do úpravy týkající se otázek pracovní smlouvy; nacházíme je také v hlavách zákoníků práce upravujících otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláštních pracovních podmínek žen, pracovní kázně a kárné odpovědnosti. Mzdové důsledky převedení (zejména nárok na vyrovnání do výše dosavadní průměrné mzdy, resp. zachování nároku na dosavadní mzdu), jsou někdy upraveny v souvislosti s důvody převedení, jindy naopak tomu v jiných hlavách, věnovaných otázkám odměňování pracovníků.

B) Problematika dočasného převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce jednostranným opatřením organizace podle právní úpravy v evropských zemích RVHP.

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

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

V obou skupinách můžeme pak dále provádět členění z hlediska, zda příčina byla způsobena zaviněným protiprávním chováním pracovníka či nikoliv. Převedení z příčin pracovníkem zaviněných má obvykle svůj dopad v právních důsledcích převedení, týkajících se odměňování pracovníka. Zajištění pravidelného chodu činnosti socialistické organizace si v některých případech vynucuje převedení nebo přeložení jednoho či více pracovníků v souvislosti s výskytem následujících okolností:

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

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

Na rozdíl od toho vzniká prostoj zpravidla v důsledku určitých provozních nedostatků, v souvislosti s nimiž se vykonávání práce na daném pracovním místě (případně pracovišti nebo i celém podniku) stává nemožným.

Převedení v souvislosti s prostojem je nutné, aby nedošlo k neproduktivním ztrátám při využívání pracovní doby.

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

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

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

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

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

V souladu se zásadami spolupráce a vzájemné pomoci může být podle § 85 odst. 1 zákoníku práce NDR pracovník převeden na novou práci v témže podniku nebo i v jiném podniku nacházejícím se ve stejném místě, jestliže takové opatření je nezbytné z hlediska plnění důležitých úkolů podniku nebo národního hospodářství. V těchto případech nemá převedení trvat déle než 4 týdny za kalendářní rok. Žádný pracovník nemůže být proto bez svého souhlasu převeden na novou práci na delší dobu. Jestliže by měl být pracovník převeden do jiného podniku na delší dobu než 4 týdny, musela by s ním být uzavřena dohoda o přeložení ve smyslu § 50 zákoníku práce NDR. Také převedení na novou práci v části podniku situované na jiném místě by se mohlo uskutečnit jen se souhlasem pracovníka. Kromě těchto případů váže zákoník práce NDR převedení pracovníků, kterým nechybí více než 5 let do důchodového věku, vždy na jejich souhlas (srov. § 85 odst. 3 ZP NDR).

Jestliže pracovník nemůže vykonávat svou práci z důvodů provozních nehod (potíží), prostoje nebo přerušení provozu, může být podle zákoníku práce NDR převeden na novou práci v témže podniku nebo také (pokud

by toto řešení nebylo možné), do jiného podniku v témže místě. Stejně pravidlo platí v případech, kdy pracovník musí být přechodně převeden na jinou práci ze zdravotních důvodů nebo z důvodů zajištění bezpečnosti a hygieny práce. Zvláštní předpisy mohou též obsahovat pravidla o převedení určitých kategorií pracovníků ze závažných důvodů, a to buď v témže místě nebo i do jiného místa, na maximální dobu 6 měsíců; u učitelů a vychovatelů je možné převedení na dobu školního roku.

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci stanoví právo vedení podniku, úřadu či organizace převést pracovníka v případě provozní nutnosti na dobu do 1 měsíce na práci odpovídající pracovní smlouvě, a to v témže podniku, úřadu či organizaci nebo v jiném podniku, úřadu či organizaci v témže místě (srov. čl. 14). Pracovníkovi se přitom zachovává nárok na jeho průměrný výdělek, ledaže by si na nové práci vydělal více (pak mu přísluší tato vyšší mzda). Takového převedení pracovníka je rovněž přípustné za účelem odvrácení živelní události, nebo za účelem odstranění jejích důsledků, v případě provozní nehody, prostojů, materiálních ztrát a v případech jiných výjimečných okolností. Kromě toho je také přípustné převedení za účelem nahrazení nepřítomného pracovníka. Délka převedení na jinou práci za účelem nahrazení nepřítomného pracovníka však nesmí přesahovat jeden měsíc v průběhu kalendářního roku.

V případě prostoje musí být podle sovětského pracovního zákonodárství pracovník převáděn s přihlédnutím ke své specializaci a kvalifikaci, přičemž je možné převedení na jinou práci v témže podniku, úřadu či organizaci na celou dobu prostoje, nebo převedení do jiného podniku, úřadu či organizace v témže místě, avšak v těchto případech pouze na dobu do 1 měsíce. Při prostojích a v případě zastupování nepřítomného pracovníka je nepřípustné převedení kvalifikovaných dělníků a zaměstnanců na nequalifikovanou práci.

Rumunský zákoník práce umožňuje v čl. 66, aby vedení organizace převedlo nebo přeložilo za účelem plnění určitých prací pracovníka mimo jeho místo práce, a to za podmínek předvídaných právním předpisem. Převedení nesmí trvat déle než 60 dnů a přeložení déle než 6 měsíců. Jestliže to vyžaduje provoz organizace, do níž by pracovník převeden nebo přeložen, je možné prodloužit převedení na další období nepřesahující 60 dnů a přeložení na další období nepřesahující 6 měsíců. V případech a za podmínek stanovených právním předpisem může však být přeložení prodlouženo až na dva roky. V těchto případech přísluší pracovníkovi určité peněžité nároky podle zvláštních předpisů.

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

Maďarský zákoník práce se výslovně zmiňuje o změnách pracovní

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

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

- čtyři týdny za kalendářní rok v NDR (srov. § 85 ZP NDR);
- šedesát dnů v RSR (srov. čl. 66 ZP RSR);
- čtyřicet pět dní za kalendářní rok v BLR (srov. čl. 25 odst. 1 ZP BLR);
- tři měsíce za kalendářní rok v PLR (srov. čl. 42 § 4 ZP PLR);
- jeden měsíc v SSSR (srov. čl. 14 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci).

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

Např. podle zákoníku práce BLR přísluší dělníku, který přechodně vykonává práci zařazenou do vyšší třídy, vyšší mzda. Jestliže naopak přechodně vykonává práci zařazenou do nižší třídy, pobírá kromě mzdy vydělané doplatek vyrovnávající rozdíl mezi jeho vyšší tarifní třídou a tarifní třídou odpovídající práci, na kterou byl převeden. Pokud by byl převeden zaměstnanec na práce dělnické, je odměňován podle vykonávané práce, avšak ne méně, než odpovídá jeho měsíční mzdě (srov. podrobněji čl. 76 ZP BLR).

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

Podle sovětského pracovního zákonodárství se při převedení na méně placenou práci v důsledku prostoje zachovává dělníkům a zaměstnancům, plnícím výkonové normy, průměrný výdělek z předchozí práce. Dělníkům a zaměstnancům, kteří neplní (nezaviněně) výkonové normy nebo jsou převedeni na práci odměňovanou časovou mzdou, se zachovává jejich do-

savadní tarifní sazba nebo plat (srov. čl. 14 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci).

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

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

Iniciativa k dočasnému převedení ze zdravotních důvodů může vzejít jak ze strany pracovníka, tak ze strany organizace, případně i ze strany třetích osob (zpravidla příslušných orgánů zdravotní správy — např. při karanténě). Ve všech zemích se počítá s převedením pracovníka v případě karantény (pokud pracovník onemocněl nakažlivou nemocí, je bacilonosič nebo přišel do styku s nakažlivě nemocným). Převedení z důvodu karantény je praktické zejména u pracovníků zajišťujících služby obyvatelstvu, pracovníků potravinářského průmyslu atd.

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

zdravotní správy, jestliže zdravotní stav pracovníka vyžaduje změnu práce nebo místa práce (srov. čl. 121 ZP BLR).

Důležitý význam je v pracovním zákonodárství zemí RVHP přikládán problematice převedení těhotných žen a pracovníc s dětmi do určitého věku. Toto převedení má za cíl nejen ochranu zdraví pracovníce, ale také dítěte. Pracovní zákonodárství všech zemí, jejichž právní úpravu zkoumáme, obsahuje zvláštní výčty prací zakázaných těhotným ženám a matkám dětí v kojeneckém věku nebo v obecné formě zakazuje přidělovat těmto kategoriím žen obtížné práce. Otázku, zda daná práce je vhodná pro těhotnou ženu nebo matku dítěte do určitého věku, zpravidla řeší příslušný orgán zdravotní správy.

Např. podle sovětského pracovního zákonodárství se v souladu s lékařským doporučením převádějí těhotné ženy na dobu těhotenství na jinou lehčí práci se zachováním dosavadního průměrného výdělku (srov. čl. 70 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci). Kojící matky a ženy s dětmi do jednoho roku se v případech, kdy nemohou vykonávat svoji práci, převádějí na jinou práci se zachováním dosavadního průměrného výdělku na celou dobu kojení nebo do doby, než dítě dosáhne jednoho roku věku. Zákoník práce NDR stanoví povinnost převést těhotnou pracovníci, kojící pracovníci nebo matku pečující o dítě mladší jednoho roku, která vykonává práci zakázanou těmto ženám nebo práci pro ni nevhodnou z hlediska lékařského v daném případě, a to na nutnou dobu (srov. § 242 odst. 3 ZP NDR). V těchto případech nemůže být pracovníci poskytována nižší mzda, než odpovídá její dosavadní průměrné mzdě. Podle polského zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést na jinou práci těhotné ženy zaměstnané pracemi zakázanými těhotným ženám nebo těhotné ženy, u nichž to vyžaduje jejich zdravotní stav, ověřený příslušným orgánem zdravotní správy (srov. čl. 179 ZP PLR). Jestliže převedení by mělo za následek snížení mzdy, přísluší pracovníci vyrovnávající doplatek. Bulharský zákoník práce stanoví v čl. 118, že těhotné pracovníce, které vykonávají škodlivé či obtížné práce, jsou zařazovány na jinou vhodnou práci ve lhůtě 7 dnů od zjištění těhotenství až do nástupu na mateřskou dovolenou. V souladu s lékařským doporučením může být těmto ženám při obtížné práci také zkrácena pracovní doba nebo jinak ulehčena dosavadní práce. Pracovnice, které dosud zastávaly místa, na které je třeba převést těhotné ženy, se převádějí, pokud souhlasí, na jinou práci v témže podniku, úřadu či organizaci. Pokud nesouhlasí, rozváže se s nimi pracovní poměr výpovědí. Za dobu převedení se těhotným ženám vyplácí odměna ve výši dávky poskytované při pracovní neschopnosti z důvodů těhotenství a mateřství.

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

Maďarské pracovní zákonodárství vyžaduje dočasné převedení na jinou

vhodnou práci u těhotných pracovnic počínaje od 4. měsíce těhotenství nebo u matek kojících děti do 6. měsíce věku, na základě lékařského rozhodnutí. Lze předpokládat, že tyto pracovnice zpravidla budou chápat nezbytnost takového opatření a budou s ním souhlasit. Zmíněné pracovnice ovšem také mohou o převedení požádat i bez lékařského rozhodnutí a organizace jsou povinny jejich žádosti vyhovět (srov. § 23 odst. 4 prováděcího vlád. nař. k zákoníku práce MLR).

V zákonodárství většiny zemí RVHP (BLR, MLR, RSR, SSSR) se připouští převedení na jinou, méně placenou práci nebo snížení mzdy na určitou dobu a v určitém rozsahu také z důvodu uloženého disciplinárního opatření. Zpravidla je takové převedení možné pouze na dobu do 3 měsíců.

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

Kromě převedení na méně placenou práci se setkáváme též s disciplinárním opatřením znamenajícím dočasnou změnu v odměňování pracovníka, a to buď v podobě snížení mzdového zařazení na určitou dobu nebo v podobě snížení mzdy o určitý počet procent, na určitou dobu. Např. možnost převést pracovníka na méně placenou práci nebo ho zařadit na nižší funkci, a to na dobu do tří měsíců, za porušení pracovní kázně vyplývá z čl. 56 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci, který obsahuje výčet kárných opatření. Rovněž bulharský zákoník práce zahrnuje do výčtu kárných opatření v čl. 130 převedení na méně placenou práci nebo snížení funkčního zařazení na dobu do 3 měsíců; kromě toho však předvídá i možnost uložení kárného opatření spočívajícího v přeložení pracovníka k výkonu méně placené práce na jiné místo, a to buď v témže podniku, úřadu či organizaci, nebo i do jiného podniku, úřadu či organizace, a to bez časového omezení. Maďarský zákoník práce zmiňuje převedení jako kárné opatření v § 55 odst. 1 písm. e) a umožňuje toto kárné opatření kumulovat s kárným opatřením spočívajícím v krácení nebo odnětí určitých výhod a plnění nebo ve snížení základní mzdy. Je přitom zajímavé si povšimnout, že zákoník práce MLR umožňuje uložit převedení jako kárné opatření podmíněně (podmíněně je možné uložit též krácení nebo odnětí určitých výhod a peněžitých plnění či snížení základní mzdy). Předpokladem uložení kárného opatření podmíněně je, že lze očekávat výchovný účinek sankce i bez její realizace. Např. převedení pracovníka na méně placenou práci, může být odloženo až o jeden rok, jestliže lze od takového opatření očekávat výchovné působení (srov. § 55 odst. 3 ZP MLR). Převedení jako kárné opatření nebo krácení základní mzdy mohou být v MLR ukládány na dobu určitou i na dobu neurčitou (srov.

§ 88 odst. 1 prováděcího vl. nař. k ZP MLR). Zároveň platí pravidlo, že doba účinnosti závažnějších kárných opatření může být stanovena na jeden až tři roky, avšak v případech, kdy pracovník bude mít dobré pracovní výsledky, může organizace zkrátit účinnost uloženého kárného opatření. Pokud je to možné, musí být pracovník převeden na práci, kde může využívat své kvalifikace a profesionálních zkušeností (srov. § 88 odst. 2 cit. vl. nař. k ZP MLR).

Rumunský zákoník práce neuvádí ve výčtu kárných opatření v čl. 100 převedení na méně placenou práci, avšak umožňuje uložit jako disciplinární sankci snížení odměny za práci o jeden nebo více stupňů na dobu jednoho až tří měsíců (pokud by se jednalo o pracovníka pobírajícího mzdu ve výši nejnižšího stupně, může mu být uloženo snížení této mzdy o 5 %–10 % na stejné období) nebo snížení funkce či pracovní kategorie v rámci téhož povolání na jeden až tři měsíce. Naproti tomu zákoník práce NDR nezná kárné opatření, které by spočívalo v převedení na jinou práci nebo ve snížení základní mzdy (ve výčtu kárných opatření v § 254 odst. 1 se uvádí pouze výstraha, důtka a propuštění bez výpovědi). Také zákoník práce PLR nezná kárné opatření spočívající v převedení na jinou práci nebo ve snížení mzdy, umožňuje však ukládat peněžité pokuty v některých závažnějších případech porušení pracovní kázně (srov. čl. 108 ZP PLR).

Pro dočasné převedení na jinou práci nebo přeložení do jiného místa výkonu práce jednostranným opatřením organizace, je charakteristické, že po uplynutí právním předpisem stanovené maximální doby trvání nebo po ukončení určitých prací, resp. odpadnutí důvodu převedení nebo přeložení, je vedení organizace zásadně povinno zařadit pracovníka opět na původní práci, resp. pracovní místo; této povinnosti samozřejmě odpovídá také právo pracovníka takového zařazení vyžadovat.

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

3. ZMĚNA ÚČASTNÍKA PRACOVNÍ SMLOUVY PODLE PRÁVNÍ ÚPRAVY V EVROPSKÝCH ZEMÍCH RVHP

Z osobního charakteru povinnosti vykonávat práci určenou v pracovní smlouvě vyplývá, že pracovníka nemůže nahradit jiný pracovník za platnosti téže pracovní smlouvy. Změna účastníka pracovní smlouvy se proto může týkat pouze druhého subjektu. Při řešení tohoto problému vychází pracovní právo zemí RVHP většinou z ustanovení předpisů občanského

práva týkajících se přechodu práv a povinností.⁸⁾ Zvláštní pravidla v tomto směru však v některých zákonících práce přece jen nacházíme (např. v zákoníku práce BLR a zákoníku práce RSFSR). Je zřejmé, že socialistická organizace, případně socialistické organizace nově vzniklé v souvislosti s reorganizacemi, často budou moci plnit povinnosti z pracovních smluv uzavřených dříve existujícími organizacemi, a proto není nezbytné tyto pracovní smlouvy rozvazovat. Např. zákoník práce BLR stanoví, že pracovní smlouva se nerozvádí při sloučení podniků, při přechodu části podniku do druhého, ani při rozdělení jednoho podniku na více podniků. Za plnění povinností, vyplývajících z pracovních smluv uzavřených před reorganizací, odpovídá nový podnik. V případě přechodu části jednoho podniku do druhého odpovídají solidárně oba podniky, což platí i pro úřady a jiné organizace (srov. čl. 37 ZP BLR).

Zákoník práce Ruské sovětské federativní socialistické republiky stanoví v čl. 29 odst. 2, že v případech, kdy dochází ke změně nadřízeného orgánu, nemá to za následek rozvázání pracovních smluv. Při sloučení či rozdělení organizací, nebo jejich připojení pracovní poměry trvají nadále, pokud pracovník s dalším trváním pracovního poměru souhlasí; rozvázání pracovní smlouvy ze strany organizace je v těchto případech možné pouze z důvodu nutnosti snížit počet pracovníků.

Pracovní zákonodárství zemí RVHP zásadně nevyžaduje souhlas pracovníka k určitým změnám organizační povahy ve vnitřní struktuře zaměstnávajícího subjektu. Jestliže však se tyto změny promítají do nutnosti převést určité pracovníky na jinou práci nebo je zaměstnávat na jiném místě (např. v případech přestěhování organizace nebo její části), uplatňují se obecná pravidla týkající se změn pracovní smlouvy.

4. VYSLÁNÍ PRACOVNÍKA NA PRACOVNÍ CESTU PODLE PRÁVNÍ ÚPRAVY V EVROPSKÝCH ZEMÍCH RVHP

Věda pracovního práva i pracovní zákonodárství některých zemí RVHP posuzuje jako dočasnou změnu pracovní smlouvy také vyslání pracovníka na pracovní (služební) cestu.⁹⁾ Pracovním cestám se svou povahou velmi blíží dočasné přeložení pracovníka k výkonu práce do jiné organizace. Některé pracovněprávní úpravy proto výslovně nerozlišují pracovní cestu a takovéto přeložení.

Pro pracovní cestu je charakteristické, že pracovník vykonává práci sjednanou v pracovní smlouvě na jiném místě než ve své zaměstnávající organizaci, avšak v zájmu této organizace, která ho na pracovní cestu vyslala. Není ovšem vyloučeno, aby pracovník během pracovní cesty plnil úkoly také v zájmu organizace, kam byl vyslán. Tyto případy se

⁸⁾ Srov. V. K. Mironov: Trudovoj dogovor v socialističeskich stranach, Izdatelstvo Moskovskogo Universiteta, 1975, str. 55 a násl.

⁹⁾ Srov. L. Radoilski, Trudovoje pravo na Narodna Republika Bulgaria, Sofia 1957, str. 275.

stávají stále častějšími a aktuálnějšími v souvislosti s procesem vědeckotechnické revoluce a vzrůstající potřeby vzájemné výměny zkušeností a spolupráce při plnění náročných úkolů mezi pracovníky různých organizací.

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

Vyslání na pracovní cestu bývá pro pracovníka spojeno nejen s nárokem na mzdové složky, odpovídající vykonávané práci, ale i s některými specifickými nároky, které mu mají do jisté míry kompenzovat nevýhody spojené s výkonem práce v jiném než obvyklém místě, případně vyšší náklady spojené se stravováním a ubytováním mimo jeho bydliště (náhrady jízdních výdajů, náhrady za ztrátu času, nocležné, stravné).

III.

Některé podněty de lege ferenda pro československou úpravu změn pracovního poměru

Ze srovnání úpravy změn pracovního poměru v československém pracovním právu a v pracovním právu jiných zemí RVHP je zřejmé, že naše úprava sleduje stejné cíle jako úpravy v těchto zemích a snaží se řešit problematiku změn pracovního poměru s přihlédnutím k oprávněným zájmům pracovníků, socialistických organizací i socialistické společnosti jako celku. Přesto je jistě žádoucí uvažovat o možnostech dalšího zdokonalování určitých aspektů naší pracovněprávní úpravy změn pracovního poměru de lege ferenda. V tomto směru přináší srovnávací analýza právních úprav změn pracovního poměru v zemích RVHP některé podněty, které by bylo možné shrnout následujícím způsobem.

— v souvislosti s vědeckotechnickým rozvojem a vyššími formami kooperace mezi socialistickými organizacemi se stává stále aktuálnější vzájemná výměna zkušeností mezi jednotlivými organizacemi, což často předpokládá i dočasnou „výměnu pracovníků“ spolupracujících organizací. Bylo by proto žádoucí, aby zákoník práce počítal i s možností uzavírání trojstranných dohod o dočasném převedení pracovníka k výkonu práce v jiné organizaci, a to na základě souhlasného projevu vůle obou zainteresovaných organizací i pracovníka, kterého by se dočasná změna pracovního poměru týkala;

— při převedení pracovníka na jiný druh práce než byl sjednán v pracovní smlouvě z důvodu prostoje nebo nezbytné provozní potřeby jednostranným opatřením organizace by bylo žádoucí vyžadovat důrazněji respektování kvalifikace, případně i specializace pracovníka;

— bylo by vhodné rozšířit dobu trvání převedení na jinou vhodnou práci, neohrožující mateřské poslání pracovnice, která v současnosti zahrnuje období do 9 měsíců po porodu, až do doby dosažení jednoho roku věku dítěte, a za celou tuto dobu zaručit pracovníci zachování průměrného měsíčního výdělku;

— bylo by též možné uvažovat o zakotvení zvýšené ochrany některých kategorií pracovníků či pracovnic před převedením, resp. přeložením z provozních důvodů, zejména v tom směru, že by je nebylo možné takto převést nebo přeložit proti jejich vůli (tato ochrana by se např. mohla týkat pracovníků se změněnou pracovní schopností, pracovníků ve věku blízkém důchodovému věku, ale také těhotných pracovnic a matek pečujících o děti do určitého věku (které jsou chráněny před přeložením, nikoliv však též před převedením z provozních důvodů proti jejich vůli);

— dále by bylo možné uvažovat o řešení, které by připouštělo převedení pracovníka na jinou práci než odpovídá pracovní smlouvě v případě trvalé ztráty zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce jen s jeho souhlasem, aby nemohlo docházet k trvalé změně v obsahu pracovního poměru proti vůli pracovníka;

— při změně zaměstnávající organizace by bylo žádoucí vázat další trvání uzavřených pracovních poměrů na souhlasy pracovníků a nepřipustit tedy přechod práv a povinností z jednotlivých pracovních poměrů na jinou organizaci proti vůli jednotlivých pracovníků, aby nedocházelo k trvalé změně subjektu pracovního poměru proti vůli pracovníka;

— bylo by též možné uvažovat o tom, zda by spolurozhodování závodního výboru ROH v případech, kdy je organizace povinna převést pracovníka na jinou práci ve smyslu § 37 odst. 1 zákoníku práce nemělo být nahrazeno součinností (při spolurozhodování totiž nelze vyloučit vznik případů, kdy organizace nebude moci pro nedostatek souhlasu ZV ROH včas nebo dokonce vůbec splnit zákonem uloženou povinnost týkající se převedení pracovníka na jinou práci, přestože zákonný důvod pro převedení existuje; ochrana pracovníka pro případ, že důvod pro převedení neexistuje, je zajištěna možností uplatnit v pracovním sporu neplatnost převedení pro nedostatek důvodu podle § 37 odst. 1 a stačilo by, kdyby tato ochrana byla doplněna vyjádřením negativního stanoviska závodního výboru ROH v rámci součinnosti k převedení v daném případě).

ЕВА НОВОТНА

Понимание и характерные черты изменений трудового правоотношения в трудовом праве ЧССР и других стран СЭВ

РЕЗЮМЕ

В течение существования трудового отношения могут происходить изменения некоторых его элементов, без затрагивания самого существования этого трудового правоотношения. Очевидно, что объект трудового отношения представляет собой неизменный элемент и изменение в его случае, значит, исключено. По сравнению с этим

могут происходить разные изменения в содержании трудового отношения, т. е., в правах и обязанностях его участников, далее во внимание принимается также изменение на работу принимающего субъекта трудового отношения. Изменение на стороне работника, однако, исключено ввиду обязанности работника осуществлять работу лично.

В чехословацкой литературе в области трудового права указывается на то, что изменения прав и обязанностей участников трудового отношения могут иметь свои юридические основания как в изменениях регулирования (трудового права) этих прав и обязанностей, так и в сделках участников трудового отношения. Изменение принимающего на работу субъекта наступает по закону в случаях предусмотренных кодексом труда.

Несмотря на значительную разнородность правовых реквизитов, которые в отдельных случаях изменений трудового отношения следует исполнить в целях признания их действительными с точки зрения регулирования трудового права в данной стране, а также юридических последствий этих изменений, можно констатировать, что во всех странах СЭВ преследуется одинаковая основная цель при решении вопросов об изменениях трудового отношения (трудового договора). Этой целью является обеспечение как можно наиболее эффективного использования трудоспособности работника и случаях, когда настаивание на неизменном выполнении прав и обязанностей уговоренных в трудовом договоре привело бы к противоречию с интересом социалистической организации относительно оптимального хода работы или законными интересами работника, или же интересами обоих субъектов трудового отношения и всего коллектива работников. В то же время, однако, следует указать также на то, что допустимость определенных изменений в содержании трудового отношения (трудового договора) или изменений касающихся принимающего на работу субъекта часто является необходимой с точки зрения сохранения некоторых трудовых отношений, когда ясно, что в случае их соответствующего неизменения трудовое отношение не могло продолжить бы свое существование и что оно прекратилось бы. Правовое регулирование изменений трудового отношения и его правильное применение, значит, имеет в социалистическом трудовом праве важное значение также с точки зрения поддержки стабилизации заключенных трудовых отношений. Для него является характерным то, что оно принципиально предпочитает решение определенных проблем, которые могут встречаться в процессе выполнения прав и обязанностей вытекающих из трудового отношения, именно посредством подходящих изменений трудового отношения, решению посредством расторжения трудового отношения. Важную роль играет указанное регулирование также с точки зрения предупреждения, так как без реализации определенных изменений трудового отношения в многих случаях наступал бы важный имущественный ущерб на стороне организации и повреждение здоровья на стороне работников.

Реализация изменения трудового отношения только путем одностороннего мероприятия со стороны организации, с которым работник не согласился бы, могла бы весьма существенным образом касаться его жизненного положения; поэтому предписания трудового права в социалистических странах делают такое изменение возможным принципиально лишь временно и с рядом ограничений, как можно больше ограничивающих отрицательные аспекты данного мероприятия по отношению к работнику.

Из сопоставления регулирования изменений трудового отношения в чехословацком трудовом праве и в трудовом праве других стран СЭВ вытекает, что наше регулирование преследует одинаковые цели, что и регулирование в указанных странах, стараясь решать проблематику изменений трудового отношения с учетом законных интересов работников, социалистических организаций и социалистического общества в целом. Несмотря на это желательно, конечно, думать о возможностях дальнейшего совершенствования определенных аспектов нашего регулирования изменений трудового отношения де леге ференда в области трудового права. В указанном направлении сопоставительный анализ правового регулирования изменений трудового отношения в странах СЭВ приносит некоторые предложения.

Begriff und charakteristische Züge der Änderungen des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsrecht der CSSR und der übrigen Länder des RGW

RESUMÉ

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses kann es zu Änderungen einiger seiner Elemente kommen, ohne daß dadurch die Existenz dieser arbeitsrechtlichen Beziehung selbst berührt wird. Klar ist, daß das Objekt des Arbeitsverhältnisses ein unveränderliches Element darstellt und bei ihm eine Änderung ausgeschlossen ist. Dagegen kann es zu verschiedenen Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses kommen, d. i. in den Rechten und Pflichten seiner Beteiligten, und dann kommt auch die Änderung des beschäftigenden Subjektes im Arbeitsverhältnis in Frage. Eine Änderung auf seiten des Arbeitenden ist hingegen ausgeschlossen, und zwar im Hinblick auf die Pflicht des Arbeitenden, die Arbeit persönlich zu vollbringen.

In der tschechoslowakischen arbeitsrechtlichen Literatur wird darauf hingewiesen, daß Änderungen der Rechte und Pflichten der am Arbeitsverhältnis Beteiligten ihre rechtliche Grundlage einerseits in den Änderungen der arbeitsrechtlichen Regelung dieser Rechte und Pflichten, andererseits in Rechtshandlungen der am Arbeitsverhältnis Beteiligten haben können. Die Änderung des beschäftigenden Subjektes erfolgt in den vom Arbeitsgesetzbuch vorausgesehenen Fällen von Gesetzes wegen.

Ungeachtet der beträchtlichen Vielfalt der rechtlichen Erfordernisse, die in einzelnen Fällen der Änderungen des Arbeitsverhältnisses erfüllt sein müssen, damit sie im gegebenen Land vom Gesichtspunkt der arbeitsrechtlichen Regelung aus als gültig angesehen werden können, sowie auch der Rechtsfolgen dieser Änderungen, kann man konstatieren, daß in allen Ländern des RGW bei der Behandlung von Änderungen des Arbeitsverhältnisses (des Arbeitsvertrages) übereinstimmend ein grundlegendes Ziel verfolgt wird. Dieses Ziel besteht in der Sicherstellung einer möglichst effektiven Ausnützung der Arbeitsfähigkeit der Arbeitenden in jenen Fällen, wo das Beharren auf der unveränderten Erfüllung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten bedeuten würde, daß man in Gegensatz gerät zum Interesse der sozialistischen Organisation am optimalen Ablauf des Betriebes oder zu den berechtigten Interessen des Arbeitenden, bzw. den Interessen beider Subjekte des Arbeitsverhältnisses und des gesamten Kollektivs der Arbeitenden. Gleichzeitig muß jedoch auch darauf verwiesen werden, daß die Zulässigkeit bestimmter Änderungen im Inhalt des Arbeitsverhältnisses (des Arbeitsvertrages) oder von Änderungen bezüglich des beschäftigenden Subjektes oft vom Standpunkt der Erhaltung der Existenz mancher Arbeitsverhältnisse aus notwendig ist, wenn es offensichtlich ist, daß für den Fall, daß die entsprechende Änderung eintritt, das Arbeitsverhältnis nicht mehr länger andauern könnte und es zu seiner Beendigung kommen müßte. Der rechtlichen Regelung von Änderungen des Arbeitsverhältnisses und ihrer richtigen Handhabung kommt daher im sozialistischen Arbeitsrecht auch vom Standpunkt einer Unterstützung der Stabilisierung abgeschlossener Arbeitsverhältnisse erhebliche Bedeutung zu. Dabei ist charakteristisch, daß diese Regelung grundsätzlich bei der Lösung bestimmter Probleme, die sich bei der Erfüllung der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, geeigneten Änderungen des Arbeitsverhältnisses den Vorzug gibt vor der Lösung durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine wichtige Rolle spielt diese Regelung auch vom Gesichtspunkt der Prävenz aus, denn ohne die Realisierung bestimmter Änderungen des Arbeitsverhältnisses würden in vielen Fällen erhebliche Vermögensschäden auf seiten der Organisation und gesundheitliche Schäden auf seiten der Arbeitenden eintreten.

Die Realisierung der Änderung des Arbeitsverhältnisses durch eine einseitige Maßnahme von seiten der Organisation, mit der der Arbeitende nicht einverstanden ist,

würde allerdings sehr wesentlich dessen Lebenslage beeinflussen und deshalb lassen die arbeitsrechtlichen Vorschriften in den sozialistischen Ländern eine solche Änderung grundsätzlich nur mit zeitlicher Befristung und mit einer Reihe von Einschränkungen, die die möglichen negativen Aspekte der erwähnten Maßnahme in bezug auf den Arbeitenden auf das unbedingt notwendige Ausmaß herabsetzen, zu.

Aus der Vergleichung der Regelung der Änderungen des Arbeitsverhältnisses im tschechoslowakischen Arbeitsrecht und im Arbeitsrecht der anderen Länder des RGW geht hervor, daß unsere Regelung die gleichen Ziele verfolgt wie die Regelung in diesen Ländern und um eine Lösung der Problematik von Änderungen des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Arbeitenden, der sozialistischen Organisationen und der sozialistischen Gesellschaft als Ganzen bemüht ist. Dessenungeachtet ist es sicher wünschenswert, die Möglichkeiten einer weiteren Vervollkommnung bestimmter Aspekte unserer arbeitsrechtlichen Regelung der Änderungen im Arbeitsverhältnis de lege ferenda zu erwägen. In dieser Richtung enthält die vergleichende Analyse der rechtlichen Regelung der Änderungen des Arbeitsverhältnisses in den Ländern des RGW einige Anregungen.