

Význam nového zákona o práci v SSSR a zdroje jeho vzniku

V. N. SMIRNOV

Dne 15. července 1970 byl na prvním zasedání Nejvyššího sovětu SSSR osmého volebního období přijat zákon „O schválení Základů zákonodárství Svazu SSR i svazových republik o práci“.¹⁾ Přijetí tohoto zákona, který vstoupil v platnost 1. ledna 1971, bylo důležitou politickou událostí v životě sovětské společnosti, která přispěje k dalším úspěchům v socialistické ekonomice. Současně jde o důležitou etapu v oblasti normotvorné a zejména kodifikační činnosti sovětského státu.

Socialistický výrobní způsob, nastolený v naší zemi v důsledku vítězství Velké říjnové socialistické revoluce, se stal objektivním základem fundamentální změny vztahu člověka k práci. „Poprvé,“ psal V. I. Lenin, „po staletích práce pro cizí, nesvobodné práce pro vykořisťovatele, objevuje se možnost práce pro sebe, a přitom práce, opírající se o všechny dosažené výsledky nejnovější techniky a kultury.“²⁾ V socialistické společnosti je práce jediným zdrojem materiálního zajištění praceschopných občanů.

Princip „kdo nepracuje, ať nejí“ patří k základům ekonomického systému našeho státu i sovětského způsobu života.

Práce je nejdůležitějším zdrojem společenského bohatství. Pouze svědomitá tvůrčí práce vytváří podmínky k optimálnímu uspokojování materiálních i duševních potřeb osobnosti. Pracovní vztahy jsou páteří ekonomického a sociálního života společnosti. Odtud pramení i ocenění úlohy, kterou plní pracovní zákonodárství, reglementující tyto vztahy.

Vnitropolitický význam pracovního zákonodárství je v tom, že normy pracovního práva hluboko zasahují do každodenní činnosti každého člena naší společnosti. Pracovní právo nejen reguluje práci a odpočinek našich občanů, ale také přispívá k zvyšování jejich pracovní kvalifikace, k růstu produktivity jejich práce a konečně k zlepšování jejich materiálního postavení. Shrnujíce rozsáhlé období normotvorné činnosti státu v oblasti regulace pracovních vztahů, „Základy“ demonstrují péči komunistické strany a sovětského státu o rozvoj socialistické ekonomiky a společenské organizace práce, o zájmy řadového sovětského pracovníka.

¹⁾ Viz „Vědomosti Věrchovného Sověta SSSR“, 1970, č. 9, str. 56.

²⁾ V. I. Lenin: *Polnoje sobranije sočiněnij*, sv. 35, str. 196, rusky.

Důležitým politickým činem „Základů“ je nejenom zákonodárné zakotvení rozsáhlých výhod a záruk ve prospěch sovětských pracujících, ale také vyhlášení programových zásad, obrácených do budoucnosti. V „Základech“ se konstatuje, že vědeckotechnický pokrok se v SSSR uskutečňuje za plné zaměstnanosti obyvatelstva a že se využívá k podstatnému ulehčení práce, ke zkrácení pracovního týdne, k odstranění těžké fyzické a veškeré nekvalifikované práce, atd. Jednotlivé normy zákona přímo formulují úkoly a konkrétní směr určitých výhod a záruk. Tak ve statí 21 „Základů“ se mluví o tom, že v souvislosti s vytvářením ekonomických a ostatních nutných podmínek se bude uskutečňovat přechod k značně kratšímu pracovnímu týdnu. Stanovíce délku každoroční dovolené na nejméně 15 pracovních dní (stať 33), „Základy“ předpokládají postupný přechod k poskytování dovolené značně delší.

Sovětské pracovní právo nabylo od prvního dne svého vzniku důležitý *mezinárodně politický význam*. Sehrálo revolucionizující úlohu ve vývoji světového dělnického hnutí. Politický ohlas sovětského pracovního zákonodárství nastává s novou silou v souvislosti s přijetím zákona o Základech zákonodárství o práci. Jedním z aspektů mezinárodně politického významu „Základů“ jsou možnosti právní komparatistiky v zemích socialistického tábora, které vznikají v souvislosti s přijetím této normy.

Úloha pracovního zákonodárství ve *sféře ekonomiky* je v tom, že se pomocí právních norem upevňují a stabilizují takové vztahy v oblasti práce, které jsou nejvýhodnější pro společnost. Zvlášť názorně se význam norem pracovního práva projevil v procesu zavádění a uskutečňování hospodářské reformy. V tomto období bylo v pracovním zákonodárství zakotveno rozšíření práv průmyslových podniků, byla zdokonalena pravidla morálního a materiálního stimulování produktivní práce, stanovena reálná závislost zájmů jednotlivce i výrobního kolektivu na růstu produktivity práce, na plnění stanovených úkolů, byla schválena pravidla upevňování pracovní disciplíny atd. Zavedení celého systému nových norem pracovního práva a jejich důsledná aplikace v každodenní praxi průmyslových závodů přispěly k rychlému a úspěšnému přechodu socialistické ekonomiky na nové podmínky hospodaření. Tady pracovní zákonodárství přispělo k pozitivnímu vývoji nejdůležitějších stránek ekonomiky země: k růstu produktivity práce a efektivnosti socialistické výroby, ke snížení fluktuace kádrů a k stabilizaci výrobních kolektivů, k upevnění pracovní disciplíny, ke zvýšení kvality výroby, k úspěšnému splnění plánovaných úkolů podniků atd.

Význam schválení „Základů“ pro ekonomický život naší společnosti je tedy v tom, že tímto aktem byly zákonodárně zakotveny nejpodstatnější, v praxi vyzkoušené normy pracovního práva, které zajišťují pokrokový vývoj životně důležitých vztahů v socialistické ekonomice. V úvodní části „Základů“ je uvedeno: „Nejdůležitější podmínkou vybudování komunismu je dosažení vyšší produktivity práce, zvýšení efektivnosti společenské výroby. Řešení tohoto úkolu předpokládá urychlení vědeckotechnického pokroku v celém národním hospodářství, trvalý růst kulturní a technické

přípravenosti pracujících, zvýšení úrovně organizovanosti a disciplinovanosti jejich práce.“

Zvláštní místo zaujímá vydání „Základů“ v normativní činnosti sovětského státu. Důvodem změn v libovolné oblasti práva socialistické společnosti je navržení určitého souboru nových ekonomických i sociálních faktorů. Rozvoj socialistické ekonomiky, který je složitým a dynamickým procesem, ve větší míře ovlivňuje obsah takových oblastí práva, jako je občanské a pracovní právo. Pramenem vytváření norem pracovního práva je činnost tříd a sociálních skupin socialistické společnosti a orgánů sovětského státu, uskutečňující se pod vedením Komunistické strany Sovětského svazu. Tato činnost není jednoznačná co se týká jejího charakteru a obsahu, avšak vcelku dospívá k nejuplněnějšímu vyjádření vnitřní politiky KSSS — k vyjádření skutečných zájmů pracujících i sovětského státu v pracovním zákonodárství.

Bezprostředními „prameny“ vzniku „Základů“ jako kodifikačního aktu, schváleného nejvyšším zákonodárným orgánem Svazu SSR, byly: 1. návrhy pracujících na zdokonalení pracovního zákonodárství; 2. vědecko-výzkumná činnost rozličných právnických institucí; 3. zákonodárná iniciativa odborových organizací; 4. praxe rozhodování pracovních sporů soudními orgány Svazu SSR; 5. normativní činnost orgánů státní moci a státního řízení.

Návrhy pracujících na zdokonalení pracovního zákonodárství, které jsou zákonitou formou činnosti sovětských občanů, hluboko zainteresovaných na vzestupném vývoji socialistické společnosti, vznikají v procesu jejich každodenní účasti na produktivní práci v průmyslových podnicích. Za účasti pracovníků podniků a úřadů se vytváří proces aplikace pracovního práva. Zejména těmito cestami jsou předávány první signály o zaostávání té nebo jiné právní normy za rozvíjející se ekonomikou nebo návrhy na přijetí nových norem, které by zakotvily rodící se vztahy ve sféře materiální výroby.

Vycházejíce ze své praktické zkušenosti, pracující se aktivně účastní posuzování návrhů nových zákonů. Například při posuzování návrhu zákona o státních penzích ze 14. června 1965 došlo 12 000 dopisů s návrhy a připomínkami. Nejvyšší sovět Svazu SSR učinil pak v návrhu více než 30 změn. Také nové Základy pracovního zákonodárství jsou opřeny o každodenní pracovní zkušenosti miliónů pracujících, aktivně se účastnících aplikace norem pracovního práva i jejich zdokonalování a novelizace.

Sotva je možno přecenit vliv, který na rozvoj pracovního zákonodárství má činnost vědeckovýzkumných právnických institucí a vědeckého myšlení. Věda o pracovním právu se během posledních padesáti let zformovala v samostatný obor právní vědy. Pracovní zákonodárství našlo svou teoretickou základnu v pracích čelných představitelů vědy o pracovním právu V. M. Dogadova, A. J. Pašerstnika, N. G. Aleksandrova, a dále v badatelské činnosti vedoucích vědců, aktivně rozvíjejících teorii pracovního práva, jako jsou V. S. Andrjejev, M. I. Baru, L. J. Gincburg, K. P. Goršenin,

F. M. Leviant, S. S. Karinskij, G. K. Moskalenko, A. S. Paškov, O. V. Smirnov, V. I. Smoljarčuk, K. P. Uržinskij aj.

Vědecké výzkumy v oblasti pracovního práva krok za krokem poznávaly podstatné změny v životě společnosti a dokazovaly nutnost novelizace nebo vydání nových právních norem. „Na základě vědeckého rozboru a s přihlédnutím k požadavkům poznanych zákonitostí společenského vývoje,“ psal A. J. Pašerstnik, „byly zrušeny starý překonaný způsob náboru pracovních sil a starý tarifní systém a zaměněny novými; byla změněna organizace práce. To určilo i obsah odpovídající právní úpravy.“³⁾ „Základy“ obsáhly všechny ustálené, požadavkům doby odpovídající poučky vědy o pracovním právu. Příkladem toho je ve vědě všeobecně přijaté mínění, že pojem pracovní smlouvy, jak byl formulován statí 27 Kodexu zákonů o práci RSFSR, značně zastaral. Její nový pojem je vyjádřen ve statí 8 „Základů“. Podstata a obsah zákonného pojmu pracovní smlouvy jako jednoho ze základních institutů pracovního zákonodárství jsou nyní postihnuty v dostatečné hloubce a plnosti.

V „Základech“ byla vyřešena dlouho vědecky diskutovaná otázka sféry působnosti pracovního práva. Ve statí 3 „Základů“ je stanoveno, že práce členů kolchozů je regulována stanovami kolchozů, které jsou vypracovávány na základě a v souladu se Vzorovými stanovami kolchozu a také se zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik, pokud se týká kolchozů. V řadě statí „Základů“ jsou vzaty v úvahu mnohé návrhy, vypracované vědou o pracovním právu o těch nebo oněch konkrétních otázkách nebo o formulacích jednotlivých ustanovení. Tak je nově a přesněji zákonem (paragraf 2 statě 2) vymezeno právo vedení podniku ukončit pracovní smlouvu se zaměstnancem v případě, že není vhodný pro zastávanou funkci nebo pro práci, kterou má konat;⁴⁾ ve výčtu důvodů ukončení pracovní smlouvy (paragraf 5 stať 15) je uveden přechod pracovníka na jinou práci s jeho souhlasem nebo přechod na zvolenou funkci apod.

Věda o pracovním právu se konečně podstatnou měrou zasloužila o bezprostřední přípravu a posouzení návrhu Základů zákonodárství o práci. Široká diskuse, rozvinuvší se v periodickém tisku a ve vědeckých časopisech, značně přispěla k vyjasnění mnohých sporných otázek, k upřesnění jednotlivých pojmů, formulací konkrétních norem atd. Nelze pominout zásluhy vydavatelství „Juridičeskaja literatura“ a také vydavatelství Moskevské a Leningradské university, která opublikovala značné množství monografických prací i sborníků statí jak o obecných problémech kodifikace sovětského práva, tak i o otázkách kodifikace v oblasti pracovního práva. Cenný příspěvek k tomuto důležitému dílu přinesly také vědecké žurnály „Sovětskoje gosudarstvo i pravo“ a „Pravovedenije“.

Jedním z nejdůležitějších pramenů pracovního zákonodárství je činnost

³⁾ A. J. Pašerstnik: Teoretičeskije voprosy kodifikacii obščesojuznogo zakonodatel'stva o trudě, AN SSSR, Moskva 1955, str. 4.

⁴⁾ Viz V. I. Smoljarčuk: Uvolnënije s raboty po neprigodnosti, Sovětskoje gosudarstvo i pravo č. 5/1968, str. 51–52.

sovětských odborů. V. I. Lenin, jak známo, přiznával tomuto činiteli veliký význam: „...Odbory jsou rezervoárem socialistické moci, školou komunismu, školou hospodaření.“⁵⁾

V současné době sjednocují odbory v SSSR více než 93 miliónů dělníků a zaměstnanců. Odborové orgány uskutečňují nanejvýš důležitou kontrolu nad dodržováním pracovního zákonodárství na podnicích, nad rozhodováním pracovních sporů a nad uzavíráním kolektivních smluv. Zvláštní úlohu v normotvorné činnosti v oblasti pracovního práva má Vsesvazová ústřední rada odborů. Pravomoci VÚRO v této oblasti, svěřené jí státem, realizují se cestou zákonodárné iniciativy, vydáváním normativních aktů společně se státními orgány nebo po dohodě s nimi, účasti na přípravě státních právních aktů, samostatným vydáváním právních aktů na základě platného zákonodárství, účasti ve státním dozoru a v lidové kontrole nad dodržováním pracovního zákonodárství, atd. Z iniciativy VÚRO byl například přijat zákon o státních penzích, v přípravě jehož návrhu měly aktivní účast odbory. Za účasti VÚRO bylo připravováno Nařízení o pravidlech vyměřování a vyplácení státních penzí,⁶⁾ atd.

Odbory se také účastnily vypracování návrhu Základů zákonodárství o práci, hlavně spoluprací v přípravných pracích a vystupováním ve všestranné a hluboké diskusi na stránkách právníckého a odborového tisku.⁷⁾

Dvojí úlohu ve formování pracovního zákonodárství má *soudní praxe*. Posuzování pracovních sporů lidovými soudy a zobecňování soudní praxe v určitých kategoriích případů (což provádějí hlavně oblastní soudy) stabilizuje aplikaci pracovního práva v terénu, odhaluje a zamezuje porušování pracovního zákonodárství v konkrétních podnicích. Závazný výklad pléna Nejvyššího soudu SSSR a plén Nejvyšších soudů svazových republik ovlivňuje nejen redakci jednotlivých statí zákona, ale i jejich obsah a zaměření. Jako názorný příklad takového vlivu soudní praxe na pracovní zákonodárství může sloužit vývoj představ o způsobu aplikace bodu „g“ statí 47 Kodexu zákonů o práci RSFSR. Jak známo, v souladu s tímto bodem vedení závodu má právo rozvázat pracovní poměr s pracovníkem, jestliže bez vážných příčin systematicky neplní povinnosti, vyplývající z pracovní smlouvy nebo z vnitřního pracovního řádu. Rozvázání pracovního poměru je tu sankcí za řadu porušení pracovní disciplíny. Právní norma nemá žádné požadavky k vedení závodu co se týká výchovy takovýchto narušitelů pracovní disciplíny.

Toto bílé místo bylo zaplněno soudní praxí. Plénem Nejvyššího soudu SSSR konstatovalo, že bod „g“ statí 47 Kodexu zákonů o práci má být používán nejen v případech soustavných disciplinárních přestupků, ale také v případech, kdy sice bylo možno uložit pouze kárné opatření, ale kdy to nepřineslo očekávané výsledky.⁸⁾ Usnesením pléna Nejvyššího

⁵⁾ V. I. Lenin, Polnoje sobranije sočiněnij, sv. 42, str. 294.

⁶⁾ Sobranije postanovlenij praviteľstva SSSR, č. 1, 1957, str. 1.

⁷⁾ Viz K. P. Goršenin: Kodifikacija zakonodatelstva o trude, vyd. Juridičeskaja litěratūra, Moskva 1967, str. 133.

soudu SSSR ze dne 13. září 1957 byla do soustavy kárných prostředků zařazena i opatření společenských výchovná.⁹⁾

Základy zákonodárství o práci převzaly tuto ustálenou soudní praxi. V bodu 3 stati 17 „Základů“ je zakotveno právo vedení podniku zrušit pracovní smlouvu s dělníkem nebo zaměstnancem, který bez vážných příčin soustavně neplní povinnosti, vyplývající pro něho z pracovní smlouvy nebo z vnitřního pracovního řádu, jestliže vůči němu byly dříve použity prostředky kárného nebo společenských výchovného řízení. V nové redakci zákon dostal plnější obsah. Zmíněná právní norma nyní zahrnuje nejen sankci za spáchané porušení práva, současně zavazuje vedení a společenské organizace konkrétního podniku nebo instituce k cílevědomému výchovnému působení vůči lidem, kteří porušují pracovní disciplínu.

Soudní praxe tedy nejen vyhlazuje nedopatření a bílá místa pracovního zákonodárství, ale současně ukazuje cesty jejich nejracionálnějšího zlepšení.

Bezprostřední materiál pro státní kodifikační práce poskytuje *průběžná normotvorná činnost orgánů státní moci a správy*.

Práce je nejenom právem, ale ústavně stanovenou povinností každého, praceschopného občana SSSR. Bez přísné a přesné právní úpravy pracovních vztahů by socialistická společnost nemohla existovat. Právě proto sovětský stát od samého začátku vyvíjel normativní aktivitu v oblasti pracovních vztahů. Již 29. října 1917 byl vydán dekret o osmihodinovém pracovním dni a ještě v téže roce byla publikována řada dekretů, které realizovaly dělnický pojišťovací program atd. Intenzivní normativní činnost sovětského státu vyvrcholila vydáním Kodexu zákonů o práci dne 10. prosince 1918.

Na 4. zasedání Všeruského ústředního výkonného výboru 9. volebního období v r. 1922 byl přijat nový Kodex zákonů o práci RSFSR, v němž se odrazily reálné změny v ekonomice Sovětského státu. Základní ustanovení Kodexu z r. 1922 platí dodnes.¹⁰⁾ Mnohá ustanovení tohoto aktu však v procesu vývoje ekonomických a sociálních vztahů zastarala a byla nahrazena novými. Nová ustanovení byla zaváděna jak usneseními rady ministrů SSSR, tak i radami ministrů svazových republik. V řadě případů byly nové normy schvalovány ministerstvy s přihlédnutím k specifice pracovních podmínek té které oblasti národního hospodářství.

V postupném vývoji naší společnosti bylo i je mnoho těžkostí. Byly těžkosti i v rozvoji pracovního práva, zejména v souvislosti s vlivy mezi-

⁸⁾ Viz Usnesení pléna Nejvyššího soudu SSSR z 25. prosince 1941. Sborník dějstveníh ustanovení Plenuma i direktivních písem Verhovnogo suda SSSR 1924–1944. Nakl. Jurizdat, 1946, str. 152.

⁹⁾ Viz bod 17 Usnesení pléna Nejvyššího soudu SSSR ze dne 13. září 1957, Bjulettěn Verhovnogo suda SSSR, č. 5, 1957.

¹⁰⁾ Kodex zákonů o práci z r. 1922 platí v dnešní době v RSFSR, v Kirgizské, Litěvské, Lotyšské a Estonské SSR. V ostatních svazových republikách platí Kodexy zákonů o práci svým obsahem blízké Kodexu zákonů o práci RSFSR (viz Komentarii k zakonodatělstvu o trudě, vyd. Juridičeskaja litěratūra, Moskva 1967, str. 3).

národní situace a podmínek válečné doby. Avšak socialistická společnost úspěšně překonává překážky na cestě vpřed, aktivně odstraňuje objevivší se nedostatky.

Hlavní směry rozvoje pracovního zákonodárství v posledních 10–15 letech, určené usneseními v tomto období konaných stranických sjezdů a programem KSSS, jsou charakterizovány dvěma vzájemně souvisejícími stránkami. Za první — uskutečňovala se likvidace různých dočasných ústupků od norem, předpokládajících lepší pracovní podmínky a vyšší úroveň pracovních záruk, ústupků, vyvolaných mimořádnými okolnostmi předválečných a válečných let. Za druhé — v pracovním zákonodárství se důsledně uskutečňovala politika všestranného zlepšování pracovních podmínek, zesilování ochrany práce, zejména žen a nezletilců, zavádění mzdové kázně a zvyšování mezd, zesilování materiálních a morálních stimůlů k vysoce produktivní práci (zářijové plénium ÚV KSSS r. 1965), upevňování pracovní disciplíny (prosincové plénium ÚV KSSS r. 1966), politika fundamentálního zlepšení penzijního zabezpečení, zvyšování úrovně pracovních záruk, zvyšování úlohy odborů v normativní činnosti a realizace zákonů o práci.¹¹⁾

Průběžná normativní činnost státních orgánů připravila takto reálnou právní základnu k vytvoření jednotného všesvazového aktu o práci. Základy zákonodárství o práci jsou základním normativním aktem, který vyrostl z přebohaté tvůrčí zkušenosti sovětského lidu i socialistického státu, nabyté při výstavbě komunistické společnosti pod vedením komunistické strany a na základě marxisticko-leninské teorie společenského vývoje. „Základy“ svým obsahem vyjadřují nejdůležitější druhy pracovních vztahů a také vztahů, těsně sepnutých s pracovní činností dělníků a zaměstnanců.

V úvodní části „Základů“ jsou vyloženy obecné principy socialistické společenské organizace práce a je poukázáno na základní principy politiky sovětského státu v oblasti práce a pracovního zákonodárství. Struktura „Základů“ se poněkud liší od Kodexu zákonů o práci RSFSR z r. 1922. Ukazuje to následující tabulka.

Kodex zákonů o práci z r. 1922

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci z roku 1970

- I. hlava: Všeobecná část
- II. hlava: O pravidlech nájmu a poskytování pracovní síly
- III. hlava: O pravidlech přinucení občanů RSFSR k pracovní povinnosti

- I. hlava: Obecná ustanovení
- II. hlava: Kolektivní smlouva
- III. hlava: Pracovní smlouva

¹¹⁾ Viz K. P. Goršenin, citované dílo, str. 5.

IV. hlava: O kolektivních smlouvách	IV. hlava: Pracovní doba a doba odpočinku
V. hlava: O pracovní smlouvě	V. hlava: Mzda, záruky a náhrady
VI. hlava: O vnitřním pracovním řádu	VI. hlava: Pracovní kázeň
VII. hlava: O mzdových normách	VII. hlava: Ochrana práce
VIII. hlava: Odměna za práci	VIII. hlava: Práce
IX. hlava: Záruky a náhrady	IX. hlava: Práce mládeže
X. hlava: Pracovní doba	X. hlava: Úlevy dělníků a zaměstnanců, spojujících práci se studiem
XI. hlava: Doba odpočinku	XI. hlava: Pracovní spory
XII. hlava: O učebním poměru	XII. hlava: Odbory, účast dělníků a zaměstnanců v řízení výroby
XIII. hlava: Ochrana práce	XIII. hlava: Státní sociální pojištění
XIV. hlava: O odborových (výrobních) svazech dělníků a zaměstnanců a jejich orgánech v podnicích, institucích a hospodářstvích	XIV. hlava: Dozor a kontrola dodržování zákonodárství o práci
XV. hlava: O pravidlech posuzování pracovních sporů	XV. hlava: Závěrečná ustanovení
XVI. hlava: O sociálním pojištění	

Hodnotíce „Základy“ jako důležitou etapu v kodifikační činnosti sovětského státu a jeho kvalitativně nový stupeň v rozvoji pracovního zákonodárství, musíme správně ocenit novost v nich obsaženého normativního materiálu. Vodítkem při tomto hodnocení je vědecký přístup k sociálním jevům v podmínkách socialistické společnosti. Pouze ten člověk, který nemá představu o zákonech společenského vývoje, který nechápe charakter sovětského společenského zřízení a podstatu socialistického státu, může v souvislosti s přijetím „Základů“ připadnout na existenci jakýchsi neodůvodněných „skoků“ v právní regulaci pracovních vztahů, na zavedení úlev a záruk, podstatně se odlišujících od dosavad platných. V socialismu žádné takové „skoky“ v právní regulaci pracovních vztahů nejsou možné přinejmenším ze dvou důvodů.

Za prvé — rozvoj socialistické ekonomiky má plánovitý charakter. Růst životní úrovně lidu a společenské výroby je těsně spjat s rozvojem vědy a techniky, s rozkvětem kultury. Právě proto prudká, skoku podobná změna regulace vztahů ve sféře práce, která by nebyla v souladu s celým

objektivně se rozvíjejícím mechanismem společenských vztahů, by způsobila vážné škody společnosti a především socialistické ekonomice.

Za druhé — pracující nejsou zainteresováni na tom, aby se na delší či kratší dobu odkládalo zvýšení výhod a záruk v oblasti pracovních vztahů, jestliže je v dané chvíli možné díky rozvoji společenské výroby a jiným podmínkám. Příslušná změna norem by pak nutně vedla k vydání takového všeobecného aktu, jakým jsou „Základy“.

Sovětský stát neustále pečuje o zájmy pracujících a vyjadřuje je v tomto případě v normách pracovního práva. Nové úlevy a záruky ve sféře práce proto zavádí tou měrou, jak se v životě společnosti vytvářejí objektivní faktory, které je podmiňují. Právě proto „Základy“ nelze označit ani za dobrou předsevzetí, nepodložená rozvojem veškeré společnosti, ani za neočekávaný „dárek“ volutaristického původu, ani za sumu norem, opožděně kodifikujících v jistém smyslu již promlčené výhody a záruky. „Základy“ jsou souhrnem novel pracovního zákonodárství, podmíněných objektivním rozvojem společnosti a prověřených životem, které odrážejí celou etapu vývoje naší společnosti, jejichž posláním je zajistit rozvoj pracovních vztahů v zájmu uskutečnění hospodářské reformy, dalšího vědeckotechnického rozvoje a zvýšení efektivnosti společenské výroby.

Sovětský stát v souladu s usneseními naší strany od poloviny 50. let důsledně uskutečňuje obrovskou práci v oblasti kodifikace sovětského zákonodárství. Byly schváleny Základy trestního zákonodárství a trestního řízení Svazu SSR a svazových republik (v r. 1958), Základy občanského zákonodárství Svazu SSR a svazových republik (r. 1961), Základy zákonodárství o manželství a rodině (r. 1968) a řada jiných všesvazových zákonodárných aktů. Základy zákonodárství o práci jako zákon systematizující nejnovější platné zákonodárství je v jisté míře možno chápat jako důležitou etapu v normotvorné činnosti sovětského státu.

Schválení „Základů“ hraje důležitou úlohu v oblasti pracovního zákonodárství. Význam Základů zákonodárství o práci je mnohoznačný. Za prvé — jejich schválení znamená uvedení pracovního zákonodárství do souladu s ústavou SSSR. Ústava svěřuje vydání Základů pracovního zákonodárství do kompetence vedení Svazu SSR. Tento akt však dosud nebyl vydán. Schválením „Základů“ nabývá pracovní zákonodárství té dovršené právní podoby, kterou předpokládá ústava.

Splnění tohoto na první pohled formálního požadavku ústavy vyvolalo řadu podstatných právních momentů, které daly pracovnímu zákonodárství jako právnímu oboru nové kvality. Především je třeba poukázat na to, že se pracovní zákonodárství dostalo na vyšší stupeň kodifikační techniky. Zavedením „Základů“ se plně nebo částečně ze zákonodárství odstraňují desítky tisíc aktů starého, neplatného i platného normativního materiálu,¹²⁾

¹²⁾ Je například známo, že v souvislosti se zavedením Zákona o penzích ztratilo plně nebo částečně platnost kolem 1000 starých aktů (viz K. P. Goršenin, citované dílo, str. 135).

zavádějí se nové normy, obnovují se staré, zlepšují a zpřesňují se právní pojmy, formulace jednotlivých statí, názvy hlav atd.

Roste sociální autorita pracovního zákonodárství. Všechna základní ustanovení pracovního práva jsou povýšena na úroveň všesvazového zákona. Používání pracovního zákonodárství je ulehčeno, zákonodárství o práci se přiblížilo k reálným vztahům díky tomu, že v jednom aktu jsou sjednoceny a systematizovány normativní akty, lišící se „stářím“ a svou úrovní zařazení. Konečně pak díky ukázaným činitelům je zajištěno upevnění zákonnosti v oblasti aplikace pracovního práva a zvýšení pracovní disciplíny.

Za druhé — „Základy“ přesně a dostatečně podrobně uskutečňují vymezení kompetence Svazu SSR a svazových republik v normativní činnosti ve sféře regulování pracovních vztahů, formulují základní principy diferenciace právních norem v oblasti regulace práce jednotlivých kategorií pracovníků i pracovních oborů.

Za třetí — nepochybnou novinkou v zákonodárné technice pracovního práva, jak už bylo řečeno, je vyhlášení v zákoně programových zásad do budoucnosti.

Vydání „Základů“ staví před vědu sovětského pracovního práva řadu nanejvýš důležitých problémů. Naši vědci-právníci vykonali v posledních letech mnoho pro uskutečnění usnesení ÚV KSSS a rady ministrů SSSR „O opatřeních k dalšímu rozvoji právní vědy a k zlepšení právnického vzdělání v zemi“ (z roku 1964). V teorii pracovního práva byly vytyčeny a úspěšně se řeší problémy uzavření pracovního poměru, vyjasnění úlohy kolektivní smlouvy, právní regulace pracovních vztahů v podmínkách hospodářské reformy, vědecké organizace práce, pracovní doby a doby odpočinku, materiální a morální stimulace, pracovní kázně, rozhodování pracovních sporů, sociálního pojištění atd. Značné teoretické obohacení vědy pracovního práva přinesly práce, věnované myšlenkovému odkazu Lenina v souvislosti se stým jubileem jeho narození.

Přirozeně, že přijetí „Základů“ stimuluje vědeckou frontu, aby dále rozpracovávala vytyčené otázky. Pomůže k hlubšímu poznání problematiky aplikace systematizovaného pracovního zákonodárství na konkrétních podnicích, k vyjasnění efektivnosti působení jednotlivých skupin právních norem, k nalezení nových typických aspektů v právních vztazích, jež vznikají při uskutečňování hospodářské reformy a při masovém zavádění vědeckotechnických poznatků do průmyslu. Schválením „Základů“ dostává se do rukou představitelů vědy pracovního práva velmi bohatý konkrétní materiál z normotvorné činnosti sovětského státu ve sféře pracovního práva: nyní jsou známy a vědeckým pracovníkům dostupny prameny zákona, je schválen sám zákon. Takový materiál dává možnost srovnat rozsah a podstatu vlivu toho nebo jiného činitele na obsah jednotlivých ustanovení, na strukturu nebo na jednotlivé formulace zákona.

Vydání „Základů“ předpokládá pokračování v kodifikaci pracovního zákonodárství a jeho další zlepšování státem. V souvislosti s tím objevuje se před vědou o pracovním právu řada vážných otázek. Mezi ně především patří otázky vztahu všesvazového a republikových kodexů zákonů o práci.

Neméně vážnou úlohu představuje problém oddělení samostatných, v podstatě již zformovaných podoborů pracovního práva. Sem patří zejména sféra vztahů sociálního pojištění. Normy regulující vztahy sociálního pojištění jsou již osamostatněny a dobře a detailně rozpracovány. Řízení těchto vztahů se podstatně liší od řízení vztahů pracovních. Není zbytečné poznamenat, že na Moskevské státní universitě existuje samostatný kurs přednášek věnovaný právní regulaci sociálního zabezpečení v širokém smyslu (včetně sociálního pojištění). To vše svědčí o nutnosti hlubokého rozboru dané problematiky a vyjasnění otázky, zda je možné a účelné vydat Kodex zákonů o sociálním zabezpečení.

Je také nutné rozpracovat přehledné nařízení, které by podrobně reglementovalo vztahy v oblasti bezpečnosti práce. Vědeckotechnický pokrok, zajišťující růst efektivnosti společenské výroby, klade na bezpečnost práce nové a stále vyšší požadavky. Plénium VÚRO, když posuzovalo usnesení „O úloze odborových organizací v dalším zlepšování bezpečnosti práce dělníků a zaměstnanců“,¹³⁾ správně podtrhlo, že další vzestup národního hospodářství zvyšuje odpovědnost orgánů bezpečnosti práce, rozšiřuje okruh jejich činnosti, požaduje vyřešení nových problémů.

Také modifikace názvů jednotlivých hlav v „Základech“ ve srovnání s Kodexem z roku 1922 usměrňuje vědu o pracovním právu k hlubšímu studiu řady otázek. Jednou z nich je problém pracovní kázně. Správné řešení této otázky může vycházet pouze z procesu poznání stavu pracovní kázně v konkrétních podnicích a institucích.

Neméně důležitou je otázka mládeže. I zde má věda o pracovním právu u společnosti nesplněný závazek. Neexistuje ani jediná obsáhlejší práce o právních aspektech profesionální orientace mládeže, o otázkách adaptace mladých dělníků v pracovním kolektivu.

Na zpracování čeká komplexní problém oborového regulování práce.

Kromě čistě vědeckých problémů stojí před vědci i problémy vědecko-metodické. Právnické fakulty a zejména katedry pracovního práva musí najít správnou organizaci výuky pracovního práva v období, kdy jsou vydány „Základy“, ale kdy nejsou schváleny republikované kodexy zákonů o práci, kdy ještě nebylo zákonodárství uvedeno do souladu s vydanými „Základy“.

Důležitým úkolem představitelů právní vědy je konečně propaganda obsahu Základů pracovního zákonodárství a organizování jejich studia v podnicích a institucích. Ve věci propagandy pracovního zákonodárství a také v dalším rozpracování jeho vědeckých problémů by pak měly sehrát důležitou úlohu vydavatelství „Juridičeskaja literatura“ a vědecké právnické časopisy.

(Přeložil D. Pelikán)

¹³⁾ Viz Trud, 9. července 1970.

Значение нового закона о труде в СССР
и источники его формирования

РЕЗЮМЕ

15 июля 1970 года Верховный Совет СССР принял закон „Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде“. Принятие этого закона, введенного в действие с 1 января 1971 года, в жизни советского общества, явилось крупным политическим событием, которое должно способствовать дальнейшим успехам в социалистической экономике. В то же время это — важный этап в области нормотворческой деятельности советского государства. Основы законодательства о труде демонстрируют заботу Коммунистической партии и Советского государства о развитии социалистической экономики, о совершенствовании общественной организации труда, об интересах рядового советского труженика.

Внутриполитическая значимость трудового законодательства состоит в том, что нормы права о труде глубоко проникают в повседневную жизнь каждого трудоспособного гражданина, действуя на всей территории государства. Важной политической акцией Основ является не только законодательное закрепление высокого уровня льгот и гарантий для советских трудящихся, но и провозглашение программных положений, направленных в будущее.

Внешиполитическое значение Основ выражается в революционизирующем влиянии на рабочее движение в странах империализма. В социалистическом лагере Основы являются источником для сравнительного правоведения.

Значение принятия Основ в *экономической жизни* состоит в том, что в этом акте законодательно закреплены наиболее существенные, испытанные на практике нормы трудового права, которые обеспечивают прогрессивное развитие жизненно важных отношений в социалистической экономике.

В *нормотворческой деятельности* Советского государства изданием Основ достигается ряд важных результатов. Во-первых, принятие Основ означает приведение трудового законодательства в соответствие с Конституцией СССР. Во-вторых, трудовое законодательство поднялось на более высокий уровень кодификационной техники. В третьих, — возрос социальный авторитет трудового законодательства. В четвертых — достигнуто удобство пользования трудовым законодательством. И, наконец, в следствие действия указанных факторов обеспечиваются укрепление законности в области применения трудового права и повышения дисциплины труда.

Основанием изменений в любой отрасли права в социалистическом обществе является накопление определенной совокупности новых экономических и социальных факторов. Развитие социалистической экономики, будучи сложным и динамическим процессом, определяет содержание трудового права. Источником же формирования норм трудового права является осуществляемая под руководством Коммунистической партии Советского Союза деятельность классов и социальных групп социалистического общества и органов Советского государства. Указанная деятельность не равнозначна по своему характеру и содержанию, но в целом приводит к наиболее полному выражению внутренней политики КПСС — отражение в трудовом законодательстве действительных интересов трудящихся и Советского государства.

Непосредственными „источниками“ формирования Основ как кодификационного акта, принятого высшим законодательным органом, явились: 1. предложение трудящихся о совершенствовании трудового законодательства, 2. научно-исследовательская деятельность юридических учреждений, 3. законодательная инициатива профсоюзных организаций, 4. практика разрешения трудовых споров судебными органами СССР, 5. нормотворческая деятельность органов государственной власти и гос. управления.