

Podmínky pro právní úpravu pracovních vztahů v čs. zemědělském družstevnictví

VOJTĚCH STÍCHA

I. ÚVODNÍ POZNÁMKY

Změny v rozvoji výrobních sil výrazným způsobem ovlivňují i sociální vztahy v našem zemědělství a dotýkají se jednotlivých zemědělských družstev i státních zemědělských organizací. Rezoluce XIV. sjezdu Komunistické strany Československa uvádí, že „socialistické zemědělství vstupuje do nové etapy svého vývoje. Další mohutný rozvoj výrobních sil, zejména efektivní uplatnění velkovýrobní technologie a techniky, vyžaduje výraznou a cílevědomou koncentraci a specializaci rostlinné a živočišné výroby. Základním předpokladem k tomu je zejména vytváření a prohlubování kooperčních vztahů mezi zemědělskými podniky na základě ekonomické výhodnosti a dobrovolnosti při respektování celospolečenských zájmů.“¹⁾

Objektivně probíhající změny společenských vztahů v našem zemědělském družstevnictví vyvolávají nutnost odpovídajících změn i v oblasti právních vztahů. Z uvedeného hlediska chci věnovat pozornost společenským a právním vztahům existujícím mezi jednotlivým zemědělským družstvem a družstevníky, zejména pak vztahům pracovním, které vyplývají z výkonu práce družstevníků v družstvu.

Zespolečenštění práce bylo vedle zespolečenštění výrobních prostředků jednou z nejvýznamnějších změn, kterou přineslo vytvoření jednotlivých zemědělských družstev v sociálním postavení rolníků a které kromě dalších politických a ekonomických skutečností vedlo k vytvoření třídy družstevního rolnictva. Právním vyjádřením jejího vytvoření se stalo členství v JZD.

Účast na společné práci v jednotlivém zemědělském družstvu a výsledky této práce při výrobní činnosti našich jednotlivých zemědělských družstev se staly rozhodujícím zdrojem růstu družstevního socialistického vlastnictví a zvyšování životní úrovně družstevníků. Pracovní účast v jednotlivých zemědělských družstvech se také postupně stala prvořadým motivem pro vznik členství v jednotlivých zemědělských družstvech, jak pro uchazeče o členství, tak i pro družstvo (neberu-li v této souvislosti v úvahu pracovní účast v JZD na podkladě jiných právních vztahů než členství).

¹⁾ Viz: XIV. sjezd Komunistické strany Československa, Svoboda, 1971, str. 575.

Právní postavení družstevníků v oblasti pracovních vztahů, jako je např. odměňování za práci, pracovní doba a doba odpočinku, uplatnění práva na práci, uplatnění kvalifikace, jakož i právní jistota při realizaci těchto vztahů stávaly se a jsou důležitými momenty pro reprodukci pracovních sil v jednotných zemědělských družstvech v souladu s potřebami družstev, pokud jde o kvalifikační a věkové složení členské základny.

Právní postavení družstevníků v oblasti pracovních vztahů se podstatně liší, vycházíme-li z platné právní úpravy od právního postavení pracujících v pracovním poměru. Tyto odlišnosti vystupují v našich podmínkách výrazným způsobem také proto, že neexistuje prostorové oddělení jednotných zemědělských družstev od ostatních odvětví národního hospodářství a že různý právní režim v pracovních vztazích existuje nejen uvnitř zemědělství mezi jeho družstevním a státním sektorem, ale i uvnitř jednotných zemědělských družstev, pokud zaměstnávají pracovníky v pracovním poměru.

Nesoulad platné právní úpravy pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech se současnou úrovní společenských vztahů v našem zemědělském družstevnictví a skutečnost, že tento nesoulad na jedné straně negativně ovlivňuje přitažlivost práce v jednotných zemědělských družstvech a na druhé straně brzdí upevňování pracovní disciplíny, byl konstatován v diskusních vystoupeních na VIII. sjezdu jednotných zemědělských družstev i v rezoluci VIII. sjezdu JZD,²⁾ a byl rovněž na četných místech kritizován i v právní teorii.

Jde tedy v současné době o přijetí takové právní úpravy pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech, která by odpovídala současným existujícím společenským vztahům v jednotných zemědělských družstvech, která by reálně upevnila právní postavení družstevníků v pracovních vztazích a pomáhala dosažení cílů vytyčených XIV. sjezdem Komunistické strany Československa i rezoluci VIII. sjezdu jednotných zemědělských družstev.

Důležitým hlediskem pro právní úpravu pracovních vztahů v JZD je proces sbližování družstevního socialistického vlastnictví s vlastnictvím všelidovým, což platí pro právní úpravu zemědělského družstevnictví vůbec, ale vzhledem k úloze lidského činitele ve výrobě, má toto hledisko pro oblast pracovních vztahů zvláštní význam.

Proces sbližování pracovních vztahů členů jednotných zemědělských družstev s právním postavením ostatních pracujících nelze vidět jako mechanický proces, ale je nutné vycházet z existence družstevního socialistického vlastnictví,³⁾ a jeho respektování, jakož i z výrobní a společenské funkce a poslání jednotných zemědělských družstev v dané etapě jejich vývoje. Zde je především třeba mít na zřeteli existenci družstevní demokracie, která jako specifický projev socialistické demokracie ovlivňuje realizaci společenských a právních vztahů v jednotných zemědělských družstvech.

²⁾ Viz: VIII. celostátní sjezd JZD, SZN, Praha 1972, str. 432.

³⁾ Viz: L. Strougal: Referát na zasedání ÚV KSČ v dubnu 1972, Rudé právo ze dne 20. 4. 1972.

Právní úprava pracovních vztahů v oblasti zemědělského družstevnictví musí vycházet ze zkušeností a z uplatňování pracovněprávní úpravy ve státních zemědělských organizacích, zejména z toho, jak jsou normy pracovního práva v těchto organizacích dodržovány a jak ovlivňují jejich výrobní činnost vzhledem k tomu, že výrobní podmínky v jednotných zemědělských družstvech a ve státních zemědělských organizacích jsou v podstatě stejné a jsou ovlivněny zvláštnostmi zemědělství. Zvláštnosti zemědělské výroby je proto vedle socialistického družstevního vlastnictví a existence družstevní demokracie nutné brát v úvahu při právní úpravě pracovních vztahů v JZD.

Uvedené hledisko má širší význam pro právní úpravu pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech, jak je vyjadřuje rezoluce VIII. sjezdu jednotných zemědělských družstev, která požaduje pokračovat ve vyrovnávání podmínek v oblasti pracovních i ostatních vztahů družstevníků s ostatními pracujícími širším uplatňováním zásad zákoníku práce.⁴⁾

Problematika sbližování družstevního socialistického vlastnictví a vlastnictví všelidového z hlediska právní úpravy předmětných společenských vztahů je aktuální ve všech socialistických zemích a z jejich zkušeností a teoretických poznatků je nutno vycházet i v našich řešeních.

Z hlediska pracovních vztahů zaujímá k této otázce stanovisko v sovětské literatuře V. V. Petrov, který vyvozuje, že proces sbližování dvou forem vlastnictví a s tím spojené změny pracovních podmínek v kolchozech nemůže znamenat nivelizaci kolchozního vlastnictví a zestátnění kolektivního hospodářství. Nehledě na vzrůstající úroveň zespolečnění, kolchozní forma vlastnictví si bude udržovat rysy, které jsou jí vlastní. Proto subsidiární používání pracovního zákonodárství v kolchozech musí vycházet jak z obecného, co je jednotné pro pracovní podmínky ve státním i v kolchozním sektoru ekonomiky, tak i ze zvláštního, co vyjadřuje specifiku různých forem socialistického hospodářství.⁵⁾

Nutnost širšího uplatnění pracovního zákonodárství na pracovní vztahy zemědělských družstev v procesu sbližování obou forem vlastnictví, se objevuje i v Německé demokratické republice jako důsledek probíhajících změn v ekonomice zemědělských družstev v důsledku změn výrobních podmínek.⁶⁾

II. PRACOVNÍ VZTAHY ČLENŮ JZD JAKO SOUČÁST ČLENSKÉHO POMĚRU A KOMPLEXNOSTI ČLENSKÉHO POMĚRU

A. Pojem komplexnosti členského poměru

Teorie čs. zemědělskodružstevního práva i obdobných právních odvětví socialistických zemí vychází z tzv. komplexnosti a organické jednoty člen-

⁴⁾ Viz: VIII. celostátní sjezd JZD, SZN, Praha, str. 432.

⁵⁾ Viz: V. V. Petrov, Primernyj ustav i problemy socialističeskoj zakonnosti v kolchozech, Izdatel'stvo Kazanskovo universiteta, 1971, str. 88.

⁶⁾ Viz: Diskusní příspěvek dr. Reinera Arlta a dr. Gerharda Rosenaua na IV. mezinárodní konferenci zemědělskodružstevního práva v Brně, vydala Universita JEP Brno, r. 1972, str. 69.

ského poměru, tj. společenského. resp. právního vztahu mezi členem a jednotným zemědělským družstvem (výrobním zemědělským družstvem).⁷⁾

Tento postulat ovlivňuje i právní úpravu předmětných společenských vztahů, jakož i vztahů vznikajících při uspokojování kulturních a sociálních potřeb družstevníků. Uvedená komplexnost záleží ve vzájemné závislosti majetkových, pozemkových, pracovních a řídicích vztahů, jejichž konkrétní vznik a realizace jsou podmíněny existencí členského poměru mezi členem a jednotným zemědělským družstvem vznikajícím po splnění stanovených náležitostí.⁸⁾ Z tohoto hlediska můžeme uvažovat členský poměr v užším smyslu, kterým rozumíme samotnou existenci členského poměru a souhrn právních vztahů, které souvisí s jeho vznikem a zánikem a členský poměr v širším smyslu, tj. jeho obsah, tedy souhrn práv a povinností, které z členského poměru vyplývají.

Uvedená komplexnost a organická jednota členského poměru byla podmíněna a vyvolána takovým závažným ekonomickopolitickým procesem, který proběhl u nás i v dalších socialistických zemích jakým byla kolektivizace zemědělství vytvářením zemědělských výrobních družstev, u nás jednotných zemědělských družstev. Současně se založením jednotného zemědělského družstva vzniká řada společenských vztahů spojených s výrobní, hospodářskou a organizační činností družstva, a organizováním a řízením kolektivní práce ve prospěch společného hospodaření, s realizací pracovních povinností každého praceschopného družstevníka. Tak vznikají a vytvářejí se konkrétní vztahy mezi družstvem a jeho členem v oblastech pozemkové, majetkové, pracovní a řízení jednotného zemědělského družstva, které jsou více či méně vzájemně podmíněné a na sobě závislé.

Pokud tyto společenské vztahy vyžadují právní úpravu a jsou právně upraveny, stávají se vztahy právními. Z hlediska zařazení do právního odvětví jsou právní vztahy, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti vyplývající z členského poměru mezi členem a jednotným zemědělským družstvem, vztahy zemědělskodružstevněprávními.

Z jednotlivých uvedených komponentů členského poměru mají zvláštní význam vztahy pracovní. Vyplývá to z toho, že výkonem práce družstevníka v družstvu se nejfrekventovaněji realizuje vzájemný vztah mezi družstevníkem a družstvem a výsledky pracovního procesu mají bezprostřední vý-

⁷⁾ Viz např. V. Fábry, *Zemědělskodružstevní právo*, učebnice, Orbis 1963, str. 158. — Fábry a kol., *Zemědělskodružstevní právo*, skriptum SPN, str. 20 a další. — J. Kolesár, *Právní úprava pracovních vztahů v JRD*, vydavatelstvo SAV, 1967, str. 39. V pracovních právních literaturách vychází z komplexnosti členského poměru v JZD z hlediska pracovních vztahů i J. Kovářik, viz *Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR*, Práce, 1964, str. 110 a další.

⁸⁾ Srov.: *Právní úpravu v ostatních socialistických zemích* Vzorové stanovy kolchozu, přijaté III. všesvazovým sjezdem kolchozníků ve dnech 25.–27. listopadu 1969 v Moskvě, Vzorové stanovy zemědělského družstva v BLR, které byly schváleny na sjezdu zemědělských družstev konaném v Sofii ve dnech 28.–30. března 1967, zákon o zemědělských výrobních družstvech.

MLR z roku 1967 a prov. nařízení k tomuto zákonu, Vzorové stanovy LPG III. typu z roku 1959, Stanovy zemědělských výrobních družstev RSR přijaté na sjezdu zemědělských výrobních družstev 7.–9. března 1966.

znam pro zájmy jednotného zemědělského družstva i družstevníka. Pracovní vztahy jsou také nejbezprostředněji se změnami ve výrobních podmínkách JZD vyvolaných rozvojem mechanizace a technizace zemědělské výroby, se specializací a koncentrací zemědělské výroby i se změnami v kvalifikaci a psychických vlastnostech družstevníků.

Proto je věnováno komplexnosti členského poměru zejména z hlediska pracovních vztahů v právní teorii naší i ostatních socialistických zemí pozornost. Aktuálnost této problematiky se zvyrazňuje tím, že právní úprava pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech je čím dále tím více ovlivňována pracovněprávní úpravou ať již tím, že některé pracovní vztahy v JZD jsou pracovněprávními předpisy upraveny přímo, nebo že zemědělskodružstevněprávní úprava bere v úvahu úpravu pracovněprávní a přizpůsobuje ji podmínkám zemědělského družstevnictví.

A. S. Ruskol vyjadřuje názor, že „jednotlivé stránky vnitrokolchozních vztahů nejsou samostatným předmětem právní úpravy, ale jsou částmi složitějšího společenského vztahu. Nelze proto upravovat pracovní vztahy v kolchoze nezávisle na majetkových vztazích a majetkové vztahy nezávisle na vztazích organizačních. Pracovní, majetkové a organizační vztahy v kolchozech jsou ve vzájemné závislosti, působí jedny na druhé, vytvářejí nový druh společenských vztahů“.⁹⁾

Podle V. Z. Jančuka „společenské vztahy vznikající v činnosti kolchozu představují komplex vztahu jak postavením jejich subjektů, tak i předmětem a obsahem těchto vztahů. Základními subjekty kolchozněprávních vztahů jsou kolchozník a kolchoz. Mezi nimi vznikají řídící, pracovní a majetkové právní vztahy. Každý z těchto právních vztahů je charakterizován specifickým předmětem a komplexem určitých oprávnění podmíněných kolchozní výrobou, kolektivní prací a kolchozní demokracií“.¹⁰⁾

I. V. Pavlov v učebnici Kolchozního práva vyjadřuje názor, že „zvláštnosti pracovních vztahů v kolchozech odůvodňují jejich zařazení do sféry vnitrokolchozních vztahů, což je možné nejen proto, že jsou regulovány zvláštními právními normami, ale především proto, že vyžadují právní úpravu odlišnou od právní úpravy pracovních vztahů ve státních organizacích. Pokud existují uvnitř jednotných socialistických pracovních vztahů rozdíly, potud jejich právní úprava nemůže být provedena jedněmi právními předpisy, ale uskutečňuje se na jedné straně Kodexem zákonů o práci a na druhé straně stanovami kolchozů“.¹¹⁾

R. Arlt dovozuje, že „nejdůležitější zvláštnosti družstevních pracovních vztahů záleží v tom, že pracovní vztah mezi členem a družstvem není svou povahou samostatným vztahem, ale je bezprostředně spjat s členstvím. Pra-

⁹⁾ Viz: A. A. Ruskol: Kolchoznyje pravotnošenija v SSSR, Gosjurizdat, Moskva 1960, str. 31.

¹⁰⁾ Viz: V. Z. Jančuk: Voprosy teorii kolchoznogo prava, Juridičeskaja literatura, Moskva 1969, str. 62.

¹¹⁾ Viz: I. V. Pavlov a N. D. Kazancev a kol.: Kolchoznoe pravo, učebnik, Juridičeskaja literatura, Moskva 1972, str. 45.

covní práva a povinnosti jsou součástí celého komplexu práv a povinností plynoucích z členství“.¹²⁾

Uvažujeme-li tedy komplexnost členského poměru z hlediska pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech a jejich právní úpravy v procesu jejich sbližování s pracovními vztahy ve státních socialistických organizacích, je zapotřebí zamyslet se nad otázkou, zda nezaniká komplexnost členského poměru ve výše uvedeném smyslu a zda nedochází k vydělení pracovních vztahů z jednotného členského poměru.

Podle M. Kalenské můžeme hovořit o družstevním pracovním poměru existujícím mezi družstvem a členem¹³⁾ o rozpadu komplexnosti členského poměru mezi jednotným zemědělským družstvem a družstevníkem vyvozuje i J. Suchánek.¹⁴⁾

Po mém soudu je zřejmé, že v průběhu vývoje našich jednotných zemědělských družstev a zemědělského družstevnictví se mění intenzita vzájemné závislosti a podmíněnosti jednotlivých komponentů členského poměru, že se neustále zvýrazňuje význam vztahů pracovních a že se mění i formy a obsah realizace řídicích vztahů. Proti komplexnosti členského poměru nesvědčí podle mého názoru ani skutečnost, že pracovní vztahy v JZD jsou a budou buď přímo upraveny zákoníkem práce nebo pracovní-právní úprava bude úpravu zemědělskodružstevněprávní ovlivňovat. Vždycky však půjde o vztahy členské, které jsou součástí členského poměru. Práva a povinnosti z nich plynoucí budou obsahem členského poměru. Tak tomu bude potud, pokud budou existovat jednotná zemědělská družstva¹⁵⁾

Pokusím se na platné právní úpravě členského poměru v JZD i z hlediska de lege ferenda ukázat organickou jednotu a komplexnost členského poměru..

B. Souvislost pracovních vztahů v JZD s ostatními komponenty členského poměru

a) Vztah k majetkovým a pozemkovým vztahům

Souvislost pracovních vztahů členů jednotných zemědělských družstev s pozemkovými a majetkovými vztahy se projevovала výrazným způsobem v době zakládání a počátečního vývoje jednotných zemědělských družstev,

¹²⁾ Viz: R. Arlt: Práva i objazanosti členov selschochozjajstvených kooperativov v GDR, izdatelstvo Progres, Moskva 1970, str. 153.

¹³⁾ Viz: M. Kalenská, Pracovní vztahy v JZD a v ostatních výrobních družstvech, Právní obzor č. 7/1971.

¹⁴⁾ Viz: J. Suchánek, Podstata zemědělskodružstevního poměru a předmět zemědělskodružstevního práva, Právník č. 1/1969.

¹⁵⁾ V. Z. Jančuk v cit. díle str. 101 reaguje na názor D. P. Pjatnického, podle něhož nelze provést principiální rozlišení mezi aktem přijetí do kolchozu a pracovní smlouvou vzhledem k tomu, že občan vstupující do kolchozu nemá majetek a pro účast ve společném hospodářství dává osobní práci tak, že uvedený rozdíl je podmíněn sociálně ekonomickou povahou kolchozů, zvláštnostmi kolchozní formy vlastnictví a členstvím jako právní skutečností mající za následek vznik a zánik kolchozně právního vztahu v jeho komplexu včetně vztahů pracovních.

kdy združstevněné výrobní prostředky tvořily základ družstevního socialistického vlastnictví a umožňovaly pracovní činnosti družstevníků, a tím i vytváření hrubého důchodu pro prostou i rozšířenou reprodukci základních výrobních prostředků i finanční zdroje pro osobní spotřebu družstevníků. Postupně však se tato souvislost zmenšuje úměrně tomu, jak vzniká a dále se rozšiřuje družstevní socialistické vlastnictví určitého jednotného zemědělského družstva. Tato souvislost pak mizí, stávají-li se členy jednotného zemědělského družstva občané, kteří nejsou vlastníky zemědělských výrobních prostředků.

Z hlediska pracovních vztahů má stále určitý význam užívání záhumenku a provozování záhumenkového hospodářství, a to pro právní úpravu pracovní doby, popř. pro výdej nebo odprodej naturálií družstevníkům, pokud souvisí s odměňováním za práci a zejména ve skutečnosti, že výměra záhumenku je podmiňována rozsahem pracovní účasti družstevní rodiny na společné práci v družstvu. Tyto souvislosti budou v menší či větší míře existovat po delší dobu a předpokládá je i návrh právní úpravy společenských vztahů v oblasti zemědělského družstevnictví týkajících se užívání záhumenku, provozování záhumenkového hospodářství.

Můžeme tedy říci, že v současné době i v nejbližší budoucí době je a bude vzájemná souvislost majetkových a pozemkových vztahů na straně jedné a pracovních vztahů na straně druhé jen nepodstatná a okrajová.

b) V z t a h k ř í d í c í m v z t a h ů m

Použití pracovní síly družstevníka, výkon jeho práce v jednotném zemědělském družstvu je ovlivněn charakterem jednotného zemědělského družstva jako výrobní a společenské organizace družstevních rolníků budované na principech družstevnictví uplatňovaných v podmínkách socialistických výrobních vztahů. Na rozdíl od pracovního poměru, na jehož podkladě vykonávají práci pracovníci státních organizací a který je založen na smluvním základě, kdy určité pravomoci organizace vůči pracovníkovi v souvislosti s výkonem práce jsou organizaci poskytnuty jednostranně, projevují se tato oprávnění jednotných zemědělských družstev prostřednictvím orgánů, na jejichž rozhodování se družstevník přímo či nepřímo podílí.

Pracovněprávní úprava podmiňuje v některých případech platnost právních úkonů dotýkajících se práv a povinností pracovníka souhlasem závodního výboru Revolučního odborového hnutí, v jiných případech vyžaduje jinou formu spolupůsobení při rozhodování v uvedeném směru. Ke vzniku, realizaci a zajištění některých práv a povinností plynoucích z výkonu práce v organizaci se uzavírají mezi organizací a odborovou organizací kolektivní smlouvy, jimiž mohou vedle vzájemných práv a povinností jejich subjektů vznikat i práva a povinnosti v individuálních pracovních poměrech. Postavení Revolučního odborového hnutí a jeho základních organizací v oblasti pracovních vztahů vyplývá ze vzájemné pozice dvou stran pracovního poměru — organizace a pracovníka organizovaného ve zvláštní od zaměstnavatele odlišné organizaci. Revoluční odborové hnutí a jeho základní organizace přispívají k řešení konfliktních vztahů mezi organizací a pracovní-

kem nejen v těch případech, kdy pravomoc ROH je dána právními předpisy, ale i ve všech ostatních, a to prostředky politického působení.

Z povahy jednotného zemědělského družstva jako družstevní organizace, která je budována na principech přímé i nepřímé účasti družstevníků na řízení záležitostí jednotného zemědělského družstva ve všech oblastech jeho činnosti a působení, jež se projevuje jednak výlučnou a všeobecnou kompetencí členské schůze družstva, jednak vymezenou pravomocí představenstva jako zastupitelského orgánu družstva voleného přímým hlasováním členské schůze družstva, plyne nefunkčnost jiné samostatné organizace, která by v jednotných zemědělských družstvech plnila, pokud jde o realizaci a zajišťování zájmů družstevníků v oblasti pracovních vztahů obdobnou funkci jako základní organizace Revolučního odborového hnutí ve státních socialistických organizacích.

Rozdíl je v tom, že v JZD kolektiv sám řídí přímo nebo nepřímo, kdežto u státní organizace řídí ředitel nezávislý a nezávisle od pracovníků, jejichž jen *účast* zabezpečuje ROH.

Tuto funkci neplní a také *nemůže ve výše uvedeném smyslu plnit* na úrovni jednotného zemědělského družstva základní organizace Svazu družstevních rolníků, která je totožnou s členskou základnou jednotného zemědělského družstva. Svaz družstevních rolníků může však uplatňovat své působení na pracovní vztahy v jednotných zemědělských družstvech spoluúčastí na legislativě uplatňováním zájmů družstevníků na určité právní úpravě jejich pracovních vztahů, zobecňováním zkušeností z realizace pracovních vztahů v JZD i dalšími adekvátními způsoby. V rámci okresu mohou pak okresní výbory Svazu družstevních rolníků působit na mimosoudní řešení případných sporů mezi jednotným zemědělským družstvem a družstevníky. Bylo by možné uvažovat o zavedení rozhodčích komisí, které by rozhodovaly určité spory mezi družstevníky a družstvy a které by metodicky byly řízeny Svazem družstevních rolníků.

Pokusím se nyní ukázat, jakými formami se uplatňuje družstevní demokracie při realizaci pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech, zejména také z hlediska reálnosti tohoto uplatnění podle platné právní úpravy i předpokladů pro její uplatňování v podmínkách nově připravované právní úpravy. Měnící se výrobní a organizační podmínky v jednotných zemědělských družstvech a jim odpovídající jiné formy řízení výroby i pracovního procesu vyvolávají i nové formy uplatňování družstevní demokracie při realizaci pracovních vztahů. Uvedené změny záleží ve velikosti jednotných zemědělských družstev v důsledků jejich slučování, ve specializaci a koncentraci jejich výroby rozvíjením kooperačních vztahů, v stále širším používání mechanizace a jejího zdokonalování, v nových technologických postupech, ve specializovanosti a kvalifikovanosti jednotlivých prací a z tohoto hlediska i v požadavcích na pracovní schopnosti a kvalifikaci družstevníků a v náročnosti řízení pracovních procesů funkcionáři JZD.

Podle platné právní úpravy je svěřena kompetence rozhodovat o zařazení družstevníků k výkonu práce do jednotlivých organizačních útvarů druž-

stva představenstvu se schválením členské schůze. Stejně tak i organizační členění jednotného zemědělského družstva z hlediska plnění pracovních úkolů je vyjádřeno ve vlastním pracovním a jednacím řádu družstva, který schvaluje členská schůze. Platná právní úprava *nebere přitom v úvahu* zájem družstevníka vykonávat práce určitého druhu podle jeho kvalifikace, ani zájem na místě vykonávané práce.

Právní úprava také svěřuje jednostranně rozhodování o přeřazení družstevníků do jiného organizačního útvaru družstva, což může být spojeno i s výkonem jiného druhu práce do kompetence uvedených orgánů družstva. Praktická realizace této kompetence nezaručuje vždy spravedlivé rozhodování o zájmech družstevníků v oblasti pracovního zařazení, byť by byla vyjádřením vůle většiny družstevníků, tedy většiny družstevního kolektivu.

Nová právní úprava v zákoně o zemědělském družstevnictví předpokládá možnost, aby družstevník a družstvo mohli uzavřít dohodu o pracovních podmínkách, ve které by se mimo jiné dohadovali i o druhu vykonávané práce, popř. ještě na přesnějším určení podmínek souvisejících s pracovním zařazením. I zde by však rozhodování o pracovním zařazení družstevníka zůstalo v kompetenci orgánů družstva v tom případě, kdyby nedošlo k uzavření dohody o pracovních podmínkách.

K dočasnému pracovnímu přeřazení družstevníka nebo ke změně, či zániku dohody o pracovních podmínkách by mohlo dojít jen za podmínek stanovených v zákoně.

I při uzavírání dohody o pracovních podmínkách se může uplatňovat kompetence představenstva družstva, popř. i členské schůze (sboru zástupců), nemohlo-li by dojít k dohodě o uzavření smlouvy. Členská schůze také může řešit spory plynoucí z realizace dohody o pracovních podmínkách, ke kterým může dojít a korigovat tím postup představenstva ve prospěch družstevníka. Rozhodování takových sporů členskou schůzí by nebylo obligatorní, družstevník by mohl i bez ingerence členské schůze požádat o rozhodnutí soud. Všeobecná kompetence členské schůze, i když se podle dosavadních zkušeností dá předpokládat, že konečné řešení těchto sporných problémů mezi družstvem a družstevníkem by bylo ojedinělé, však může působit preventivně na činnost představenstva i jednotlivých funkcionářů družstva při respektování zájmů družstevníků v pracovních vztazích.

Bylo by vhodné uvažovat ingerenci členské schůze družstva, při uzavírání dohod o pracovních podmínkách a s vedoucími odbornými funkcionáři družstva, popř. organizačních útvarů družstva při uzavírání smluv o výkonu práce s jejich vedoucími. Členská schůze by i nadále měla rozhodovat o organizačním členění družstva.

Podle platné právní úpravy je stanovení délky pracovní doby a její rozvržení na jednotlivých úsecích činnosti družstva v kompetenci členské schůze, jejíž usnesení se zahrnuje do vlastního pracovního a jednacího řádu družstva. Skutečnost, že podle zákona o zemědělském družstevnictví se právní režim pracovní doby v jednotných zemědělských družstvech upraví obdobně jako v zákoníku práce tím, že bude závazně stanovena zákonná pracovní doba a budou určeny meze pro maximální délku pracovní směny,

určena délka nepřetržitého odpočinku mezi směnami a délka přestávek, nevylučuje, ale naopak předpokládá, že konkretizace režimu pracovní doby bude muset být přizpůsobena podmínkám v jednotlivých družstvech. Toto přizpůsobení se bude opět realizovat na podkladě usnesení členské schůze, které bude nutné zahrnout do stanov družstva, resp. do pracovního řádu družstva.

I když se předpokládá zákonný nárok družstevníků na dovolenou na zotavenou, není vyloučeno, že konkrétnější hlediska pro např. délku dovolené v zákonem stanoveném rámci budou muset být určena podle podmínek družstva v závislosti na režimu pracovní doby. Určení těchto hledisek by pak mělo být opět v kompetenci členské schůze družstva.

Široké uplatnění družstevní demokracie se projevuje v oblasti ochrany pracovní kázně, a to jak v jejím preventivním zajišťování, tak i při rozhodování o následcích jejího porušení družstevníky na základě kárného řízení, kdy kárným orgánem družstva je představenstvo, resp. členská schůze družstva, přičemž členská schůze, jak to vyplývá z její všeobecné kompetence, může na podnět družstevníka, popř. z vlastní iniciativy, resp. na podnět revizní komise rozhodnutí představenstva jako kárného orgánu o uložení kárného opatření změnit.

Právě u pracovní kázně se výrazně projevuje její souvislost s ostatními komponenty členského poměru. Pracovní kázeň je jednou ze součástí družstevní kázně, kterou pojímáme jako zachovávání všech povinností plynoucích z členského poměru podle právních předpisů, usnesení orgánů jednotného zemědělského družstva i konkrétních příkazů funkcionářů družstva. Tyto povinnosti nevyplývají jen z pracovních vztahů, ale i z ostatních vztahů, které jsou součástí členského poměru. Proto také režim ochrany družstevní kázně je jednotný a nebylo by i praktické jej diferencovat podle jednotlivých komponentů členského poměru.

Z tohoto hlediska nejsou podle mého soudu žádné důvody ke změně uvedeného pojetí pracovní kázně jako součásti družstevní kázně a pojetí disciplinární odpovědnosti v zákoně o zemědělském družstevnictví. V této souvislosti by bylo jistě vhodné zvážit účinnost kárných opatření, které podle platné právní úpravy může kárný orgán družstva uložit. Bylo by také účelné zvážit, aby některé z méně těžkých kárných opatření mohl uložit svému podřízenému při porušení družstevní kázně bezprostředně vedoucí funkcionář družstva s tím, že by provinilý družstevník mohl požádat o přezkoumání představenstvo družstva, v krajním případě i soud.

Kompetence členské schůze je dána i při rozhodování o náhradě škody způsobené družstevníkem jednotnému zemědělskému družstvu a nedbalosti při plnění členských povinností podle ustanovení §§ 40 a násl. zák. č. 49/1959 Sb., o jednotných zemědělských družstvech. Jde o výlučnou kompetenci členské schůze. Je nutno poznamenat, že v tomto případě podle mého soudu nepůsobí výlučná kompetence vedle dalších příčin pozitivně na uplatňování povinnosti družstevníka k náhradě škody ze strany družstva.

Vzhledem k časovému rozpětí mezi konáním členských schůzí není projednání náhrady škody bezprostředně po tom, co došlo ke způsobení škody, samotné projednání pak nepůsobí na družstevní kolektiv výchovně atp. Také z toho důvodu se představenstva družstev jen velmi ojediněle rozhodují projednávat náhradu škody na členské schůzi družstva.

Z uvedeného hlediska by proto bylo vhodné kompetenci členské schůze jednotného zemědělského družstva při projednávání a rozhodování o náhradě škody způsobené družstevníkem družstvu znovu posoudit.

Širokou kompetenci svěřuje platná právní úprava členské schůzi družstva v oblasti odměňování za práci. Členská schůze schvaluje výkonové normy, schvaluje při schvalování celoročního výrobně finančního plánu konkrétní soustavu odměňování za práci vypracovanou na podkladě pokynů ministerstva zemědělství v souladu s kogentními ustanoveními zák. č. 49/1959 Sb. a Vzorových stanov JZD podle místních podmínek jednotného zemědělského družstva. Na podkladě konkrétní soustavy odměňování za práci určitého jednotného zemědělského družstva vznikají pak práva a povinnosti pro družstvo a družstevníka při poskytování odměny za práci. Podle znění této soustavy může pak soud rozhodovat o nárocích družstevníků plynoucích z odměny za práci, pokud tyto nároky nevyplývají přímo z kogentních právních norem.

Usnesením členské schůze družstva se rovněž stává závazným vlastní prémiový řád, který vypracovává jednotné zemědělské družstvo podle Vzorového prémiového řádu vydaného ministerstvem zemědělství. Ve vlastním prémiovém řádu určuje členská schůze družstva podmínky a hlediska pro vznik nároku na průběžné či výsledné prémie a výši těchto premií. Opět jen na jejím podkladě může soud rozhodovat o konkrétních nárocích družstevníků na výplatu prémie.

Stejně je tomu i při určování hledisek pro výplatu podílů na dosažených hospodářských výsledcích družstva v určitém roce. I tato hlediska musí být obsažena a schválena členskou schůzí v rámci přijaté soustavy odměňování za práci v určitém jednotném zemědělském družstvu.

Lze předpokládat, že právní úprava odměňování za práci v JZD provedená v zákoně o zemědělském družstevnictví a podle právních předpisů na základě jeho zmocnění vydaných rozšíří jistě okruh kogentních právních ustanovení, která se budou uplatňovat v jednotných zemědělských družstvech přímo. I tak však zůstane řada společenských vztahů spjatých s odměňováním za práci, které bude nutno upravit podle konkrétních podmínek jednotlivých jednotných zemědělských družstev.

Bezprostřední souvislost se projevuje mezi pracovními a společenskými vztahy jednotných zemědělských družstev, pokud jde o poskytování výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb při rozvíjení kulturní činnosti družstva organizováním účasti na kulturních podnicích, zájezdech i při poskytování příspěvků na rekreaci družstevníků. Hlediskem pro poskytování těchto výhod bývá zpravidla rozsah pracovní účasti v družstvu, dosažené pracovní výsledky atp.

Důležitou součástí společenské činnosti jednotných zemědělských druž-

stev je péče o zvyšování politické a odborné úrovně družstevníků a funkcionářů družstva účasti v družstevní škole práce, na politickém a odborném školení, jednotlivých přednáškách i vysílání družstevníků ke studiu na středních odborných i vysokých školách, v postgraduálním studiu atp. I zde se projevuje vzájemná podmíněnost realizace pracovních a společenských vztahů i se vztahy řídicími. Odborný a politický růst družstevníků souvisí bezprostředně s plněním pracovních úkolů v družstvu, tj. s pracovním zařazením družstevníků, s poskytováním pracovního volna k uvedenému účelu, přičemž rozhodování těchto záležitostí je v kompetenci orgánů družstva.

Úroveň pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech, zejména z hlediska zájmů družstevnic, ovlivňuje budování jeslí, popř. jiných zařízení pro péči o děti předškolního věku.

Pokusil jsem se stručným rozbohem jednotlivých pracovních institutů v jednotných zemědělských družstvech dokázat jejich souvislost s ostatními komponenty členského poměru mezi družstevníkem a družstvem. Tato souvislost se podle mého názoru projevuje zejména ve vzájemném sepětí pracovních a řídicích vztahů, i když není zanedbatelná souvislost ani s majetkovými a pozemkovými vztahy. Jednotícím prvkem tu je družstevní demokracie jako jedna z hlavních zásad zemědělského družstevnictví budovaného podle Leninova družstevního plánu. Zásada družstevní demokracie, při jejíž existenci a realizaci se specifickými formami ovlivněnými praktickým uskutečňováním dělnicko-rolnického svazku a existencí družstevního socialistického vlastnictví promítá socialistická demokracie, působí tak více či méně intenzivně i na realizaci pracovních vztahů v JZD.

Zásada družstevní demokracie jako prostředek pro uplatňování iniciativy družstevníků se tak má promítat i do právní úpravy pracovních vztahů členů jednotných zemědělských družstev. Jde o to, aby uplatňování družstevní demokracie bylo v těchto vztazích funkční a ne samoučelné, aby mohlo být reálné a neoslabovalo právní záruky pro zajištění práv a povinností družstevníků i družstev v pracovních vztazích.

Jak jsem se snažil ukázat, formy uplatňování družstevní demokracie v pracovních vztazích v jednotných zemědělských družstvech se mění budou měnit, ovšem nelze je podle mého názoru v současné etapě vývoje výrobních a společenských vztahů v našich JZD opomíjet.

Z uvedených hledisek je nutno i členský poměr v jednotných zemědělských družstvech pojímat jako komplexní právní vztah. Na této komplexnosti nemění nic skutečnost, že se úroveň pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech na jedné straně a ve státních socialistických organizacích na straně druhé neustále sbližují a budou i nadále sbližovat a vzájemně ovlivňovat.

Konkrétní projevy družstevní demokracie a zemědělskodružstevněprávních vztahů vůbec a její zakotvení v právní úpravě odpovídá i politickým zájmům na upevňování pevného spojení dělnické třídy s družstevním rolnictvem pod vedením Komunistické strany Československa v současné etapě vývoje naší společnosti.

III. ZEMĚDĚLSKODRUŽSTEVNĚPRÁVNÍ PRACOVNÍ VZTAHY A ZVLÁŠTNOSTI ZEMĚDĚLSKÉ VÝROBY

A. Uplatnění práva na práci

Obsah zemědělskodružstevních pracovních vztahů významnou měrou ovlivňují podmínky, za nichž dochází k výkonu práce družstevníků, které záleží ve zvláštностech výrobního procesu v zemědělství. Zvláštnosti zemědělské výroby se dotýkají bezprostředně družstevníků pracujících v rostlinné a živočišné výrobě, daleko méně pak už výroby pomocné, resp. výroby přidružené a administrativy jednotných zemědělských družstev. Při posuzování těchto zvláštností je zapotřebí rozlišovat rovněž výrobní podmínky v rostlinné výrobě a ve výrobě živočišné, neboť v obou uvedených druzích výroby se zvláštnosti zemědělství projevují jinak.

Nesoulad mezi výrobním a pracovním procesem v rostlinné výrobě záleží v tom, že výrobní doba určité plodiny je delší než pracovní doba na její výrobu vynakládána. Doba spojená s pracovním procesem je pak nerovnoměrně rozložena, kdy v některých fázích vegetačního cyklu spotřeba práce je nižší, v jiných fázích, zejména při sklizni je vyšší a jsou poměrně dlouhá období při růstu zemědělských rostlin, kdy není zapotřebí vůbec žádná vynakládání práce.

Dalším charakteristickým znakem rostlinné výroby v našich klimatických podmínkách je skutečnost, že vegetační cyklus jednotlivých zemědělských plodin je omezen jen na určitou část kalendářního roku. V důsledku toho rostlinná výroba nemůže být provozována celoročně, ale jen sezónně.

Sezónní charakter rostlinné výroby ovlivňuje uplatňování práva na práci družstevníků v průběhu kalendářního roku. Tento důsledek postihuje družstevníky zařazené do rostlinné výroby. Pokud družstevníci zařazení do rostlinné výroby mají zájem pracovat po dobu celého roku, je na družstvu, aby jim poskytlo pracovní příležitosti v pomocné, resp. přidružené výrobě, v jiných hospodářských organizacích nebo jim dalo souhlas s navázáním souběžného pracovního poměru s jinou organizací. Z hlediska uplatnění a ochrany zájmů družstevníků na celoroční práci v družstvu je podle platné zemědělskodružstevněprávní úpravy nedostatkem, že nezaručuje družstevníkům právo na uplatnění tohoto zájmu.

Právní hledisko při uplatňování práva na práci v průběhu kalendářního roku je nutno vidět v souvislosti se změnami, které probíhají v zaměření rostlinné výroby v jednotlivých jednotných zemědělských družstvech i ve státních zemědělských organizacích. Prohlubující se specializace orientuje zemědělské organizace na pěstování plodin, které jsou výhodné vzhledem k půdním a klimatickým podmínkám v určité oblasti. Tato výhodnost nespočívá jen v efektu docíleného realizací vyrobených produktů, ale motivem pro tuto výhodnost je i spotřeba živé, resp. mrtvé práce podle podmínek zemědělské organizace.

¹⁶⁾ Srov.: G. Brhlovič: Ekonomické problémy charakteru práce v poľnohospodárstve, Nakladatelství SAV, Bratislava, str. 49 a násled.

Uskutečňující se specializací zemědělských organizací na pěstování určitých plodin dochází k tomu, že se v zemědělských organizacích jeví různá potřeba ruční práce vyjádřená požadavkem na počet pracovních sil. V některých zemědělských organizacích, mám zde na mysli jednotná zemědělská družstva, i když totéž platí pro státní zemědělské organizace, se tak v důsledku specializace rostlinné výroby problém sezónnosti snižuje.

Na řešení problému sezónnosti působí i mechanizace polních prací, ať již jde o kultivaci nebo sklizeň zemědělských plodin, která zkracuje dobu potřebnou pro pracovní proces, umožňuje i snížení počtu pracovníků v rostlinné výrobě jednotných zemědělských družstev, a tím i zužování problému sezónnosti na menší počet družstevníků.

Zúžení tohoto problému ovlivňuje i kooperace zemědělských organizací uskutečňovaná mezi jednotnými zemědělskými družstvy i státními zemědělskými organizacemi navzájem v oblasti rostlinné výroby, která ve svých důsledcích snižuje ve všech kooperujících organizacích potřebu pracovních sil použitelných v rostlinné výrobě.

Prohlubující se specializace v rostlinné výrobě a kooperace zemědělských organizací vyvolává nutnost, aby se na pracovním procesu v rostlinné výrobě podíleli kvalifikovaní pracovníci, zejména v oblasti mechanizace. S tím souvisí problém využití pracovních schopností družstevníků, zpravidla bývalých jednotlivě hospodařících rolníků a příslušníků jejich rodin, kteří si vzhledem k svému věku i zdravotní způsobilosti nemohou osvojit kvalifikaci potřebnou pro zvládnutí soudobé techniky. Tento problém se jeví v různém světle podle věkové a kvalifikační struktury členské základny v jednotných zemědělských družstvech s různou naléhavostí tak vyvolává řešení problému využití pracovní síly těchto družstevníků.

Takové využití nemá význam jen z hlediska zájmu těchto družstevníků pracovat a získávat tak odměnu za svou práci, ale má význam i z celospolečenského hlediska vzhledem k efektivnímu využití pracovních sil, kterých je v rámci celého národního hospodářství nedostatek.

Poněvadž jednotná zemědělská družstva nemohou zpravidla všem svým členům pravidelné a rovnoměrné poskytování pracovních příležitostí v průběhu celého kalendářního roku zajistit, jeví se v zájmu právní jistoty družstevníků i v zájmu jednotných zemědělských družstev na maximálním využití pracovních schopností družstevníků, aby pokud na tom budou mít obě strany zájem, upravily rozsah pracovní účasti družstevníka v družstvu smluvně.

Problém sezónnosti nepůsobí bezprostředně v živočišné výrobě, v pomocné, resp. přidružené výrobě a administrativě jednotného zemědělského družstva. Může tu však působit zprostředkovaně, pokud by šlo o využití družstevníků pracujících v rostlinné výrobě v jednotných zemědělských družstvech.

B. Druh vykonávané práce

Platná zemědělskodružstevněprávní úprava nebere v úvahu, pokud jde o zařazení družstevníků k výkonu práce druh vykonávané práce a uvažuje

zařazení do určitého organizačního útvaru družstva. Naopak dohoda o druhu vykonávané práce patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy zakládající vznik pracovního poměru.

Pojem „druh vykonávané práce“ není v pracovněprávních předpisech vymezen. Záleží na dohodě obou stran, pracovníka a organizace, jakými znaky druh vykonávané práce, na kterém se dohodly, vymezí.

Považuji za vhodné upozornit, že „druh vykonávané práce“ v podmínkách zemědělské výroby má některé zvláštnosti ve srovnání s výrobou průmyslovou, resp. prací ve službách a v administrativě.

Problém vymezení druhu vykonávané práce se projevuje nestejnou intenzitou v jednotlivých druzích zemědělské výroby, nejvýrazněji pak opět ve výrobě rostlinné. Úvahy nad touto problematikou mají význam proto, že i v jednotných zemědělských družstvech se předpokládá v připravované právní úpravě podle zákona o zemědělském družstevnictví uzavírání dohod o pracovních podmínkách, ve kterých by se družstvo a družstevníci dohodli i o druhu vykonávané práce. Tyto úvahy mohou však mít význam i pro uzavírání pracovních smluv státními zemědělskými organizacemi, aby dohoda o druhu vykonávané práce nebyla formální a sloužila zájmům pracovníka i organizace, resp. družstevníka a družstva.

Při uzavírání dohody o druhu vykonávané práce se mohou objevovat dvě tendence. Zatímco pracovník, resp. družstevník bude mít zpravidla zájem na co nejúžším vymezení druhu vykonávané práce v souladu s jeho zájmem podmíněným kvalifikací a pracovními schopnostmi, může zájem organizace (jednotného zemědělského družstva) směřovat k širšímu vymezení druhu vykonávané práce, aby měla organizace volnější možnosti přearozovat pracovníka podle potřeb výroby, a toto zařazení bylo v souladu s dohodou o druhu vykonávané práce.

V průmyslové výrobě, ve službách a v administrativě je druh vykonávané práce určen přesněji získanou profesí pracovníka i jednoznačnější specializovaností prací, které se v průběhu výrobního procesu, resp. pracovní činnosti víceméně pravidelně opakují. V zásadě se také nemění v průběhu výrobního procesu, bereme-li v úvahu jednoho pracovníka a posuzujeme-li pracovní proces v určité časové jednotce, např. v průběhu kalendářního roku, výrobní nástroje, jichž při práci užívá.

V zemědělství, zejména pak v rostlinné výrobě jsou vykonávané práce v průběhu pracovního procesu, uvažujeme-li pracovní proces v rostlinné výrobě jako celek, mnohem diferencovanější a rozmanitější, neboť každá plodina vyžaduje jiný způsob kultivace i sklizně. Práce spojené s pěstováním rostlin jsou pak odlišné i v jednotlivých fázích jejich vegetačního cyklu.

Diferenciace prací se mnohem více projevuje u prací kvalifikovanějších, zejména při práci s mechanizací. U ruční práce má rozlišení pracovních úkonů význam menší. Rozlišujícím hlediskem majícím význam pro zájem družstevníka bývá zpravidla namáhavost práce.

Specializace zemědělské výroby mezi jednotlivými zemědělskými orga-

nizacemi i uvnitř zemědělského podniku povede i k zjednodušení druhu vykonávané práce.

Díváme-li se na uvedený problém z vývojového hlediska, vidíme, že proces industrializace zemědělství, který není zdaleka ukončen a pokračuje, znamená přeměnu bývalého univerzálního rolníka ve specializovaného pracovníka. Proto také v počáteční etapě existence našich jednotných zemědělských družstev výrobní podmínky dané mimo jiné specializovaností prací i pracovními vlastnostmi a schopnostmi družstevníků nevyžadovaly, aby právní úprava brala při zařazování družstevníků do pracovního procesu v úvahu druh vykonávané práce.

Uvažovanou problematiku lze ozřejmit na příkladu, jak působí současný technický pokrok na jedno z nejfrekventovanějších povolání v našem zemědělství, a zejména pak zase v rostlinné výrobě, na povolání traktoristy.

Sezónní charakter práce, nutnost časového sledu rozličných výrobních a pracovních procedur a operací vede ke značné rozmanitosti práce v této profesi. Vysoký stupeň agregace závěsných strojů a nářadí, což vede traktoristu k nutnosti, aby zvládl celou řadu složitých závěsných strojů a nářadí, vede ke spojení profese traktoristy s profesí mechanizátora, který v zimním období zpravidla vykonává i dílčí profesi opraváře.

U družstevníků pracujících v rostlinné výrobě není tedy vzhledem k sezónnosti vykonávané práce určení druhu vykonávané práce v průběhu kalendářního roku stejné. Nebereme-li v úvahu diferenciaci prací při ošetřování rostlin v jejich vegetačním cyklu, které víceméně lze shrnout a vyjádřit společným jmenovatelem, mohou vykonávat družstevníci (pracovníci v rostlinné výrobě) v období mimo vegetační cyklus práce, které s rostlinnou výrobou nemusí vůbec souviset nebo jen vzdáleně. Jsou to práce v pomocné nebo přidružené výrobě, popř. v jiné organizaci.

Má-li tedy mít dohoda o druhu vykonávané práce pro realizaci zájmu družstevníka právní význam, je v konkrétních případech nutné druhy vykonávané práce vhodně vymezit, aby toto vymezení bylo na jedné straně určité a na druhé straně neúměrně nesvazovalo jednotné zemědělské družstvo resp. státní zemědělskou organizaci, při využití pracovní síly družstevníků. Jen rámcové vymezení druhu vykonávané práce, např. „práce v rostlinné výrobě“ by z hlediska zájmů družstevníků nemuselo plnit účel, který smlouva o druhu vykonávané práce má splňovat.

Jednoznačnější je vymezení druhu vykonávané práce ve výrobě živočišné. Odlišnosti tu vyplývají z toho, že jednotlivé chovy hospodářských zvířat (např. dojnice, hovězí dobytek na žír, odchov telat, vepřový dobytek, drůbež) vyžadují nestejný způsob, náročnost a čas pro obsluhu těchto chovů. Uvedené odlišnosti mohou být zesilovány ještě tím, že i v rámci jedné zemědělské organizace probíhá živočišná výroba v různých podmínkách, pokud jde o vhodnost a účelnost objektů, stupeň mechanizace a hygienické podmínky.

Přes uvedené odlišnosti prací, které mohou v živočišné výrobě určitého jednotného zemědělského družstva existovat, je vymezení druhu vykonávané práce podstatně jednodušší než u výroby rostlinné. Mnohem jedno-

značnější je pak situace ve výrobě pomocné, ve výrobě přidružené a v administrativě jednotného zemědělského družstva, kde se z uvedeného hlediska mohou projevovat zvláštnosti zemědělské výroby jen velmi omezeně.

C. Místo vykonávané práce

Skutečnost, že rostlinná výroba se uskutečňuje na půdě, ovlivňuje místo výkonu práce. Na rozdíl od průmyslové výroby, kde pracovní místo je relativně neměnné, neboť místem výkonu práce je objekt, ve kterém organizace provozuje výrobu, uskutečňují se v zemědělské výrobě pracovní procesy v podstatě na celé rozloze půdního fondu určité zemědělské organizace. Prostorový okruh pracovní činnosti se bude rozšiřovat s rozvíjením kooperačních vztahů mezi zemědělskými organizacemi. Mám za to, že tato okolnost by neměla působit zvláštní problémy při uzavírání dohody o místu výkonu práce, pokud bude vůbec zájem na jejím uzavření.

D. Pracovní doba

Podmínky zemědělské výroby, v rostlinné i živočišné výrobě, i když v obou jiným způsobem, výrazně ovlivňují právní režim pracovní doby. Vegetační cyklus pěstovaných rostlin způsobuje nerovnoměrnou spotřebu práce v jednotlivých jeho fázích. To se promítá na nutnosti nerovnoměrného rozvrhu pracovní doby v obdobích kalendářního roku. Tato nerovnoměrnost je zmírňována tím, že vegetační cyklus rostlin pěstovaných v určité zemědělské organizaci, není pokud jde o potřebu práce v jeho fázích totožný, což v souhrnu uvedenou nerovnoměrnost snižuje. Vyrovnání spotřeby práce, a tím i rovnoměrnější rozdělení pracovní doby v obdobích kalendářního roku může být však zeslabováno specializací rostlinné výroby v zemědělských organizacích, kdy se počet pěstovaných kultur snižuje, a tím se v průběhu opět prohlubuje nerovnoměrnost spotřeby práce. Na druhé straně je však třeba si opět uvědomit, že tato nerovnoměrnost v rozvinuté specializaci se může dotýkat menšího počtu pracovníků podle nutnosti a vynaložení živé práce při pěstování a sklizni těchto kultur.

Vliv počasí znemožňuje s předstihem předem určit denní pracovní dobu. Klimatické podmínky v určitém kalendářním roce, resp. v určitém období kalendářního roku působí na konkrétní spotřebu práce, nejen ve fázi sklizně, ale i ve fázi kultivace, aby byly dodrženy agrotechnické požadavky pro zdárný vývin kultur vzhledem k povětrnostním vlivům (neúměrné vlhko nebo naopak sucho atp.). V tomto směru musí právní úprava pracovní doby vytvářet podmínky pro přizpůsobivost uvedeným okolnostem jak pracovníků, tak organizací.

Pracovní dobu v rostlinné výrobě dále ovlivňuje prostorová rozptýlenost pracovišť vzhledem k rozloze půdního fondu zemědělské organizace a jejich vzdálenost od místa sídla organizace. Tato pracoviště se také mění v kratších či delších časových intervalech podle toho, jak jsou postupně kultivovány, resp. sklizeny jednotlivé kultury.

Jde o to, aby doba spojená s dopravou na pracoviště nešla neúměrně na úkor volného času družstevníka, resp. pracovníka.

Problémy s optimálním stanovením pracovní doby jsou i ve výrobě živočišné. Režim pracovní doby tu ovlivňuje nutnost nepřetržité a pravidelné obsluhy hospodářských zvířat, samozřejmě i ve dny pracovního klidu. Doba potřebná k obsluze hospodářských zvířat v rámci jednoho pracovního dne není nepřetržitá, ale je nutno rozdělit ji do dvou, či třech časových úseků, mezi nimiž je období, kdy pracovník, resp. družstevník nepracuje. Obě uvedené skutečnosti nepříznivě působí na rozložení volného času družstevníků, resp. pracovníků pracujících v živočišné výrobě. Zavedení dvousměnného provozu, které je řešením tohoto problému, naráží však v některých organizacích na nedostatek pracovních sil, na organizační těžkosti a mnohdy i na nepochopení družstevníků, kterým se při dvousměnném provozu může zmenšit celková výše odměny.

U některých chovů hospodářských zvířat v konkrétních situacích vzhledem k technickému vybavení stájí a k jiným okolnostem podle podmínek zemědělských organizací, nemusí skutečná celková denní resp. týdenní pracovní doba potřebná k řádné obsluze hospodářských zvířat vyčerpávat právním předpisem stanovenou denní resp. týdenní pracovní dobu. Tato skutečnost může být nevýhodná pro zájem družstevníků z hlediska výše docilované odměny, pokud není zbývajíc čas vyplněn jinou vhodnou prací. Poskytnutí odpovídajících pracovních příležitostí těmto družstevníkům je i v zájmu družstva z hlediska využití pracovních sil a z tohoto hlediska i v zájmu společenském.

Uvedené skutečnosti vyplývající ze zvláštností zemědělské výroby ukazují, že na mnohých pracovištích musí být zákonem stanovená pracovní doba nerovnoměrně rozložena na jednotlivá období kalendářního roku v souladu s vegetačním cyklem zemědělských kultur, přičemž vlivy počasí mohou v určitých časových (týdenních nebo i denních) období spotřebu práce zvyšovat. V rámci zákonem stanovené pracovní doby se jeví nutnost délku pracovní doby a její rozdělení diferencovat podle podmínek jednotlivých organizací vzhledem k jejich výrobnímu zaměření, počtu pracovníků a technickému vybavení, a to v některých případech i uvnitř jedné organizace.

Tato zjištění mají význam pro obsah a metodu právní úpravy. Z hmotně-právního hlediska je pak nutno brát v úvahu na jedné straně nutnost řádného obdělání a řádné sklizně zemědělských plodin, popř. řádnou obsluhu hospodářského zvířectva a maximální využití pracovní doby, na druhé straně pak zájmy družstevníků na regeneraci pracovních schopností, na vhodných podmínkách k účelnému využití volného času i na požadavky optimálního zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

E. Prostoje v zemědělské výrobě

Závislost rostlinné výroby na povětrnostních vlivech často způsobuje při nepříznivém počasí překážky pro výkon práce. Jde o objektivní působení

mimo lidskou vůli, kterému nemůže organizace zabránit. Důležité je vyvození právních důsledků, dojde-li k přerušení výkonu práce pro nepřízeň počasí. Nepříznivé důsledky plynoucí z této skutečnosti pro družstevníka lze řešit buď poskytnutím náhradní práce nebo peněžní náhradou. Není jisté spravedlivé, aby negativní důsledky nesl jen družstevník. Riziko musí nést celý kolektiv.

Poskytnutí náhradní práce není zajisté záležitostí jednoduchou. Výrobní zaměření zemědělské organizace musí dávat možnost takové pracovní příležitosti zajišťovat. Realizace náhradní práce by nebyla rentabilní, kdyby šlo jen o krátkodobé přerušení výkonu práce v důsledku povětrnostních vlivů. Hodně také záleží na operativním rozhodování vedoucích funkcionářů jednotného zemědělského družstva.

Uvedené zvláštnosti zemědělské výroby a jejich vliv na právní úpravu pracovních vztahů působí v podstatě stejně v jednotných zemědělských družstvech i ve státních zemědělských organizacích, poněvadž stupeň rozvoje výrobních sil, výrobní podmínky nejsou výrazně odlišné. Rozdíly mohou existovat spíše v organizaci výroby i v pracovních vlastnostech pracovníků. Právní úprava pracovních vztahů v obou sektorech, posuzujeme-li ji z hlediska platné právní úpravy vykazuje však podstatné rozdíly, které se v další vývojové etapě, zejména po vydání zákona o zemědělském družstevnictví, budou zmenšovat. I z hlediska státních zemědělských organizací je po mém soudu neustále nutné konfrontovat právní úpravu pracovních vztahů s potřebami zemědělské výroby, vzhledem k jejím zvláštnostem.

Podle mého názoru dochází v současné etapě k vzájemnému ovlivňování pracovněprávní úpravy pracovních vztahů ve státních zemědělských organizacích a zemědělskodružstevněprávní úpravy pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech. Zprůmyslnění zemědělské výroby sice v některých pracovních vztazích stírá specifičnost záležející ve zvláštnostech zemědělské výroby, na druhé straně však vyvolává zvláštnosti nové. Lze vyslovit hypotézu, že s vývojem jednotných zemědělských družstev a státních zemědělských organizací k jednotnému zemědělskému podniku budou rozhodujícím společným hlediskem pro právní úpravu pracovních vztahů zvláštnosti zemědělské výroby.

V podmínkách zemědělské výroby působí při výkonu práce i další sociální a psychické činitele, jejichž působení vždy nelze bezprostředně regulovat a ovlivňovat je právní úpravou. Výsledky pracovního procesu jsou více závislé na neformálních vztazích mezi jednotlivými členy pracovních skupin, neboť pracovní výsledek je mnohdy závislý na jejich spolupráci více než je tomu při výrobě průmyslové. Práce v zemědělství je také samostatnější v tom smyslu, že pracovníci nejsou ovlivňováni pracovním rytmem jako v továrním prostředí. Samostatnost pracovníků v zemědělství nezáleží jen v tom, že při některých pracovních procesech, zejména ve výrobě rostlinné, jsou pracovníci prostorově odděleni, ale i v tom, že výsledek pracovního procesu se dostavuje později než je vlastní práce vykonána. Tím je ztížena kontrola pracovníků a záleží na morálních a volních vlastnostech

pracovníků, jak kvalitně přidělenou práci vykonává. Práce v zemědělství na druhé straně z uvedených důvodů vytváří podmínky pro iniciativu pracovníků. Vedle politicko-výchovného působení a morálních stimulů lze tyto vlastnosti stimulovat v oblasti odměňování za práci.

IV. DRUŽSTEVNÍ SOCIALISTICKÉ VLASTNICTVÍ A JEHO VLIV NA PRACOVNÍ VZTAHY V JEDNOTNÝCH ZEMĚDĚLSKÝCH DRUŽSTVECH

Vliv existence družstevního socialistického vlastnictví, jehož jsou jednotná zemědělská družstva subjektem, lze charakterizovat vcelku stručně. Skutečností, že základem pro rozdělování je v jednotných zemědělských družstvech celkový důchod družstva tvořený hrubým výrobním důchodem a důchodem nevýrobním a že ekonomika jednotných zemědělských družstev je založena na principu samofinancování, ovlivňuje výši odměny družstevníků, ke které je zaměřen z jejich strany hlavní interes. Pokud tedy jsou s právy v oblasti pracovních vztahů spojeny hmotné nároky, kterým je zapotřebí finančního krytí, záleží na důchodové situaci určitého jednotného zemědělského družstva, zda vzhledem k povinnostem v oblasti vnitrodružstevní akumulace, k povinnostem vůči státu a vzhledem k výši odměny, která by odpovídala hmotné zainteresovanosti družstevníků, může tyto nároky krýt.

Krytí těchto nároků ze státních prostředků záleží na ekonomické situaci státu i na celospolečenském zájmu, aby v určitých oblastech pracovních vztahů byly náklady spojené s realizací práv z nich pro družstevníky plynoucích hrazeny ze státních prostředků. Tak je tomu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odškodňování pracovních úrazů i v učebním poměru, kde je značný podíl nákladů na výchovu učňů hrazen ze státních prostředků, v oblasti pracovních podmínek žen a jejich zabezpečení v mateřství. S pracovními vztahy souvisí i oblast sociálního zabezpečení družstevních rolníků, kde se účast státu projevuje výrazným způsobem.

Posuzujeme-li uvedený problém z hlediska platné právní úpravy, vidíme, že na finančním krytí družstev jsou závislé nároky plynoucí z poskytování dovolené na zotavenou, s náhradami za práci konanou přes čas, za noční práci a za práci ve dnech pracovního klidu, náhrad odměny při překážkách v práci, náhrady cestovních výdajů atd. Záleží tedy na důchodové situaci v jednotlivých jednotných zemědělských družstvech, která se v minulých letech výrazně zlepšila, ale kdy stále ještě existují mezi družstvy v tomto směru značné rozdíly, jak budou moci náklady spojené s uvedenými nároky krýt vzhledem k existující výši odměny, na které mají družstevníci zájem.

Přitom v jednotlivých jednotných zemědělských družstvech může být různé pořadí naléhavosti podle zájmu družstevníků i podle zájmů družstva

¹⁷⁾ Srov.: V. Fábry: Zákoník práce a zemědělskodružstevní právo, Právnícké štúdie č. 1/1966.

k podchycení pracovní aktivity družstevníků při poskytování peněžního krytí v uvedených nárocích z pracovních vztahů.

Je třeba přitom konstatovat, že trend směřuje ke zvyšování důchodů jednotných zemědělských družstev, a tím i k vytváření možností pro zabezpečení nároků družstevníků v oblasti pracovních vztahů obdobně jako je poskytují pracovněprávní předpisy pracovníkům.

Uvedené skutečnosti, záležející v nestejných podmínkách v důchodové situaci jednotných zemědělských družstev v současné etapě jejich vývoje z hlediska možnosti krytí nákladů spojených s poskytnutím některých uvedených nároků družstevníků plynoucích z pracovních vztahů, ovlivní, jak se dále pokusím ukázat, metodu právní úpravy předmětné oblasti pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech.

Můžeme tedy říci, že v různé intenzitě ovlivňují právní úpravu pracovních vztahů v jednotných zemědělských družstvech po obsahové i po formální stránce komplexnost členského poměru, v jehož obsahu se projevuje zásada družstevní demokracie, zvláštnosti zemědělské výroby a existence družstevního socialistického vlastnictví.

ВОЙТЕХ ШТИХА

УСЛОВИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЧЕХОСЛОВАЦКОЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ КООПЕРАЦИИ

РЕЗЮМЕ

Работа отправляется от теоретической концепции, принятой в преобладающей части литературы социалистических стран, в первую очередь советской наукой колхозного права, что трудовые отношения в единых сельскохозяйственных кооперативах, содержанием которых являются права и обязанности, вытекающие из выполнения работы в кооперативе, являются составной частью единого комплексного отношения — членства.

Указанное единство и комплексность проявляются, в частности, в связях между трудовыми и управленческими отношениями. Эта связь вытекает из того, что в отличие от работников государственных социалистических организаций члены кооператива решают дела кооператива в рамках установленных правовыми предписаниями, либо непосредственно в порядке постановления членских собраний при осуществлении ими их общей и исключительной компетенции, либо косвенно, через посредство представительного органа. Компетенция органов единого сельскохозяйственного кооператива затрагивает и реализацию прав и обязанностей, вытекающих из осуществления работ в кооперативе в соответствии с действующим правовым состоянием, а также и де леге ференда, если иметь в виду введение так. наз. соглашений об условиях труда.

На современном этапе развития чехословацких единых сельскохозяйственных кооперативов нельзя упускать из виду и связь между трудовыми и имущественными отношениями, которые проявляются при распределении общего дохода кооператива и в обусловленности размера приусадебного участка трудовым участием членов семьи членов кооператива.

Приведенной концепции членства в связи с трудовыми отношениями не противоречит тот факт, что наступает сближение общенародной и кооперативной собственности. Это проявляется и в области трудовых отношений в единых сельскохозяйственных кооперативах в том, что наступает, а в новом законе о сельскохозяйственных кооперативах и в правовой сфере, более широкое использование и применение регулирования при помощи норм трудового права и трудовых отношений членов единых сельскохозяйственных кооперативов. Права и обязанности, вытекающие из осуществления работы члена кооператива в кооперативе, являются правами и обязанностями, вытекающими из членства как комплексного и единого отношения члена кооператива и кооператива.

На юридическое регулирование трудовых отношений в единых сельскохозяйственных кооперативах, кроме того, влияют особенности сельскохозяйственного производства на данном этапе развития производительных сил. Особенности сельскохозяйственного производства, в частности, влияют на объем трудового участия члена в кооперативе в течение календарного года, на род выполняемой работы и на режим рабочего времени.

Таким образом, можно сделать вывод, что на правовое регулирование трудовых отношений в единых сельскохозяйственных кооперативах оказывают влияние преимущественно три основных факта: наличие кооперативной социалистической собственности, кооперативная демократия, которая имеет место при руководстве ЕСХК, и особенности сельскохозяйственного производства, которые хотя и проявляются в обоих секторах нашего сельского хозяйства, но выявляются в специфической форме в кооперативном секторе.

VOJTĚCH STÍCHA

DIE BEDINGUNGEN FÜR DIE RECHTLICHE REGELUNG DER ARBEITSBEZIEHUNGEN IM TSCHECHOSLOWAKISCHEN LANDWIRTSCHAFTLICHEN GENOSSENSCHAFTSWESEN

RESUMÉ

Die Studie geht von der im überwiegenden Teil der Literatur der sozialistischen Länder und vor allem in der sowjetischen Wissenschaft des Kolchosenrechts vertretenen theoretischen Auffassung aus, dass die Arbeitsbeziehungen in den einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften, die inhaltlich den aus der Arbeitsleistung in der Genossenschaft entspringenden Rechten und Verpflichtungen entsprechen, ein Bestandteil des einheitlichen komplexen Mitgliedsverhältnisses sind.

Die angeführte Einheitlichkeit und Komplexität kommt besonders in den Zusammenhängen zwischen Arbeits- und Leitungsbeziehungen zum Ausdruck. Sie ergibt sich daraus, dass die Genossenschafter, zum Unterschied von den in den staatlichen sozialistischen Organisationen Arbeitenden, über die Angelegenheiten der Genossenschaft in dem durch die Rechtsvorschriften festgelegten Rahmen entscheiden, und zwar entweder direkt durch Beschlüsse der Mitgliederversammlung, wobei deren umfassende und ausschliessliche Kompetenz zur Geltung kommt, oder indirekt durch Vermittlung eines Vertretungsorganes. Die Kompetenz der Organe der einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaft wird auch durch die Realisierung der aus der Arbeitsleistung in der Genossenschaft entspringenden Rechte und Pflichten berührt, sowohl nach dem geltenden Rechtszustand als auch unter dem Gesichtspunkt der Legitimation, wenn wir die Einführung der sog. Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen in Betracht ziehen.

In der gegenwärtigen Etappe der Entwicklung unserer einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften kann auch der Zusammenhang zwischen den Arbeits- und den Vermögensbeziehungen nicht übersehen werden, der sich bei der Verteilung des gesamten Genossenschaftseinkommens darin zeigt, dass das Ausmass des Hoflandes durch das Mass bedingt ist, in dem sich die Familienmitglieder des Genossenschaftern an der Arbeit beteiligen.

Die erwähnte Auffassung des Mitgliedsverhältnisses in bezug auf die Arbeitsbeziehungen wird dadurch, dass es zu einer Annäherung des dem gesamten Volk gehörigen und des genossenschaftlichen sozialistischen Eigentums kommt, nicht beeinträchtigt. Dies kommt auch auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen in den einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften darin zum Ausdruck, dass bereits jetzt und noch ausdrucksvoller im neuen Gesetz über das landwirtschaftliche Genossenschaftswesen auch in der Rechtssphäre die arbeitsrechtliche Regelung für die Arbeitsbeziehungen der Mitglieder der einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften breiteren Spielraum und Anwendung findet. Die sich aus der Arbeitsleistung des Genossenschaftern in der Genossenschaft ergebenden Rechte und Pflichten stellen sich als Rechte und Pflichten dar, die sich aus dem Mitgliedsverhältnis als komplexer einheitlicher Beziehung des Genossenschaftern zur Genossenschaft ergeben.

Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen in den einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften wird weiter von den Besonderheiten der landwirt-

schaftlichen Erzeugung in der gegebenen Entwicklungsetappe der Produktivkräfte beeinflusst. Die Besonderheiten der landwirtschaftlichen Erzeugung wirken sich besonders auf den Umfang des Anteils des Genossenschafters an der Arbeit in der Genossenschaft im Lauf des Kalenderjahres, auf die Art der geleisteten Arbeit und auf das Arbeitszeitregime aus.

Man kann also zum Schluss gelangen, dass die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im wesentlichen von drei grundlegenden Faktoren beeinflusst wird, nämlich durch die Existenz des genossenschaftlichen sozialistischen Eigentums, durch die Genossenschaftsdemokratie, die bei der Leitung der einheitlichen landwirtschaftlichen Genossenschaften zur Geltung kommt, und durch die Besonderheiten der landwirtschaftlichen Erzeugung, die sich zwar auf beiden Sektoren unserer Landwirtschaft durchsetzen, aber auf dem genossenschaftlichen Sektor spezifische Formen annehmen.