

Aktuální otázky pracovní doby a doby odpočinku v pracovním právu zemí RVHP

EVA NOVOTNÁ

POJEM PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU

Množství práce, které pro socialistickou společnost vykonávají její práce-schopní členové závisí zejména na intenzitě, s jakou probíhá výkon práce a na délce časového úseku, během něhož pracovní proces probíhá, neboli na délce pracovní doby. Pracovní doba je tedy z ekonomického hlediska extenzivním činitelem míry práce.¹⁾ Jako extenzivní činitel míry práce působí pracovní doba na intenzitu práce, protože její zkracování vede ke snížení pracovní únavy, příznivě ovlivňuje pracovní výkonnost a umožňuje intenzitu práce zvyšovat. Intenzivnější využití pracovní doby se naopak stává předpokladem vyrovnání sníženého rozsahu pracovní doby. V socialistické společnosti představuje zkracování pracovní doby nejen důležitou složku růstu životní úrovně obyvatelstva, ale zároveň i jednu z významných podmínek růstu produktivity práce a reprodukce pracovní síly. Zkracování pracovní doby není jen pasivním výsledkem daného stupně rozvoje výrobních sil, neboť tím, že vytváří lepší podmínky k zvyšování kvalifikace podporuje růst produktivity společenské práce a stává se efektivním činitelem socialistické rozšířené reprodukce.

Pracovní doba není ovšem jen kategorií ekonomickou, ale rovněž jednou z nejvýznamnějších kategorií socialistického pracovního práva. Při vymezení pojmu pracovní doby jako právní kategorie je třeba vyjádřit její kvantitativní i kvalitativní aspekt. Kvantitativní aspekt pracovní doby se týká délky pracovní doby, která je vyjadřována v časových jednotkách a regulována v socialistických zemích zákonodárstvím o práci. Kvalitativní aspekt pracovní doby se naproti tomu týká obsahové náplně pracovní doby, tj. náplně časových úseků, které se považují za součást pracovní doby.

Kodexy práce socialistických zemí většinou neurčují, co je třeba rozumět pod pojmem pracovní doba, tj. nedefinují pracovní dobu po stránce kvalitativní. S vymezením pojmu pracovní doba se však často setkáváme

¹⁾ Srov. V. D. Patrušev, *Vremja kak ekonomičeskaja kategorija*, Izdatelstvo Mysl, Moskva 1966, str. 69 a násl.

v literatuře.²⁾ Tento pojem bývá definován především tím způsobem, že se poukazuje na určité základní povinnosti pracovníka, které se během pracovní doby realizují. Někteří autoři např. definují pracovní dobu jako dobu, během níž je pracovník povinen vykonávat práci, která byla sjednána pracovní smlouvou, případně práci zaměstnavatelem přidělenou. Jiní autoři naproti tomu vycházejí z toho, že plnění pracovních povinností během pracovní doby nelze chápat jako nepřetržitou fyzickou či duševní aktivitu pracovníka. Poukazují zejména na to, že způsob, jakým pracovník zasahuje do výrobního procesu, je velmi různorodý, protože moderní výrobní proces zahrnuje různé děje probíhající při záměrné přeměně výchozích látek či pracovních předmětů ve výsledný produkt. V důsledku toho je třeba započítávat do pracovní doby nejen časové úseky naplněné aktivitou pracovníka, nýbrž i časové úseky, během nichž je pracovník nucen figurovat pouze jako pasivní účastník technologického procesu. S přihlédnutím k tomu definují pracovní dobu jako dobu, během níž je pracovník povinen nacházet se v dispozici zaměstnavatele a očekávat jeho příkazy.³⁾ Toto vymezení pracovní doby našlo své vyjádření také v kodexu práce Polské lidové republiky, který uvádí v čl. 128, že pracovní doba je doba, po kterou je pracovník povinen být k dispozici zaměstnavateli, a to na pracovišti nebo na jiném místě určeném k vykonávání práce.

V literatuře byl vyjádřen též názor, že charakteristickým rysem pracovní doby je povinnost pracovníka nacházet se na určitém místě výkonu práce. Např. sovětský autor L. J. Ostrovskij vyslovuje ve své monografii názor, že kalendářní doba se stává pro pracovníka pracovní dobou od okamžiku, kdy je povinen být podle rozvrhu pracovní doby, grafikonu směnnosti nebo příkazu vedení podniku, úřadu či organizace na místě výkonu práce a přestává být pracovní dobou, jakmile je pracovník oprávněn opustit své pracoviště.⁴⁾

Všechna uvedená vymezení pracovní doby mají jistě své opodstatnění. Přesto však je třeba brát v úvahu, že nelze plně vystihnout podstatu pracovní doby tím, že poukážeme pouze na určitou povinnost pracovníka, jež má být během pracovní doby realizována. Pracovní doba není totiž jen časovým prostorem určeným pro realizaci povinností pracovníka, ale zároveň časovým prostorem, během něhož je i druhý účastník pracovního poměru povinen realizovat své povinnosti. Oba účastníci pracovního poměru plní své povinnosti v intervalech pracovní doby, které se střídají

²⁾ Srov. např. V. S. Andrejev a kol., *Sovětskoje trudovoje pravo*, Vysšaja škola, Moskva 1971, str. 146; L. J. Gincburg, *Regulirovanije rabočego vremeni v SSSR*, Nauka, Moskva 1966, str. 11; Zbigniew Salwa, *Prawo pracy*, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1966, str. 132; N. G. Alexandrov a kol., *Sovětskoje trudovoje pravo*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1972, str. 295–296; A. S. Paškov a kol., *Sovětskoje trudovoje pravo*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1976, str. 268.

³⁾ Srov. např. Roman Korolec, Jerzy Pachó a kol., *Nowe prawo pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1975, str. 293.

⁴⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, *Rabočee vremja po sovětskomu trudovomu zakonodatelstvu*, Izdatelstvo AN BSSR, Minsk 1963, str. 34 a násled.

s intervaly mimopracovní doby. Obsah pracovního poměru tedy nemůže být vyčerpán jednorázovým plněním, nýbrž nachází svůj projev v mnohonásobných, periodicky se opakujících intervalech vzájemného plnění účastníků pracovního poměru.⁵⁾ Dobá plnění zde má jiný význam než např. v občanském právu, kde vystupuje buď v podobě stanoveného prvního a posledního dne lhůty, v níž má dojít ke splnění, či pouze jako poslední den, během něhož může dojít ke včasnému splnění. Během pracovní doby je každý ze subjektů pracovního poměru nejen povinen své povinnosti plnit, ale zároveň oprávněn vyžadovat příslušné plnění z druhé strany. K přechodnému zproštění od plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru dochází pouze výjimečně, v případech stanovených zákonodárstvím o práci.

Do mimopracovní doby pracovníků zásadně není zaměstnavatel oprávněn zasahovat udělováním nějakých příkazů (výjimku činí případy pracovních pohotovostí a případy, kdy se vyskytne důvod opravňující k nařízení přesčasové práce nebo k nařízení práce ve dnu pracovního volna). Přesto však mohou pro pracovníky vyplývat z pracovního poměru též povinnosti, které se nerealizují výhradně v pracovní době a které tedy mohou určitým způsobem zasahovat i do prožívání mimopracovní doby. Jako příklad takové povinnosti by bylo možné uvést povinnost pracovníka stanovenou v § 171 odst. 2 kodexu práce ČSSR: „Je-li k odvrácení škody hrozící organizaci neodkladně třeba zákroku, je pracovník povinen zakročit...“. Je zřejmé, že pracovník není zproštěn plnění této povinnosti, jestliže zjistí hrozící škodu v mimopracovní době, např. při odchodu z podniku po skončení směny. Určitou spotřebu času z mimopracovní doby pracovníků si vyžaduje též plnění povinností týkajících se zvyšování odborné úrovně. Uvedené povinnosti však zdaleka netvoří většinu povinností vyplývajících z pracovního poměru a nevyvracejí princip, že většina povinností účastníků pracovního poměru se realizuje pouze v pracovní době a je s ní nerozlučně spojena.

Na základě předcházejících úvah můžeme dospět k závěru, že pracovní dobu v socialistickém pracovním právu lze definovat jako dobu, jejíž délka je určena normativním aktem, případně v souladu s normativním aktem souhlasným projevem vůle obou subjektů pracovního poměru, během níž dochází k realizaci většiny povinností subjektů pracovního poměru.

Zákonodárství o práci socialistických zemí zdůrazňuje nutnost důsledného dodržování stanovené délky pracovní doby i plného využívání pracovní doby. Úspěšné plnění úkolů jednotlivých pracovníků i podniku, úřadu či organizace jako celku je podmíněno především dodržováním těchto povinností. Povinnost dodržovat stanovenou délku pracovní doby znamená pro zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru vytvořit režim práce v souladu s příslušnými normativními akty, upravujícími délku

⁵⁾ Srov. Eva Novotná, K základním rysům a tendencím právní úpravy pracovní doby, Acta Universitatis Carolinae, Iuridica — Monographia XV, Praha 1971, str. 39 a násl.

a rozvržení pracovní doby a pro pracovníky zachovávat tento režim práce. Povinnost plně využívat pracovní dobu znamená pro zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru řídit a organizovat pracovní proces tak, aby pracovní doba mohla být bez časových ztrát využita k efektivnímu výkonu práce a pro pracovníky usilovat o plné využití doby přítomnosti na pracovišti k systematickému plnění pracovních úkolů.

Časové úseky, během nichž nemá docházet k realizaci povinností účastníků pracovního poměru, tj. časové úseky mimopracovní doby, bývají tradičně označovány v zákonodárství o práci souhrnným pojmem doba odpočinku. Z tohoto označení ovšem nelze činit závěry o obsahové náplni zmíněných časových úseků. Normy pracovního práva neregulují chování pracovníka během doby odpočinku, tj. v jeho mimopracovní době. Pracovní právo může pouze zaručit pracovníkovi, že během stanovených dob odpočinku na něm zásadně nebude vymáháno plnění pracovních povinností.

Vzhledem k tomu, že časový fond pracovníka se rozpadá na úseky pracovní a mimopracovní doby, ovlivňuje každé kvantitativní určení pracovní doby rozsah mimopracovní doby neboli doby odpočinku a opačně, každé kvantitativní určení doby odpočinku, rozsah pracovní doby. Právní úprava pracovní doby i doby odpočinku má důležitý význam pro realizaci práva na odpočinek. Právo na odpočinek tvoří úzce související celek s právem na práci a s právem na odměnu za vykonanou práci, neboť využívání těchto práv by nebylo možné bez realizace práva na odpočinek.

V socialistických zemích se klade důraz nejen na to, aby doba odpočinku vytvářela dostatečný časový prostor pro regeneraci pracovní síly, ale i na to, aby poskytovala pracujícím dostatek času pro uplatňování individuálních zálib, pro společenskou angažovanost a pro rozvoj vlastní osobnosti.⁶⁾ Aktuálním úkolem je zaměřit společenské úsilí na vytvoření optimální kvantitativní relace mezi sférou pracovní a mimopracovní doby a zároveň věnovat dostatečnou pozornost i obsahové náplni těchto sfér, jež pouze ve vzájemném souladu mohou přispívat k harmonickému rozvoji lidské osobnosti.

V zákonodárství o práci i ve vědě pracovního práva se rozlišují různé druhy doby odpočinku, s rozdílnou délkou, různým způsobem umístění do jednotek času a s různými právními důsledky.⁷⁾ Patří k nim přestávky v práci, denní odpočinek (odpočinek mezi směnami), týdenní odpočinek, svátky a každoroční dovolená na zotavenou. Obecně lze definovat dobu odpočinku v socialistickém pracovním právu jako časové úseky, jejichž délku a umístění do jednotek času upravují normativní akty, během nichž pracovník zásadně není povinen plnit pracovní povinnosti a druhý účastník pracovního poměru zásadně není oprávněn vyžadovat plnění těchto povinností.

⁶⁾ Srov. A. Kamiński, *Czas wolny i jego problematyka społeczno wychowawcza*, Ossolineum 1965; A. Červinka a kol., *Práce a volný čas*, Nakladatelství politické literatury, Praha 1966; B. Grušin, *Svobodnoje vremja*, Mysl, Moskva 1967.

⁷⁾ Srov. např. N. G. Alexandrov a kol., cit. publikace, str. 317 a násl.

DĚLKA PRACOVNÍ DOBY

Při právní regulaci pracovní doby je možné používat různé metody. Vzhledem k tomu, že pracovní doba představuje určité časové úseky, stanoví se však její délka zásadně prostřednictvím časových jednotek. Těmito časovými jednotkami jsou tzv. pracovní hodiny, jejichž počet je vždy udáván ve vztahu k určitému kalendářnímu období — např. dnu, týdnu, případně též měsíci nebo roku. Proto bývá stanovená délka pracovní doby označována jako denní pracovní doba nebo pracovní den, týdenní pracovní doba nebo pracovní týden apod.

Stanovení délky pracovní doby znamená, že práva a povinnosti účastníků pracovního poměru se zásadně budou uskutečňovat v pracovní době takto kvantitativně vymezené. Jinými slovy řečeno, pracovní úkoly musí být přidělovány tak, aby mohly být plněny v intervalech pracovní doby a plnění pracovních úkolů se musí přizpůsobovat délce pracovní doby, nikoliv naopak. U některých povolání a při zastávání některých pracovních funkcí však může být žádoucí nebo dokonce nutné, aby pracovní úkoly byly dokončeny ještě v témže dnu nebo týdnu a jejich plnění nebylo vázáno na předem vymezený počet pracovních hodin (jedná se zejména o některé práce intelektuální povahy). Tento problém může být řešen tak, že délka pracovní doby se učiní závislou na rozsahu pracovních úkolů a nevymezí se tedy přesným počtem pracovních hodin za určité období.⁸⁾ V úvahu však připadá i jiné řešení — např. stanovení tzv. nenormovaného pracovního dne, při němž je pracovník oprávněn pokračovat ve výkonu práce i po skončení stanovené pracovní doby, vyžaduje-li to plnění jeho pracovních úkolů.⁹⁾

Pro socialistické země je charakteristické, že otázky týkající se délky pracovní doby jsou řešeny společnými usneseními státních, stranických a odborových orgánů, v nichž se vychází z dosažené úrovně produktivity práce a přihlíží se k celospolečenským zájmům i k osobním zájmům pracovníků. Zatímco v kapitalistických zemích je úroveň délky pracovní doby určována nikoliv v závislosti na ekonomických možnostech země, nýbrž především v závislosti na poměru třídních sil, v socialistických zemích se v právní regulaci délky pracovní doby odráží péče socialistické společnosti o zdokonalování záruk práva na odpočinek.

Tato skutečnost se projevuje též v rozdílném přístupu socialistického

⁸⁾ Srov. Roman Korolec, Jerzy Pachó, cit. publikace, str. 297–298.

⁹⁾ Např. v sovětském zákonodárství o práci představuje nenormovaný pracovní den zvláštní pracovní podmínku, kterou zákonodárství o práci připouští u určitých kategorií pracovníků a jejíž podstata spočívá v tom, že pracovníkovi může být v případě provozní nutnosti nařízena práce nad stanovenou délkou pracovní doby, aniž by šlo o výkon přesčasové práce. Pracovníkům s nenormovaným pracovním dnem se výkon práce v mimopracovní době kompenzuje poskytováním doplňkové dovolené v délce do 12 pracovních dní. Srov. Kommentarj k zakonodatelstvu o trude, Juridičeskaja literatura, Moskva 1975, str. 108 a následně.

a kapitalistického zákonodárství o práci k otázce překračování stanovené délky pracovní doby používáním přesčasové práce. V socialistickém pracovním právu se používání přesčasové práce připouští pouze výjimečně, při splnění zákonem stanovených předpokladů, zatímco v zákonodárství o práci kapitalistických zemí často chybí účinné zábrany proti přesčasové práci, jejíž časté používání podstatně snižuje význam právní regulace délky pracovní doby.

Vzhledem k důležitému významu pracovní doby pro všestranný společenský rozvoj a ochranu zdraví pracovníků je délka pracovní doby v socialistickém pracovním právu upravována především v normativních aktech s nejvyšší právní silou — v ústavách a kodexech práce. Zvláštnosti povahy práce a objektivních podmínek, za nichž je konána práce na různých úsecích společenského pracovního procesu, však vyžadují, aby délka pracovní doby určitých kategorií pracovníků byla — v souladu s nejvyššími normativními akty — regulována též v prováděcích předpisech, případně též v kolektivních smlouvách a pracovních řádech.

V zákonodárství o práci i literatuře socialistických zemí se setkáváme s rozlišováním různých druhů délky pracovní doby, a to zejména s ohledem na cíle, které se sledují úpravou délky pracovní doby, okruh pracovníků, na něž se stanovena délka pracovní doby vztahuje, a na to, zda se jedná o délku pracovní doby stanovenou přímo normativním aktem nebo, za předpokladů stanovených v normativním aktu, právním úkonem účastníků pracovního poměru.¹⁰⁾ Podle těchto kritérií lze rozlišovat tři druhy délky pracovní doby, a to normální délku pracovní doby, zkrácenou délku pracovní doby a neúplnou délku pracovní doby.

Délka pracovní doby stanovená obecně kodexem práce, která udává míru účasti jednotlivých pracovníků na společenském pracovním procesu, bývá označována jako normální pracovní doba nebo norma pracovní doby. Tato normální pracovní doba je vždy určována ve vztahu k týdennímu období, v některých zemích však rovněž ve vztahu k dennímu období (tzv. normální týdenní pracovní doba nebo normální pracovní týden, normální denní pracovní doba nebo normální pracovní den).

Normální délka pracovní doby stanovená v kodexu práce (i když kodexy práce některých socialistických zemí nepoužívají označení „normální“) má povahu maximálního limitu, což znamená, že dohodou účastníků pracovního poměru ani dohodou jiných subjektů nebo jednostranným opatřením nelze stanovit limit vyšší (delší pracovní dobu), lze však stanovit limit nižší. Normální pracovní doba se vztahuje na všechny pracovníky, u nichž se nevyskytuje důvod pro stanovení zkrácené pracovní doby normativním aktem (např. mladistvý věk, zvláštní povaha práce nebo zdraví škodlivé pracovní podmínky) a kteří si s podnikem, úřadem či organizací z vážných důvodů nedohodli pracovní dobu v neúplném rozsahu.

Normální pracovní doba ovšem není neměnnou veličinou. Ve většině

¹⁰⁾ Srov. A. S. Paškov, V. I. Semenov, K. P. Uržinskij, *Zakonodatelstvo o trude*, Nauka i technika, Minsk 1972, str. 304 a násl.

socialistických zemí probíhal v průběhu šedesátých let nebo též v první polovině sedmdesátých let proces zkracování pracovní doby, představující postupný přechod většiny pracovníků na nižší limity normální pracovní doby. V důsledku tohoto procesu, který byl právně regulován normativními akty upravujícími podmínky, etapy a způsob zkracování pracovní doby, docházelo v praxi k tomu, že u některých pracovníků přestal být aplikován maximální limit normální pracovní doby, protože byl nahrazen nižším limitem normální pracovní doby. Tím vznikla i určitá diferenciacie normální délky pracovní doby, neboť ve vztahu k některým kategoriím pracovníků byly zavedeny limity více snížené ve srovnání s původní úrovní normální pracovní doby, než u ostatních pracovníků.

Výsledky procesu zkracování pracovní doby, tj. zavádění nižších limitů normální pracovní doby, byly již v některých zemích vyjádřeny v kodexu práce (např. v SSSR a Maďarské lidové republice). Osnovy zákonodárství Svazu sovětských socialistických republik a svazových republik o práci (dále jen Osnovy zákonodárství o práci) vytyčují též perspektivu dalšího zkracování pracovního týdne v závislosti na vytváření nezbytných ekonomických a jiných podmínek (srov. čl. 21). Perspektivu postupného zkracování pracovní doby vyjadřuje též kodex práce Německé demokratické republiky (srov. § 67 odst. 2). V jiných zemích naproti tomu kodex práce ještě neuvádí snížené limity normální pracovní doby, které již byly v praxi zavedeny, neboť proces zkracování pracovní doby dosud probíhá nebo nebyl ukončen (např. v Československé socialistické republice, v Bulharské lidové republice, Polské lidové republice, Německé demokratické republice).

Kodex práce Polské lidové republiky a rovněž kodex práce ČSSR zmocňuje v souvislosti s obecnou úpravou maximální délky pracovní doby příslušné státní a odborové orgány ke stanovení zásad zkracování pracovní doby (srov. čl. 128 § 2 kodexu práce PLR a § 83 odst. 3 kodexu práce ČSSR).

V Sovětském svazu nesmí normální délka pracovní doby dělníků a zaměstnanců v podnicích, úřadech a organizacích převyšovat 41 hodin za týden (srov. čl. 21 Osnov zákonodárství o práci). Obecně je tedy stanovena pouze normální délka týdenní pracovní doby, nikoliv normální délka denní pracovní doby. Tato skutečnost souvisí s tím, že sovětské zákonodárství o práci umožňuje používat jednak pětidenní pracovní týden s dvěma volnými dny, jednak šestidenní pracovní týden s jedním volným dnem. Při menším počtu pracovních dní v týdnu připadá přirozeně na jednotlivé pracovní dny poněkud vyšší počet pracovních hodin, a proto se jeví žádoucí regulovat délku denní pracovní doby pro pracovníky s šestidenním a pětidenním pracovním týdnem prostřednictvím různých právních metod.

Pro dělníky a zaměstnance pracující v podmínkách pětidenního pracovního týdne není v SSSR obecně stanoven žádný maximální limit denní pracovní doby (denní práce). Délku každodenní práce (směny) určují ustanovení pracovního řádu nebo grafikony směnnosti schvalované vedením podniku, úřadu či organizace se souhlasem odborového orgánu, a to v souladu se stanovenou délkou pracovního týdne (srov. čl. 23 Osnov zákonodárství o práci). Naproti tomu pro dělníky a zaměstnance, pracující v těch pod-

nicích, úřadech a organizacích, kde vzhledem k charakteru výroby a podmínkám práce není účelné zavedení pětidenního pracovního týdne, jsou obecně stanoveny maximální limity délky denní pracovní doby. Tyto limity jsou stanoveny diferencovaně, podle toho, zda délka týdenní pracovní doby je normální či zkrácená. Při šestidenním pracovním týdnu nesmí délka každodenní práce převyšovat 7 hodin, jestliže týdenní norma činí 41 hodin, 6 hodin, jestliže týdenní norma činí 36 hodin a 4 hodiny, jestliže týdenní norma činí 24 hodiny (srov. čl. 23).

Kodex práce Německé demokratické republiky přímo nestanoví ani normální délku týdenní pracovní doby, ani normální délku denní pracovní doby. Vyjadřuje však zásadu, že délka pracovní doby je plánovitě určována socialistickým státem, a to v závislosti na dosažené úrovni produktivity práce a v souladu s obecným zájmem i s osobními zájmy pracovníků (srov. § 67 odst. 1). Úprava pracovní doby v NDR je chápána jako významný nástroj socialistického státu k racionálnímu využívání fondu pracovní doby, jakož i k zlepšování pracovních a životních podmínek pracujících.¹¹⁾ V průběhu procesu zkracování pracovní doby byla postupně vydána řada normativních aktů vztahujících se na určité kategorie pracovníků, v nichž byla stanovena nižší týdenní pracovní doba. Např. pro pracovníky v jedno-dvou-směnném provozu byla pracovní doba určena nařízením z 3. května 1967 na 43 $\frac{3}{4}$ hodiny týdně.¹²⁾ Denní pracovní doba činí při této délce týdenní pracovní doby, rozvrhované na 5 pracovních dnů, 8 $\frac{3}{4}$ hodiny. Pro pracovníky v trojsměnných a nepřetržitých provozech byla zmíněným nařízením pracovní doba určena na 42 hodin týdně.

Z toho je zřejmé, že v zákonodárství o práci Německé demokratické republiky se projevila tendence výrazněji snižovat úroveň normální pracovní doby u pracovníků v trojsměnných a nepřetržitých provozech.¹³⁾ Tato tendence je podmíněna snahou ulehčit pracovní podmínky pracovníků těchto provozů, kde výkon práce často zasahuje do nočních hodin a klade zvláštní nároky jak na organismus pracovníka, tak na jeho způsob života. Tím se zároveň zvyšuje atraktivnost práce ve vícesměnných provozech, což má význam zejména z hlediska stabilizace pracovních sil.

Kodex práce ČSSR stanoví v § 83 odst. 1, že pracovní doba je nejvýše 46 hodin týdně, neoznačuje však tento maximální limit týdenní pracovní

¹¹⁾ Srov. Joachim Michas, Arbeitszeit und Erholungsurlaub, Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik, Berlin 1974, str. 5 a násl.

¹²⁾ Nařízení o obecném zavedení pětidenního pracovního týdne a zkrácení týdenní pracovní doby při současné nové úpravě pracovní doby v některých týdech se svátky z 3. května 1967 (Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik II, str. 273).

¹³⁾ S účinností od 1. 5. 1977 má být v NDR dále zkrácena bez snížení mzdy pracovní doba 1,2 miliónu pracovníků, kteří vykonávají práci ve směnných provozech, a to tak, že pracovníci v trojsměnných a nepřetržitých provozech budou mít 40hodinovou týdenní pracovní dobu a pracovníci ve dvousměnných provozech 42hodinovou týdenní pracovní dobu. Srov. Opatření k dalšímu postupnému zavedení 40hodinového pracovního týdne a k prodloužení dovolené na zotavenou, Neues Deutschland, 29.–30. května 1976.

doby jako normální pracovní dobu. V procesu zkracování pracovní doby, který v Československu probíhal ve druhé polovině šedesátých let, byla 46hodinová týdenní pracovní doba postupně nahrazována nižšími limity pracovní doby. Obdobně jako v Německé demokratické republice, projevila se též v ČSSR tendence zvýhodňovat při zkracování pracovní doby pracovníky ve vícesměnných provozech. Na základě zásad pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, které stanovila vláda ČSSR v dohodě s Ústřední radou odborů, byly v praxi zavedeny bez snížení mzdy tyto limity pracovní doby:

- a) 40 hodin týdně u pracovníků v podzemí, při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě, na báňských pracovištích geologického průzkumu a u pracovníků na výrobních pracovištích (tj. v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství a v dopravě) s nepřetržitým a trojsměnným režimem práce;
- b) 41 $\frac{1}{4}$ hodiny týdně u pracovníků na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce;
- c) 42 $\frac{1}{2}$ hodiny týdně u pracovníků na ostatních pracovištích.¹⁴⁾

Maximální délka denní pracovní doby není kodexem práce ČSSR obecně stanovena. Z pravidel, která jsou stanovena tímto kodexem pro rozvržení pracovní doby však vyplývá, že při rovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby nemá pracovní doba v jednotlivých dnech přesahovat 9 hodin (srov. § 84 odst. 2).

Kodex práce Polské lidové republiky stanoví jednak maximální délku denní pracovní doby, jednak maximální délku týdenní pracovní doby. Ve smyslu čl. 129 § 1 nemůže být pracovní doba delší než 8 hodin denně a 46 hodin týdně. K zavádění nižších limitů pracovní doby může v praxi docházet na základě nařízení Rady ministrů, vydaného v dohodě s Ústřední radou odborů (srov. čl. 129 § 2).

V polské literatuře byl vyjádřen názor, že pojem normální pracovní doba získal od vydání kodexu práce a prováděcích předpisů k němu jiný význam, než měl v dřívějším polském pracovním zákonodárství.¹⁵⁾ Limity pracovní doby 8 hodin denně a 46 hodin týdně se nyní aplikují pouze u pracovníků, kteří pracují v pracovním režimu s 5 dny po 8 hodinách práce a s výkonem práce v sobotu nebo jiný den v rozsahu 6 hodin. U těchto pracovníků představují tyto limity dosud normální pracovní dobu. Naproti tomu u pracovníků, jimž byla v souladu s ustanoveními kodexu práce stanovena jiná pracovní doba než uvádí čl. 129 § 1 kodexu práce, nepředstavují již tyto limity normální délku pracovní doby. Proto je třeba — podle uvedeného názoru — chápat délku pracovní doby 8 hodin denně a 46 hodin týdně nikoliv jako normální délku pracovní doby, ale jako základní délku pracovní doby.

¹⁴⁾ Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sbírky zákonů Československé socialistické republiky.

¹⁵⁾ Srov. Roman Korolec, Jerzy Pacho, cit. publikace, str. 301.

Na některé kategorie pracovníků se v Polské lidové republice nevztahují žádné limity pracovní doby. Délka jejich pracovní doby je určena rozsahem jejich pracovních úkolů (týká se např. soudců a notářů). Prokurátoři mají tzv. nenormovanou pracovní dobu.

Kodex práce Maďarské lidové republiky stanoví délku týdenní pracovní doby v rozmezí 44–48 hodin (srov. § 37 odst. 1). Rada ministrů je však zmocněna k tomu, aby povolila kratší pracovní dobu nebo výjimečně nařídila pracovní dobu přesahující 48 hodin týdně. Kodex práce rovněž připouští, aby délka pracovní doby byla stanovena ve vztahu k období několika týdnů, měsíců nebo za období roku (srov. § 37 odst. 27).

Z prováděcího vládního nařízení k maďarskému kodexu práce vyplývá, že v průmyslu a ve stavebnictví zásadně činí délka týdenní pracovní doby 44 hodin a v ostatních odvětvích národního hospodářství činí 48 hodin (srov. § 43 odst. 1 cit. nař.).¹⁶⁾ Přitom v průmyslových podnicích a stavebních podnicích s nepřetržitou činností (tj. tam, kde je výroba zajišťována třemi nebo více směnami) může být ve smyslu tohoto nařízení aplikována týdenní pracovní doba v rozsahu nejméně 40 hodin a nejvýše 44 hodin (srov. § 43 odst. 2 cit. nař.).

Kodex práce Bulharské lidové republiky používá při úpravě délky pracovní doby pojmů normální pracovní den a normální pracovní týden (srov. čl. 39 odst. 1). Délka normálního pracovního dne je stanovena diferencovaně pro období denní a pro období noční. Ve dne činí normální pracovní den 8 hodin, v noci 6 hodin. Pracovní doba se považuje za denní od 5–22 hodin v době od 1. března do 30. září a od 6–22 hodin během ostatních období roku (srov. čl. 39). Pracovní doba v jiných hodinách než denních se považuje za noční. Délku pracovního dne při tzv. smíšených směnách, zahrnujících jak denní, tak noční pracovní dobu, upravuje nařízení.

Normální pracovní den před dny pracovního odpočinku a před svátky má podle bulharského kodexu práce jinou délku pracovní doby než ostatní pracovní dny — jeho délka činí 6 hodin (srov. čl. 39).

Na základě směrnic X. sjezdu Bulharské komunistické strany a prosincového pléna Ústředního výboru Bulharské komunistické strany z r. 1972 stanovila Rada ministrů a Ústřední rada odborů zásady pro zavedení zkrácené pracovní doby a 5denního pracovního týdne během šesté pětiletky.¹⁷⁾ Na základě těchto zásad se v průběhu let 1973–1975 pracovní doba zkracovala z 46 hodin týdně na 42¹/₂ hodiny týdně.

Zkracování pracovní doby se mělo uskutečňovat po etapách, v závislosti na tom, jak proběhla příprava jednotlivých odvětví, územních celků a podniků k přechodu na nižší limity pracovní doby. Při tom se mělo vycházet z kladných zkušeností, získaných při experimentálním zavedení pětidenního pracovního týdne na Starozagorském a Gabrovském územním celku

¹⁶⁾ Dekret č. 34 maďarské revoluční vlády dělníků a rolníků z 8. října 1967 (Magyar Közlöny, 8. 10. 1967, No. 67, str. 512).

¹⁷⁾ Usnesení č. 7 Rady ministrů a ÚV Bulharských odborů z 13. března 1973, Državen vestnik č. 28 z roku 1973.

a v některých významných podnicích. V průběhu roku 1975 měli přecházet na zkrácenou pracovní dobu a pětidenní pracovní týden pracovníci zaměstnaní v dopravě, v oblasti kultury, vědy, tělovýchovy a v jiných oblastech mimo materiální výrobu.

Uvedené zásady vycházejí z předpokladu, že pracovní kolektivy uskuteční komplexní technickoorganizační opatření za účelem vyrovnání úbytku pracovní doby zvýšením produktivity práce. Zdůrazňuje se v nich, že zkracování pracovní doby je významnou sociální vymožeností, vytvářející lepší podmínky pro odpočinek pracujících, upevňování jejich zdraví a zvyšování kulturní a odborné úrovně. Proto bylo uloženo ministerstvům, ústředním úřadům, hospodářským organizacím a orgánům státní správy uskutečňovat opatření k rozšiřování služeb pro obyvatelstvo a zlepšení jejich kvality, tak, aby pracovníci mohli co nejlépe využívat rozšířeného volného času.

Kodex práce Rumunské socialistické republiky určuje maximální délku týdenní pracovní doby na 48 hodin a maximální délku denní pracovní doby na 8 hodin (srov. čl. 112 odst. 1). Připouští však, aby v případech, kdy v určitém dnu v týdnu činí pracovní den méně než 8 hodin, byla pracovní doba v ostatních dnech delší, aniž by přesáhla 9 hodin (srov. čl. 112 odst. 2). Prodloužení délky pracovního dne nad zákonem stanovené maximum připadá v úvahu ve stavebnictví, lesním průmyslu a pracovních činnostech, kde jsou zvláštní podmínky práce. Za podmínek a při dodržení omezení stanovených Radou ministrů v dohodě s odborovou organizací může být aplikován pracovní den prodloužený, předpokladem však je, že v průměru počítaném za období měsíce, čtvrtletí, pololetí nebo za období roku pracovní doba nepřekročí normální pracovní dobu připadající na pracovní den (srov. čl. 116).

Od normální délky pracovní doby je třeba odlišovat zkrácenou délku pracovní doby. Obdobně jako normální délka pracovní doby je také zkrácená délka pracovní doby upravována v socialistických zemích normativními akty, a to jednak v kodexech práce, jednak v normativních aktech nižší právní síly. Normativní úprava zkrácené délky pracovní doby však sleduje jiné cíle než normativní úprava normální pracovní doby. V členských zemích Rady vzájemné hospodářské pomoci je účelem zkrácené délky pracovní doby přispět ke zvýšené ochraně zdraví pracovníků mladistvých a pracovníků konajících práce za podmínek zvláště obtížných, zdraví škodlivých nebo nebezpečných. Proto se v zákonodárství o práci těchto zemí setkáváme se zvláštními limity týdenní, případně i denní pracovní doby, které se vztahují pouze na pracovníky mladistvé nebo na kategorie pracovníků konajících práce za zvláště obtížných, zdraví škodlivých či nebezpečných podmínek. Tyto limity jsou nižší (zkrácené) ve srovnání s limity normální pracovní doby a představují tudíž určité zvýhodnění zmíněných pracovníků. Někdy mají povahu maximálních limitů týdenní či denní pracovní doby stanovených zákonem, což znamená, že prováděcím předpisem může být stanoven ještě nižší počet pracovních hodin připadajících

na období dne či týdne. Jindy naproti tomu kodex práce přímo stanoví počet pracovních hodin ve vztahu k období dne či týdne.

Charakteristickým rysem limitů zkrácené délky pracovní doby je rovněž to, že nepředstavují poměrnou část normální pracovní doby, nýbrž plnou pracovní dobu. V důsledku toho nemá stanovení zkrácené délky pracovní doby žádné negativní následky pro práva pracovníků a není spojeno s poměrným snížením mzdy. Lze říci, že pracovník, pracující při zkrácené délce pracovní doby má takový výdělek, jako kdyby danou práci vykonával během normální pracovní doby. V některých zemích však tento princip neplatí u mladistvých pracovníků pracujících při zkrácené pracovní době, kteří pobírají pouze mzdu odpovídající odpracovanému počtu hodin (např. v ČSSR).

V některých členských zemích Rady vzájemné hospodářské pomoci se právní úpravou zkrácené délky pracovní doby sledují ještě další cíle, a to:

- rozšíření rozsahu týdenního odpočinku u pracovníků s šestidenním pracovním týdnem;
- rozšíření rozsahu doby odpočinku vznikající v souvislosti se svátečními dny;
- usnadnění výkonu noční práce;
- usnadnění některých druhů studia při zaměstnání;
- usnadnění práce některým skupinám invalidů.

Prostřednictvím stanovení zkrácené délky pracovní doby je však rovněž možné zvýhodnit zaměstnané matky s více dětmi a podpořit cíle sledované politikou populačního rozvoje, jak ukazují zkušenosti z Německé demokratické republiky.¹⁸⁾

Vzhledem k tomu, že zkrácená délka pracovní doby je právním pojmem s určitými charakteristickými znaky, není správné směšovat tuto délku pracovní doby s jinými druhy délky pracovní doby. V praxi a někdy i v literatuře však dochází k nedostatečnému terminologickému rozlišení jednotlivých druhů délky pracovní doby. Podnět k tomu zavdává zejména skutečnost, že úroveň normální délky pracovní doby se snižuje, jinými slovy řečeno, že normální délka pracovní doby se zkracuje. Z hlediska právního se tím však normální pracovní doba nestává zkrácenou délkou pracovní doby. I při snížení limitů normální pracovní doby si totiž v zákonodárství o práci stále zachovává svůj význam právní úprava zkrácené délky pracovní doby. Nelze ovšem opomíjet, že proces zkracování pracovní doby, neboli zavádění nižších limitů normální pracovní doby, různým způsobem ovlivňuje právní úpravu zkrácené délky pracovní doby a vyvolává případně potřebu její novelizace. Může např. dojít k tomu, že v důsledku snížení limitu normální pracovní doby se délka normální pracovní doby vyrovná s délkou pracovní doby, která dosud byla ve srovnání s úrovní normální pracovní doby zkrácena. Vzniká pak otázka, zda za této situace novelizovat právní úpravu zkrácené délky pracovní doby a jak řešit relace mezi sníženými limity normální pracovní doby a limity zkrácené pracovní

¹⁸⁾ Srov. Joachim Michas, cit. publikace, str. 16 a násl.

doby. Je možné připustit, že snížení normální pracovní doby bude tak výrazné, že odpadne nutnost zvýhodňovat určitou kategorii pracovníků zkrácenou délkou pracovní doby, nebo že rozdíl mezi normální délkou pracovní doby a zkrácenou délkou pracovní doby nebude již muset být tak podstatný.

V Sovětském svazu je stanovena zkrácená délka týdenní pracovní doby jednak pro dělníky a zaměstnance ve věku mladším 18 let, jednak pro dělníky a zaměstnance konající práce za zdraví škodlivých podmínek (srov. čl. 22 Osnov zákonodárství o práci). Kromě toho je stanovena zákonodárstvím Svazu SSR zkrácená délka pracovní doby pro jednotlivé kategorie pracovníků, jejichž výkon práce je spojen se zvýšeným nervovým vypětím (učitele, lékaře aj.).¹⁹⁾

Ve vztahu k pracovníkům mladším 18 let platí v SSSR dva limity zkrácené délky týdenní pracovní doby, a to limit 24 hodin týdně pro dělníky a zaměstnance ve věku od 15–16 let a limit 36 hodin týdně pro dělníky a zaměstnance ve věku od 16–18 let (srov. čl. 22 odst. 1 bod 1 Osnov zákonodárství o práci). Pokud je zkrácená délka týdenní pracovní doby rozvržena do 6 pracovních dnů, platí zároveň maximální limity zkrácené délky denní pracovní doby, a to 4 hodiny při zkrácené délce 24 hodin týdně a 6 hodin při zkrácené délce 36 hodin týdně (srov. čl. 23 Osnov zákonodárství o práci).

Úpravu zkrácené délky pracovní doby mladistvých pracovníků doplňují v sovětském zákonodárství o práci pravidla zajišťující důsledné dodržování této délky pracovní doby v praxi. Z článku 77 Osnov zákonodárství o práci vyplývá, že dělníkům a zaměstnancům mladším 18 let se při zkrácené délce denní práce vyplácí mzda v takové výši, jako dělníkům a zaměstnancům odpovídajících kategorií při plné délce denní práce. Dělníkům a zaměstnancům mladším 18 let, kteří jsou odměňováni úkolově, se poskytuje doplatek za dobu, o kterou je délka jejich denní práce zkrácena ve srovnání s délkou denní práce ostatních pracovníků. Vzhledem k této právní záruce nevznikají v praxi snahy mladistvých pracovníků překračovat za účelem získání vyššího výdělku zkrácenou délku pracovní doby. Na druhé straně je zároveň pamatováno na to, aby nevznikaly případné snahy vedení podniků a organizací vyhýbat se zaměstnávání pracovníků mladších 18 let. Proto stanoví čl. 80 Osnov zákonodárství o práci, že pro všechny podniky a organizace se určuje závazný počet pracovníků mladších 18 let, kteří musí být přijati do práce.

Ve vztahu k dělníkům a zaměstnancům, konajícím práce za zdraví škodlivých podmínek stanoví Osnovy zákonodárství o práci zkrácenou délku pracovní doby v podobě maximálního počtu 36 hodin týdně (srov. čl. 22 odst. 1 bod 2) a 6 hodin denně, pokud je tato pracovní doba rozvržena na šest pracovních dnů (srov. čl. 23).

Pracovní den předcházející dnu volna (tj. dnu, na který připadá pracovníkovi nepřetržitý týdenní odpočinek) má v SSSR zkrácenou délku pracovní

¹⁹⁾ Srov. Kommentarij ..., str. 115–116.

doby — nejvýše 6 hodin — avšak pouze za předpokladu, že týdenní pracovní doba je rozvržena na 6 pracovních dnů (srov. čl. 24 odst. 2 Osnov zákonodárství o práci). Pro případy, kdy se pracovní doba rozvrhuje pouze na 5 pracovních dnů, není zákonodárstvím o práci stanoven zkrácený limit pracovní doby pro poslední pracovní den před týdenním odpočinkem, neboť pětidenční pracovní týden již sám o sobě umožňuje lepší prožívání týdenního odpočinku než šestidenční pracovní týden a nebylo by tudíž na místě dvojitě zvýhodnění pracovníků s pětidenčním pracovním týdnem. Naproti tomu před svátečními dny se délka pracovního dne dělníků a zaměstnanců, bez zřetele k počtu pracovních dnů, na které se jim týdenní pracovní doba rozvrhuje, zkracuje o 1 hodinu s výjimkou dělníků a zaměstnanců, kteří mají zkrácenou délku týdenní pracovní doby na základě čl. 22 Osnov zákonodárství o práci (srov. čl. 24 odst. 1 Osnov zákonodárství o práci). Je tomu tak proto, že sváteční dny mají svůj tradiční způsob prožívání a příprava na toto prožívání je obvykle spojena s mimořádnou spotřebou času (např. na přípravu svátečních jídel, na nákup dárek, na odeslání blahopřání apod.).

Podle sovětského zákonodárství o práci se zkrácení pracovní doby o 1 hodinu vztahuje též na práci v noční době, za kterou se považuje doba od 10 hodin večer do 6 hodin ráno, avšak pouze za předpokladu, že pracovník nemá zkrácenou délku týdenní pracovní doby z důvodu zdraví škodlivých podmínek nebo povahy své práce a podmínky výroby připouštějí toto zkrácení (srov. čl. 25 Osnov zákonodárství o práci). V těch případech, kdy je to nezbytné z důvodu výrobních podmínek, zejména v nepřetržitých provozech a také při práci, která probíhá ve směnách při šestidenčním pracovním týdnu, je naopak délka noční práce stejná jako délka práce ve dne. U dělníků a zaměstnanců mladších 18 let nepřipadá zkrácení délky noční práce v úvahu, protože noční práce těchto pracovníků je zakázána (srov. čl. 78 Osnov zákonodárství o práci).

Zkrácená délka pracovního týdne nebo zkrácená délka denní práce se zachováním plného výdělku je v SSSR zaručena též dělníkům a zaměstnancům, kteří při zaměstnání studují na všeobecně vzdělávacích a profesionálně technických školách (srov. čl. 84 Osnov zákonodárství o práci). Podrobněji upravují otázky, týkající se této zkrácené pracovní doby kodexy práce svazových republik. Např. kodex práce RSFSR stanoví v čl. 190, že dělníkům a zaměstnancům, kteří úspěšně studují bez přerušení zaměstnání v IX.—XI. třídách škol pracující mládeže — večerních či směnných a středních všeobecně vzdělávacích škol pro dálkově studující se stanoví na období školního roku pracovní týden zkrácený o jeden pracovní den nebo o odpovídající počet pracovních hodin (při zkrácení pracovního dne v průběhu týdne). Dělníkům a zaměstnancům IX.—XI. tříd škol vesnické mládeže — večerních (směnných — sezónních) a středních všeobecně vzdělávacích škol pro dálkově studující se stanoví pracovní týden zkrácený o dva pracovní dny nebo o odpovídající počet pracovních hodin (při zkrácení pracovního dne v průběhu týdne).

Rovněž některým skupinám invalidů je v SSSR zaručena zkrácená pra-

covní doba — 6hedinový pracovní den a 36hodinový pracovní týden. Jedná se např. o invalidy s těžkými formami onemocnění, kteří jsou zaměstnáni ve zvláštních ceších s ulehčeným režimem práce, invalidy I. a II. skupiny trpící vadami zraku aj. Zkrácená pracovní doba tak vystupuje jako jedno z opatření, směřujících k všestrannému usnadnění výkonu práce invalidním osobám.

Zákoník práce Německé demokratické republiky nestanoví přímo žádné limity zkrácené délky pracovní doby. Uvádí však v § 67 odst. 3, že na pracovníky, kteří vykonávají práci zvláště obtížnou nebo za zdraví škodlivých podmínek, se vztahují právní předpisy upravující zkrácenou pracovní dobu.

Pro pracovníky mladší 16 let byla v Německé demokratické republice stanovena zkrácená pracovní doba na 42 hodin týdně (srov. § 1 odst. 2 nařízení o pracovní době a době odpočinku z 29. 6. 1961 ve znění novelizujících předpisů).²⁰⁾

Na základě usnesení VIII. sjezdu SED bylo v r. 1972 vydáno nařízení o zavedení 40hodinového pracovního týdne a o zvýšení minimální dovolené pro plně zaměstnané matky s více dětmi, podle něhož se stanoví 40hodinová týdenní pracovní doba pro plně zaměstnané matky pečující o 3 a více dětí do 16 let a dále pro plně zaměstnané matky pracující v dvousměnných, třisměnných a nepřetržitých provozech a pečující o 2 děti do 16 let.²¹⁾

Podle československého zákonodárství o práci mají zkrácenou délku pracovní doby některé kategorie mladistvých pracovníků a kategorie pracovníků konajících práci zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé.²²⁾ Princip zkrácené pracovní doby před dny týdenního odpočinku, před svátky nebo při noční práci se v československém pracovním právu neuplatňuje.

Zákoník práce ČSSR obecně upravuje zkrácenou délku pracovní doby pouze ve vztahu k pracovníkům mladším než 16 let (srov. § 83 odst. 2). Tito pracovníci mají pracovní dobu nejvýše 36 hodin týdně, avšak bez nároku na mzdový doplatek, což znamená, že je jim vyplácena mzda, odpovídající odpracovanému počtu pracovních hodin. Mladiství pracovníci ve věkovém rozmezí 16–18 let mají pracovní dobu stejně dlouhou jako ostatní pracovníci. Výjimku stanovil zákoník práce ČSSR pouze pro mladistvé pracovníky starší než 16 let, kteří smějí pracovat v hornictví v podzemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, poněvadž tyto práce jsou nezbytné pro jejich přípravu k povolání. Jejich pracovní doba nesmí při těchto pracích převyšovat 40 hodin týdně (srov. § 83 odst. 2). Tato výjimka však ztratila svůj praktický význam v důsledku procesu zkracování pra-

²⁰⁾ Srov. Joachim Michas, cit. publikace, str. 15.

²¹⁾ Nařízení z 10. května 1972 (Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik II, str. 313). IX. sjezd Jednotné socialistické strany Německa vytyčil perspektivu dalšího zlepšování životních a pracovních podmínek pracujících v NDR. Jedním z opatření směřujících k realizaci úkolů vyplývajících z usnesení IX. sjezdu SED je zavedení 40hodinového pracovního týdne bez snížení mzdy pro všechny plně zaměstnané matky pečující o dvě či více dětí do 16 let, a to s účinností od 1. 5. 1977.

²²⁾ Srov. V. Vozka—A. Urbanec, Pracovní doba, Práce, Praha 1968, str. 9 a násl.

covní doby, v jehož rámci byla u pracovníků pracujících pod zemí zavedena pracovní doba v rozsahu 40 hodin týdně.

Pokud jde o pracovníky konající práce za obtížných a zdraví škodlivých podmínek, nestanoví sice zákoník práce ČSSR výslovně jejich právo na zkrácenou délku pracovní doby, avšak zmocňuje ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky k povolování zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy z důvodů ochrany zdraví (srov. § 83 odst. 4). Při řešení těchto otázek mají ministerstva postupovat v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a příslušnými odborovými orgány, podle zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí. Kromě toho zákoník práce ČSSR stanovil v § 279 odst. 3, že ponechává v platnosti předpisy, které upravují délku pracovní doby pro pracovníky výhodněji než jeho ustanovení o délce pracovní doby, tj. § 83.

Kodex práce Polské lidové republiky obecně vyjadřuje zásadu, že pracovníci pracující v podmínkách zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých mají zkrácenou pracovní dobu, aniž by přímo určoval maximální délku zkrácené pracovní doby (srov. čl. 130 § 1).²³⁾ Na rozdíl od kodexů práce v ostatních socialistických zemích však polský kodex práce výslovně uvádí, že zkrácení pracovní doby může spočívat ve snížení denního nebo týdenního limitu pracovní doby nebo ve stanovení přestávek v práci, které se započítávají do pracovní doby. V souvislosti s tím zároveň dodává, že zkrácená pracovní doba se zavádí na dobu trvání obtížných nebo škodlivých pracovních podmínek. Ke stanovení druhů prací, na něž se má vztahovat zkrácení pracovní doby, byla zmocněna Rada ministrů, která má při úpravě těchto otázek postupovat v dohodě s Ústřední radou odborů (srov. čl. 130 § 2).

Přestože polský kodex ani jiný normativní akt polského zákonodárství o práci nestanoví princip zkrácené délky pracovního dne před dnem týdenního odpočinku, je v praxi pravidlem, že v sobotu, případně v jiný pracovní den v týdnu, který předchází dnu týdenního odpočinku, je pracovní doba zkrácena na 6 hodin. Jedná se ovšem o zkrácení, které nevyplyvá z normativního aktu, nýbrž z rozvržení pracovní doby, které platí v daném podniku, úřadu či organizaci.

Podle maďarského zákonodárství o práci může být délka pracovní doby v odvětvích, kde se vyskytují zdraví škodlivé podmínky, stanovena příslušným ministrem v rozsahu minimálně 36 hodin týdně a maximálně 42 hodin týdně (srov. § 43 odst. 3 vládního nařízení, kterým se provádí zákoník práce). Kromě toho byla dekretem ministra práce č. 6 z 8. 11. 1967 o některých otázkách týkajících se pracovní doby a doby odpočinku stanovena týdenní pracovní doba na 36 hodin pro pracovníky zaměstnané

²³⁾ Zkrácenou pracovní dobu mladistvých pracovníků neupravuje kodex práce PLR v souvislosti s úpravou délky pracovní doby, nýbrž v rámci pravidel o zaměstnávání mladistvých. Z čl. 202 vyplývá, že pracovní doba mladistvých ve věku do 16 let nesmí překračovat 6 hodin za období 24 hodin a že pracovní doba mladistvých nad 16 let nesmí překračovat 8 hodin za období 24 hodin.

aspoň 3 hodiny denně na pracovištích vystavených škodlivým účinkům radioaktivního záření, pro slepé pracovníky konající fyzickou práci a pro sportovní trenéry.²⁴⁾

Bulharské zákonodárství o práci stanoví zkrácené limity délky pracovní doby pro mladistvé dělníky a zaměstnance do 16 let a pro pracovníky konající práce zdraví škodlivé nebo práce zvláštního charakteru. Bulharský kodex práce však neoznačuje délku pracovní doby mladistvých jako zkrácenou, nýbrž stanoví v čl. 116, že normální pracovní den dělníků a zaměstnanců do 16 let věku činí 6 hodin. Ze srovnání čl. 116 a čl. 39 bulharského kodexu práce, v němž je stanoveno, že normální pracovní den činí ve dne 8 hodin, vyplývá, že rozdíl mezi obecným normálním pracovním dnem dnem a normálním pracovním dnem mladistvých do 16 let činí 2 hodiny. Kromě toho stanoví bulharský kodex práce délku normálního pracovního dne v noci, ve dnech před týdenním odpočinkem a v předsvátečních dnech na 6 hodin, což je rovněž ve své podstatě zkrácená délka pracovní doby (srov. čl. 39 odst. 1).

Rumunské zákonodárství o práci upravuje zkrácenou délku pracovní doby bez snížení mzdy pro mladistvé pracovníky od 14–16 let, pro pracovníky konající práce zdraví škodlivé, obtížné nebo nebezpečné a pro práci v noci. Podle čl. 162 kodexu práce Rumunské socialistické republiky činí pracovní doba mladistvých od 14–16 let 6 hodin denně, aniž by z toho vyplývalo snížení mzdy. Pracovní doba na pracovištích, kde jsou podmínky škodlivé, obtížné nebo zdraví nebezpečné, je zkrácena na méně než 8 hodin za den, a to bez snížení mzdy (srov. § 113 odst. 1). Pracoviště, na kterých jsou uvedené podmínky, a rozsah zkrácení pracovní doby na těchto pracovištích určuje Rada ministrů (srov. § 113 odst. 2). Pracovní doba v noci je o 1 hodinu kratší než pracovní doba ve dne, aniž by z toho vyplývalo snížení mzdy. Toto pravidlo se však nepoužívá v případech, kdy pracovní doba je kratší než 8 hodin denně (srov. § 114 odst. 1). Při nepřetržitém provozu může být noční pracovní doba stejná jako denní. V těchto případech jsou noční pracovní hodiny odměňovány tarifem zvýšeným o 15 %, pokud činí aspoň polovinu směny (srov. § 114 odst. 2). Ve výjimečných případech může Rada ministrů povolit zvýšení odměny za práci v noci až o 25 %. Právo na zvýšení mzdy za noční práci mají i pracovníci, jejichž pracovní doba byla zkrácena s ohledem na škodlivý, obtížný nebo nebezpečný charakter pracovních podmínek. Za noční práci se považuje každá práce konaná mezi 22. hodinou a 6. hodinou, s rozdílem jedné hodiny méně nebo navíc, jestliže to je ve výjimečných případech opodstatněné (srov. § 115).

Vedle normální pracovní doby a zkrácené pracovní doby se v pracovním právu socialistických zemí setkáváme ještě s dalším druhem délky pracovní doby, a to s neúplnou pracovní dobou. Tento druh délky pracovní doby má v socialistické společnosti důležitý význam pro zapojení někte-

²⁴⁾ Dekret č. 6 ministra práce z 8. října 1967 (Magyar Közlöny, 8. října 1967, č. 67, str. 540).

rých občanů do společenského pracovního procesu. Jedná se o občany, kterým vážné zdravotní důvody, vyšší věk nebo péče o děti neumožňuje nebo činí obtížným pracovat v pracovní době, jejíž délka je vymezena právními předpisy.

K zájemcům o pracovní místa s neúplnou pracovní dobou patří především ženy s malými dětmi, které se chtějí věnovat péči o domácnost a výchově dětí, na druhé straně by si však rády zachovaly určitý kontakt se svou profesionální aktivitou. Často totiž počítají s tím, že až děti dorostou, budou se znovu plně věnovat svému povolání. Zaměstnání při neúplné pracovní době umožňuje těmto ženám uskutečnit určitý kompromis mezi modelem profesionálního života a modelem života ženy věnující se pouze svému mateřskému poslání a péči o domácnost.

Dále jsou to osoby se změněnou pracovní schopností (invalidé), jimž by zaměstnání při plné pracovní době mohlo zhoršit jejich zdravotní stav, zatímco naopak výkon práce při neúplné pracovní době může příznivě ovlivňovat jejich sociální reintegraci. Rovněž poživatelé starobního důchodu často vstupují do pracovního poměru s neúplnou pracovní dobou, protože si nepřejí zcela opustit oblast profesionální aktivity, ke které patřili během svého produktivního věku a s níž jsou zpravidla spojeni četnými osobními kontakty. Přerušování těchto kontaktů při zanechání výdělečné činnosti obvykle působí velmi nepříznivě na psychický stav penzisty. Naproti tomu pokračování ve výdělečné činnosti v přiměřeně zúženém rozsahu může pozitivně ovlivňovat mentalitu, a tím i celkový zdravotní stav lidí v postproduktivním věku.

U všech těchto občanů, kteří nejčastěji vystupují jako zájemci o pracovní místa s neúplnou pracovní dobou, je uspokojení jejich poptávky předpokladem realizace práva na práci. Kdyby jim nebylo umožněno pracovat při neúplné pracovní době, znamenalo by to ve většině případů, že by vůbec nemohli realizovat své právo na práci a byli by vyřazeni z účasti na společenském pracovním procesu. Socialistická společnost má ovšem zájem i na pracovním zapojení těchto občanů, kteří ve svém souhrnu jsou významným zdrojem pracovních sil, a proto se snaží různými opatřeními jim výkon práce usnadnit. Např. v Základních směrech rozvoje národního hospodářství SSSR na léta 1976–1980 se počítá s tím, že pro ženy s dětmi se budou vytvářet ještě širší možnosti výkonu práce při neúplném pracovním dnu nebo neúplném pracovním týdnu.²⁵⁾

Vedle občanů, kteří by nemohli vůbec nebo jen s obtížemi pracovat během normativně stanovené délky pracovní doby, přijímají zaměstnání s neúplnou pracovní dobou též občané, kteří pracují v pracovním poměru s plnou pracovní dobou, mají však zájem uplatnit své schopnosti ještě v dalším zaměstnání. V socialistické společnosti se nevyskytují případy, které jsou častým jevem v kapitalistických státech, kde se zdraví lidé

²⁵⁾ Srov. Osnovnyje napravlenija razvitija narodnogo chozjajstva SSSR na 1976 po 1980 gody, Politizdat, Moskva 1976, str. 70.

v produktivním věku musí spokojit se zaměstnáním s neúplnou pracovní dobou, nechtějí-li být vůbec bez zaměstnání.

Neúplná pracovní doba se vyznačuje následujícími charakteristickými znaky, které ji odlišují od ostatních druhů délky pracovní doby:

- a) její délka nevyplývá z normativního aktu, nýbrž z dohody účastníků pracovního poměru, kteří jsou oprávněni odchýlit se z vážných důvodů od normativně stanoveného limitu délky pracovní doby ve směru snížení;
- b) dohoda o neúplné pracovní době může být učiněna při uzavírání pracovní smlouvy a stát se tak součástí pracovní smlouvy nebo kdykoliv později v době trvání pracovního poměru; práva a povinnosti vyplývající z dohody o neúplné pracovní době mohou být zrušena nebo změněna pouze dohodou účastníků pracovního poměru, nikoliv jednostranným projevem vůle jednoho z nich nebo projevem vůle (rozhodnutím) jiného subjektu (orgánu);
- c) dohoda o neúplné pracovní době zakládá povinnost pracovníka vykonávat práci sjednanou pracovní smlouvou v dohodnutém rozsahu a povinnost podniku, úřadu či organizace přidělovat tuto práci během dohodnuté délky pracovní doby, nedotýká se však jiných povinností a práv účastníků pracovního poměru; odměna za výkon práce během neúplné pracovní doby je ovšem úměrná rozsahu konané práce (tj. počtu odpracovaných hodin při časovém odměňování a výkonnosti pracovníka při úkolovém odměňování).²⁶⁾

Ze skutečnosti, že neúplná pracovní doba má svůj právní základ v dvoustranném právním úkonu, tj. souhlasném projevu vůle stran uzavírajících pracovní smlouvu, případně účastníků pracovního poměru, lze dovodit, že pracovník nemá na základě normativního aktu právní nárok na to, aby mohl pracovat během neúplné pracovní doby a podnik, úřad či organizace nemá povinnost dohodnout s určitým pracovníkem tuto pracovní dobu. Povaha práce v některých povoláních nebo provozní podmínky v některých podnicích, úřadech a organizacích totiž neumožňují zaměstnávat pracovníky s neúplnou pracovní dobou. Naproti tomu se vyskytují pracovní místa a pracoviště, na nichž je z hlediska organizace práce efektivnější zaměstnávat pracovníky s neúplnou pracovní dobou, neboť při plné pracovní době by vzhledem k výkyvům v potřebě práce nebyli plně využiti.

Je proto třeba, aby se v praxi vytvářel určitý soulad mezi poptávkou po pracovních příležitostech s neúplnou pracovní dobou a nabídkou volných pracovních míst s neúplnou pracovní dobou. Zákonodárství o práci může napomáhat vytváření tohoto souladu např. v té podobě, že uloží podnikům, úřadům a organizacím, aby vyhovovaly žádostem určitých kategorií osob (zejména matek pečujících o děti, invalidů aj.) o sjednání ne-

²⁶⁾ K charakteristickým znakům neúplné pracovní doby srov. též L. A. Muksinova, *Problemy regulirovanija rabočego vremeni v SSSR*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1969, str. 47.

úplné pracovní doby, umožňují-li to provozní podmínky. Např. zákoník práce ČSSR stanoví v § 156 odst. 2, že socialistická organizace je povinná v případech, kdy žena pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Postavení těchto žen je ve srovnání s jinými zájemci o neúplnou pracovní dobu výhodnější v tom, že organizace je oprávněna odmítnout pouze z vážných provozních důvodů, zatímco v jiných případech žádosti o neúplnou pracovní dobu neukládá zákoník práce organizaci přímo povinnost vyhovět. Lze proto říci, že z § 156 odst. 2 zákoníku práce ČSSR vyplývá pro pracovnice, na něž se toto ustanovení vztahuje, subjektivní právo na sjednání neúplné pracovní doby, i když určitým způsobem podmíněné, a pro organizaci naproti tomu kontraktační povinnost, ovšem s určitou možností zproštění.²⁷⁾

Podle sovětského zákonodárství o práci je vedení podniku, úřadu či organizace povinno stanovit neúplnou pracovní dobu invalidům v souladu s lékařským doporučením.²⁸⁾

Ačkoliv se neúplná pracovní doba v praxi poměrně často používá, výslovně se o možnosti sjednat tuto pracovní dobu zmiňují pouze některé kodexy práce. Např. Osnovy zákonodárství o práci stanoví v čl. 26, že na základě dohody mezi dělníkem, zaměstnancem a vedením může být stanoven jak při přijetí do práce, tak později neúplný pracovní den nebo neúplný pracovní týden. Z toho vyplývá, že neúplná délka pracovní doby se může vyskytovat ve dvou formách:

- a) ve formě neúplného pracovního dne, kdy dochází ke snížení počtu pracovních hodin odpracovaných během pracovního dne (směny) oproti počtu pracovních hodin předvídaných rozvržením pracovní doby (grafikonem směnnosti);
- b) ve formě neúplného pracovního týdne, kdy dochází ke snížení počtu pracovních dnů v týdnu a v důsledku toho i počtu pracovních hodin odpracovaných za týden oproti normativně stanovené délce týdenní pracovní doby.

Uvedené formy neúplné pracovní doby se ovšem nevylučují, takže v praxi připadá v úvahu sjednání neúplné pracovní doby, která bude mít zároveň povahu neúplného pracovního dne i neúplného pracovního týdne.

Zákoník práce ČSSR upravuje otázky týkající se neúplné délky pracovní doby v § 86, nerozlišuje však výslovně formu neúplného pracovního dne a neúplného pracovního týdne. Obě tyto formy se ovšem v praxi aplikují. Kromě toho se od účinnosti zákona č. 20/1975 Sb., kterým se mění a doplňují některá další ustanovení zákoníku práce (tj. od 1. července 1975), používá v ČSSR též specifické formy neúplné pracovní doby, při níž pracovník pracuje jen v některých týdnech a v jiných týdnech má pracovní

²⁷⁾ Srov. Karel Witz, Některé otázky nové úpravy pracovních podmínek těhotných žen a matek, Socialistická zákonost č. 9, roč. 1964, str. 9 a násl.

²⁸⁾ Srov. Kommentarij ..., str. 533.

volno. Umožňuje to novelizovaná dikce § 86 odst. 2 zákoníku práce ČSSR, podle níž neúplná pracovní doba nemusí být rozvržena na všechny pracovní dny, tudíž ani na všechny týdny.

Skutečnost, že neúplná pracovní doba nemá žádný negativní vliv na právní postavení pracovníka, vyjadřuje čl. 49 odst. 2 kodexu práce RSFSR, podle něhož práce v podmínkách neúplné pracovní doby není pro dělníky a zaměstnance spojena se žádnými omezeními délky každoroční dovolené, zápočtu pracovní stáže ani jiných pracovních práv.

V ČSSR rovněž není neúplná pracovní doba spojena s negativními důsledky pro práva pracovníka vyplývající z pracovního poměru. Je však třeba vidět, že sjednání neúplné pracovní doby, s výjimkou případů, kdy se jedná o pracovníka se změněnou pracovní schopností nebo o pracovníci, která pečuje aspoň o jedno nezaopatřené dítě, by mělo pro pracovníka, který by měl jen pracovní poměr s neúplnou pracovní dobou, za následek, že by nemohl pobírat přídavky na děti. Jednou z podmínek vzniku nároku na přídavky na děti je totiž podle zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídávkách na děti z nemo-cenského pojištění, výkon zaměstnání s plnou pracovní dobou (srov. § 17). Pouze u pracovníků se změněnou pracovní schopností a u pracovníků pečujících aspoň o jedno nezaopatřené dítě postačuje pracovní doba odpovídající aspoň polovině plné (tj. normativně stanovené) pracovní doby.

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Při aplikaci stanovené délky pracovní doby jsou účastníci pracovního poměru vázáni různými omezeními, vyplývajícími z právní úpravy rozvržení pracovní doby. Tato úprava úzce souvisí s úpravou délky pracovní doby a spočívá ve stanovení určitých zásad, jimiž se má řídit rozhodování o tom, které hodiny mají být pracovními hodinami, tj. naplněny realizací pracovních povinností, a naproti tomu, do kterých časových úseků nemá pracovní doba zasahovat.

Otázky rozvržení stanovené délky pracovní doby nelze detailně upravovat obecnými právními předpisy, neboť při jejich řešení je nutné přihlížet ke konkrétním provozním podmínkám na daném pracovišti. Vzhledem k tomu stanoví kodexy práce většinou jen základní pravidla týkající se rozvržení pracovní doby a předpokládají, že v souladu s těmito pravidly bude rozvržení pracovní doby upraveno pracovními řády nebo tzv. rozvrhem pracovních hodin, grafikony směnnosti, případně právními předpisy s odvětvovou působností nebo kolektivními smlouvami.

Např. z čl. 50 kodexu práce RSFSR vyplývá, že dobu začátku a konce denní práce (směny) určují pravidla pracovního řádu a grafikony směnnosti v souladu se zákonodárstvím. Podle § 68 odst. 2 kodexu práce Německé demokratické republiky je pracovní doba v podniku určována rozvrhem pracovních hodin, který stanoví ředitel podniku v dohodě s odborovým výborem. Zákoník práce ČSSR uvádí v § 84 odst. 1, že o rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje podle zásad stanovených vládou Česko-

slovenské socialistické republiky po projednání s Ústřední radou odborů vedoucí organizace po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu. Pro pracovníky v dopravě a spojích mohou rozvrhnout pracovní dobu příslušné ústřední orgány v dohodě s příslušným odborovým orgánem. Polský kodex práce vyjadřuje v čl. 131 § 1 zásadu, že rozvrh pracovní doby v organizaci, zejména počátek a konec práce, přestávky v práci a způsob střídání směn stanoví pracovní řád a v organizacích, které nemají pracovní řád, ředitel organizace v dohodě se závodní radou. Otázky rozvržení pracovní doby však mohou být upravovány rovněž ústředně, normativními akty Rady ministrů nebo jednotlivými ministry. Obdobně bulharský a rumunský kodex práce stanoví, že rozvržení pracovní doby upravuje pracovní řád (srov. čl. 39 odst. 4 kodexu práce Bulharské lidové republiky a § 117 odst. 3 kodexu práce Rumunské socialistické republiky). Maďarský kodex práce naproti tomu svěřuje úpravu rozvržení pracovní doby v rámci stanovených limitů kolektivním smlouvám (srov. § 39 odst. 1).

Pravidla týkající se rozvržení pracovní doby se vždy nemusí vztahovat na všechny pracovníky podniku, úřadu či organizace. Někdy platí různé rozvržení pracovní doby pro jednotlivé provozy či pracoviště v témže podniku. V úvahu připadá i to, aby s určitým pracovníkem bylo dohodnuto individuální rozvržení pracovní doby. Polský kodex práce výslovně opravňuje ředitele organizace ke stanovení individuálních rozvrhů pracovní doby (srov. čl. 131 § 2). S ohledem na specifickou povahu práce některých pracovníků (zejména vědců a umělců) připouští někdy zákonodárství o práci, aby si pracovník rozvrhoval pracovní dobu tak, jak uzná za vhodné. Např. podle kodexu práce Německé demokratické republiky mohou rámcové kolektivní smlouvy povolit u pracovníků, kteří vykonávají vědeckou nebo uměleckou činnost, aby si rozvrhovali pracovní hodiny zcela či částečně podle vlastního uvážení (srov. § 68 odst. 3).

Rozvržení pracovní doby je prostředkem aplikace stanovených limitů pracovní doby v praxi. To znamená, že účastníci pracovního poměru nemohou dodržovat stanovenou délku pracovní doby, aniž by dodržovali stanovené rozvržení pracovní doby. Pracovník je povinen odpracovat stanovený počet pracovních hodin v hodinách, které byly rozvržením pracovní doby určeny jako pracovní hodiny, nikoliv v jiných hodinách a naopak podnik, úřad či organizace jsou zásadně povinny přidělovat práci sjednanou pracovní smlouvou a vyžadovat výkon práce též pouze v pracovních hodinách určených rozvržením pracovní doby. Vzhledem k tomu, že z rozvržení pracovní doby vyplývají pro účastníky pracovního poměru tyto významné povinnosti, je třeba, aby jim rozvržení pracovní doby, jakož i doba, po kterou bude dané rozvržení platit, bylo předem známo (výjimka platí ovšem pro ty případy, kdy je pracovník oprávněn rozvrhovat si pracovní dobu podle vlastního uvážení).

Podle maďarského zákonodárství o práci musí být pracovník seznámen se svým rozvržením pracovních hodin dva týdny napřed a toto rozvržení musí platit po dobu aspoň dvou týdnů (srov. § 44 odst. 1 vládního nařízení, kterým se provádí kodex práce). Kolektivní smlouva může připustit vý-

jimky z tohoto pravidla, avšak v těchto případech musí být pracovník uvědoměn pokud možno tři dny předem o rozvržení pracovních hodin na příští týden. Podle kodexu práce RSFSR se dělníci a zaměstnanci mají dovědět o grafikonech směnnosti zpravidla nejpozději dva týdny před počátkem jejich zavedení (srov. čl. 46).

Rozvržení pracovní doby sleduje dva základní cíle:

- a) aplikovat stanovenou délku pracovní doby tak, aby se intervaly pracovní a mimopracovní doby střídaly způsobem co nejoptimálnějším z hlediska ochrany zdraví pracovníka a jeho uplatnění v rodinném životě i různých sférách společenského dění;
- b) řešit umístění pracovních hodin do jednotek času tak, jak to odpovídá společenskému zájmu na co nejlepší organizaci práce a využití výrobních prostředků.

V kodexech práce některých socialistických zemí jsou vyjádřeny hlavní záměry, které má rozvržení pracovní doby respektovat. Např. kodex práce Německé demokratické republiky vyžaduje, aby pracovní doba byla rozvržena tak, aby podporovala plnění podnikového plánu, odpovídala požadavkům ochrany zdraví při práci a vytvářela příznivé podmínky pro oddech, účast na společenském životě, zvyšování kvalifikace, jakož i kulturní a sportovní činnost pracovníků (srov. § 68 odst. 1). Dalším požadavkem je, aby rozvrh pracovních hodin v podnicích byl sestavován tak, aby zajišťoval prostřednictvím střídání směn maximální využití výrobních prostředků, zejména moderní techniky (srov. § 68 odst. 2). Podle maďarského kodexu práce musí být pracovní doba rozvržena tak, aby neohrožovala zdraví pracovníka a nezpůsobovala mu příliš vážné obtíže v jeho rodinném životě (srov. § 38 odst. 1). Kodex práce ČSSR vyžaduje, aby vedoucí organizace přihlížel při rozvržení pracovní doby k možnostem zabezpečení plynulé dopravy pracujících do zaměstnání, zásobování elektřinou, plynem, topnou parou a k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé práce a se zájmy obyvatelstva a aby nebyla narušena činnost navazujících organizací (srov. § 84 odst. 2). Kromě toho stanoví v § 87 odst. 1, že při rozvržení pracovní doby je nutno usilovat o plné využití výrobních zařízení všestranným zvyšováním směnnosti a o využití všech rezerv produktivity práce. Vedoucí organizace proto musí dbát při rozvržení pracovní doby o využití výrobních zařízení ve dvou směnách tam, kde z technologických nebo hospodářských důvodů není nezbytný třísměnný nebo nepřetržitý provoz a zajišťovat, aby všechny směny měly pracovní podmínky stejné úrovně.

Rozvržením pracovní doby se řeší především otázky počátku a konce pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech, začlenění přestávek v práci do denní pracovní doby, případně rozdělení denní pracovní doby na více částí, a dále rozdělení týdenního limitu pracovní doby na určitý počet pracovních dnů. Přitom je třeba vycházet nejen z ustanovení právních předpisů upravujících délku denní a týdenní pracovní doby, ale rovněž z právní úpravy jednotlivých druhů doby odpočinku (tj. přestávek v práci, odpočinku mezi dvěma pracovními dny či směnami, týdenního odpočinku,

svátečních dnů, každoroční dovolené), z níž vyplývá, do kterých časových intervalů nemohou pracovní hodiny zasahovat a jaké mají být v jednotlivých kalendářních obdobích relace mezi pracovní a mimopracovní dobou. Rovněž je třeba přihlížet k zákazům noční práce, které zákonodárství o práci stanoví u některých kategorií pracovníků (zejména mladistvých, žen aj.). Charakteristickým rysem právní úpravy rozvržení pracovní doby v socialistických zemích je, že odborové orgány mají právo účastnit se řešení všech významných otázek týkajících se rozvržení pracovní doby a dávat k nim svůj souhlas.

Specifické problémy musí řešit rozvržení pracovní doby v těch podnicích a organizacích, kde se vyskytuje tzv. vícesměnný provoz. Při vícesměnném provozu se doba činnosti podniku či organizace nekryje s délkou pracovní doby, neboť na skončení denní pracovní doby určité skupiny pracovníků navazuje počátek pracovní doby jiné skupiny pracovníků (tzv. směny). Lze říci, že proces zkracování pracovní doby jako součást obecného procesu zvyšování životní úrovně v socialistických zemích vyvolává potřebu širšího používání vícesměnných provozů, neboť je nezbytné vyrovnat úbytek fondu pracovní doby zvyšováním produktivity práce, odhalováním rezerv jejího růstu a zvýšenou efektivností výroby, což právě umožňuje vícesměnný provoz.

Součástí rozvržení pracovní doby ve vícesměnných provozech jsou též pravidla týkající se počtu směn a skupin pracovníků (tzv. brigád, čet), které se budou v jednotlivých směnách střídát. Vzhledem k tomu, že problematika rozvržení pracovní doby ve vícesměnných provozech je značně složitější než v jednosměnných provozech, řeší ji obvykle nikoliv pracovní řád, nýbrž zvláštní souhrn pravidel, označovaný často jako tzv. grafikon směnnosti.

Délka pracovní doby za období 24 hodin stanovená ve vícesměnných provozech rozvržením pracovní doby bývá označována nikoliv jako pracovní den nebo denní pracovní doba, nýbrž jako pracovní směna. Někdy se setkáváme s určitými pravidly týkajícími se zařazování pracovníků do směn i v obecných normativních aktech. Např. kodex práce RSFSR stanoví princip rovnoměrného střídání pracovníků v pracovních směnách a zakazuje zařazení pracovníka do práce v průběhu dvou směn za sebou následujících (srov. čl. 51). Přejít z jedné směny do druhé má zásadně probíhat po uplynutí týdne, v hodinách určených grafikonem směnnosti. V maďarském zákonodárství o práci je stanoveno, že v podnicích s vícesměnným provozem se zařazení pracovníků do různých směn musí, pokud možno, střídát v pravidelných intervalech. Na žádost pracovníka mohou být připuštěny výjimky. Pracovnice, počínaje od čtvrtého měsíce těhotenství a matky dětí do jednoho roku, mají být, pokud možno, zařazovány do ranních směn (srov. § 44 odst. 2 a 3 vládního nařízení, kterým se provádí kodex práce Maďarské lidové republiky).

Povaha některých druhů prací nebo charakter výroby či činnosti některých podniků, úřadů a organizací (zejména těch, kde se vyskytuje nepřetržitý provoz) neumožňuje dodržovat stanovené limity denní a týdenní pra-

covní doby ve všech dnech a týdnech. Proto je nezbytné, aby zákonodárství o práci připouštělo v těchto případech pružnou aplikaci stanovené délky denní a týdenní pracovní doby v podobě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, při němž počet pracovních hodin v jednotlivých dnech a týdnech kolísá, avšak v průměru za určité období je stanovená délka pracovní doby zachovávána. S umožněním tohoto způsobu rozvržení pracovní doby se setkáváme v zákonodárství o práci všech členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci, avšak označení tohoto způsobu rozvržení pracovní doby je různé (např. tzv. sumární evidence pracovní doby, rovnovážná pracovní doba, diferencovaná pracovní doba, odchylné rozvržení pracovní doby apod.). I když v jednotlivých aspektech se setkáváme s určitými rozdíly při srovnání právní úpravy této problematiky v jednotlivých zemích, podstata přijatých řešení je stejná.

Sovětské zákonodárství o práci připouští zavedení tzv. sumární evidence pracovní doby za předpokladu udělení souhlasu odborového orgánu v nepřetržitých provozech podniků, úřadů a organizací, a také na jednotlivých úsecích podnikové výroby (cechy, dílny apod.), kde podmínky výroby neumožňují zachovávat stanovenou denní nebo týdenní pracovní dobu (srov. čl. 28 Osnov zákonodárství o práci). Při sumární evidenci pracovní doby nesmí délka pracovní doby za evidenční období převyšovat normální počet pracovních hodin (tj. normativně stanovený limit normální nebo zkrácené délky pracovní doby vyplývající z čl. 21 nebo 22 Osnov zákonodárství o práci).

Kodex práce ČSSR stanoví v § 85 možnost odchylného rozvržení pracovní doby, nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přitom v určeném období, zpravidla čtyřtýdenním, přesahovat hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu. Podle směrnic vydaných ústředním orgánem v dohodě s příslušným odborovým orgánem mohou vedoucí organizací rozvrhnout pracovní dobu též tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období celého kalendářního roku, pokud jde o pracovní činnosti, u nichž se v průběhu kalendářního roku projevuje rozdílná potřeba práce, nebo v období sezóny či kampaně u prací sezónních nebo kampaňových.

Podle kodexu práce Polské lidové republiky může být pracovní doba v nepřetržitém provozu a na těch pracovištích, kde práce nemůže být přerušována vzhledem k nutnosti plynulého uspokojování potřeb obyvatelstva prodloužena tak, aby v průměru za určené evidenční období netrvala déle než 4 týdny nepřesahovala 48 hodin (srov. čl. 132). V rámci tohoto limitu může být v některých týdnech denní práce prodloužena do 12 hodin.

Právní úpravu rozvržení pracovní doby významně ovlivňuje proces zkracování pracovní doby, pokud snížení délky týdenní pracovní doby je tak výrazné, že vytváří možnost jejího rozvržení na menší počet pracovních dnů, aniž by se značně zvýšila délka denní pracovní doby. Proto bylo zkrácení pracovní doby v řadě socialistických zemí (např. v SSSR, ČSSR,

Německé demokratické republiky, Bulharské lidové republiky) spojeno s přechodem většiny pracovníků na pětidenní pracovní týden.²⁹⁾

V literatuře těchto zemí se zpravidla rozlišují dva druhy pracovního týdne — pětidenní a šestidenní pracovní týden, přičemž pětidenní pracovní týden se dvěma volnými dny bývá označován za základní režim práce.

Správnost orientace procesu zkracování pracovní doby na snížení délky týdenní pracovní doby, nikoliv délky denní pracovní doby, potvrdily výsledky četných sociologických průzkumů, které ukázaly, že rozšíření mimo-pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech bývá často pohlcováno různými časovými ztrátami, souvisejícími zejména s cestou ze zaměstnání a s provozem domácnosti, a proto obvykle nevede k významnému rozšíření volného času pracujících. Naproti tomu rozšíření týdenního odpočinku na dva kalendářní dny ušetří pracovníkovi každý týden jednu cestu do zaměstnání a zpět a umožňuje soustředit volný čas do ucelených časových úseků, které lze vhodně využívat i k rekreaci v přírodě.

Přechodnou etapu mezi tradičním rozvržením týdenní pracovní doby na 6 pracovních dnů a obecným používáním pětidenního pracovního týdne představuje zavádění volných dnů, vkládaných pouze do některých týdnů. Úpravu těchto otázek obsahuje polský kodex práce, který počítá s tím, že v případě poskytnutí doplňkových dnů pracovního volna v některých týdnech — při dodržení 46 hodin jako průměrné pracovní doby — může být denní pracovní doba prodloužena až na 9 hodin a pracovní doba v týdnech, ve kterých se nevyskytuje další den volna, až na 48 hodin (srov. čl. 147). V případech, kdy je používána kratší pracovní doba než 46 hodin týdně v důsledku zavedení dalšího dne pracovního volna v každém týdnu, může být pracovní doba prodloužena v dalších dnech v týdnu na 9 hodin, ne však více než o 2 hodiny denně (srov. čl. 148 § 1).

PŘESČASOVÁ PRÁCE

V socialistickém pracovním právu je přesčasová práce chápána jako výjimečný jev. Její používání v praxi je proto přípustné pouze při splnění předpokladů stanovených zákonodárstvím o práci. Stanovením těchto předpokladů se sleduje omezení přesčasové práce na případy, kdy je to nezbytné, a zároveň ochrana určitých kategorií pracovníků, pro něž by výkon přesčasové práce mohl mít zvlášť nepříznivé důsledky.

Pojem přesčasové práce je možné charakterizovat následujícími znaky:

- jde o práci nad stanovený limit denní či týdenní pracovní doby, případně nad počet pracovních hodin stanovených pro určené evidenční období, konanou pracovníkem na základě příkazu vedení podniku, úřadu či organizace, případně s vědomím tohoto vedení;
- výkon přesčasové práce musí vyplývat z důvodu předvídaného normativním aktem;

²⁹⁾ K problematice zavádění pětidenního pracovního týdne srov. podrobněji Pjati-dnevnaja rabočaja nedelja (kolektiv autorů), Ekonomika, Moskva 1967.

- přesčasová práce může být konána pouze v omezeném rozsahu, který zákonodárství o práci připouští;
- k výkonu přesčasové práce musí být dán souhlas příslušného orgánu (tj. odborového orgánu, případně inspekce práce);
- přesčasová práce nesmí být nařízena pracovníkům (pracovnícím), na které se vztahuje zákaz výkonu přesčasové práce;
- výkon přesčasové práce musí být pracovníkovi kompenzován způsobem předepsaným v zákonodárství o práci (v podobě zvýšené odměny nebo případně v podobě náhradního volna).

Tyto charakteristické znaky zároveň umožňují odlišovat přesčasovou práci od jiných případů překročení stanovené délky pracovní doby, které jsou zákonodárstvím o práci rovněž výjimečně dovoleny, pojí se však pro pracovníky s jinými právními důsledky (týká se zejména sumární evidence pracovní doby a tzv. nenormovaného pracovního dne).

K právním prostředkům, prostřednictvím nichž kodexy práce členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci, případně další normativní akty omezují používání přesčasové práce, patří zejména stanovení vyčerpávajícího výčtu důvodů k nařizování přesčasové práce, stanovení maximálního počtu pracovních hodin, které mohou být pracovníkem odpracovány v určitých obdobích, požadavek souhlasu odborového orgánu a stanovení okruhu pracovníků, kterým přesčasová práce nesmí být nařízena nebo kteří mohou vykonávat přesčasovou práci pouze za předpokladu, že s tím souhlasí. Kromě toho však může do jisté míry působit k omezování přesčasové práce i právní úprava jejích důsledků, tj. způsobu kompenzace přesčasové práce. Jestliže je výkon přesčasové práce spojen se zvýšenou odměnou, znamená to pro zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru zvýšení mzdových nákladů a tato skutečnost rovněž přispívá k tomu, aby přesčasová práce nebyla nařizována v případech, kdy to není plně opodstatněné.

V Sovětském svazu stanoví důvody pro výjimečné používání přesčasové práce zákonodárství svazových republik (srov. čl. 27 Osnov zákonodárství o práci). Kodex práce RSFSR např. uvádí v čl. 55, že přesčasová práce je povolena v následujících výjimečných případech:

1. při výkonu prací nutných pro obranu země, a také za účelem odvrácení nebo urychleného odstranění následků živelní události či provozní nehody;
2. při výkonu společensky nutných pracích týkajících se zásobování vodou, plynem, topivem, osvětlení, kanalizace, dopravy a spojů, jestliže se jedná o odstranění živelních nebo neočekávaných okolností, narušujících jejich pravidelný průběh;
3. při nutnosti ukončit započatou práci, která nemohla být ukončena v důsledku nepředvídaného zdržení způsobeného technickými příčinami v průběhu normálního počtu pracovních hodin, jestliže by přerušení započaté práce mohlo vést ke ztrátám nebo zničení státního nebo společenského majetku;
4. při výkonu prací dočasné povahy týkajících se opravy nebo údržby zaří-

zení nebo náradí, a to v těch případech, kdy by neprovedení těchto prací vedlo k přerušení práce značného počtu pracovníků;

5. jedná-li se o pokračování v práci, která nesnese přerušení, a to v případech, kdy se na následující směnu nedostavil pracovník, který měl dosavadního pracovníka vystřídat; v těchto případech je vedení zároveň povinnou okamžitě přijmout opatření k nahrazení nedostavivšího se pracovníka jiným pracovníkem.

Kodex práce Německé demokratické republiky, jakož i kodex práce ČSSR přímo neuvádějí důvody, které mohou vést k používání přesčasové práce, ale zdůrazňují výjimečný charakter přesčasové práce (srov. § 73 odst. 2 kodexu práce NDR a § 97 odst. 1 kodexu práce ČSSR). Kodex práce Polské lidové republiky rozlišuje dvě skupiny případů, kdy je přípustná přesčasová práce, a to:

1. případy nutnosti provedení záchranných akcí k ochraně života nebo zdraví lidí, k ochraně majetku nebo odstranění následků havárií;
2. případy zvláštních potřeb zaměstnavatele (srov. čl. 133 § 1).

Maďarský kodex práce přenechává úpravu podmínek, za nichž může být používána přesčasová práce, kolektivním smlouvám (srov. § 39 odst. 1). Bulharský kodex práce uvádí v podstatě tytéž důvody pro používání přesčasové práce jako kodex práce RSFSR, s tím rozdílem, že se zmiňuje o přípustnosti přesčasové práce při intenzivních sezónních pracích, jestliže z technických příčin nemůže být zvýšen počet pracovníků nebo je nedostatek pracovních sil (srov. čl. 46 bod e)). Rovněž rumunský kodex práce uvádí v § 118 odst. 1 výčet důvodů pro používání přesčasové práce v podstatě shodný s výčtem důvodů obsažených v kodexu RSFSR, avšak tento výčet není zcela vyčerpávající, neboť podle § 119 může být výkon práce nad normální pracovní dobu rovněž vyžadován za jiných zvláštních okolností, v zájmu výroby nebo práce.

Souhlas odborového orgánu, který kodexy práce členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci zásadně vyžadují pro používání přesčasové práce, musí vždy předcházet výkonu přesčasové práce. Jestliže důvod pro výkon přesčasové práce nebylo možné předvídat, postačuje zpravidla, že odborový orgán (inspekce práce) dal svůj souhlas dodatečně, musí však být neprodleně uvědoměn (srov. např. čl. 47 kodexu práce Bulharské lidové republiky).

V Sovětském svazu činí maximální počet přesčasových hodin, které může jednotlivý dělník či zaměstnanec odpracovat, 4 hodiny za období dvou dnů za sebou následujících a 120 hodin za rok (srov. čl. 27 Osnov zákonodárství o práci). Kodex práce RSFSR v souvislosti s omezením rozsahu přesčasové práce zároveň stanoví povinnost vedení podniku, úřadu či organizace vést u každého pracovníka přesnou evidenci vykonané přesčasové práce (srov. čl. 56 odst. 2).

Stejně maximální počty přípustných přesčasových hodin, připadajících na jednotlivého pracovníka za období dvou dnů za sebou následujících a za období roku stanoví kodex práce Německé demokratické republiky (srov. § 73 odst. 3). Kodex práce NDR však zároveň stanoví, že do maxi-

málního počtu přípustných přesčasových hodin se nezahrnují přesčasové hodiny, jejichž výkon je nutný v naléhavých případech. Kromě toto mohou být pro určitá odvětví stanoveny rámcovými kolektivními smlouvami jiné maximální hranice (srov. § 73 odst. 3).

Kodex práce ČSSR nestanoví maximální počet přesčasových hodin za období dvou dnů za sebou následujících, nýbrž za období týdne. Podle § 97 odst. 2 nesmí práce přesčas činit u pracovníka více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. Tento princip je však prolomen poměrně širokým okruhem výjimek, neboť se nevztahuje na práce zemědělské, sezónní a kampaňové, na dopravu a spoje, na nepřetržité provoz, na mimořádně naléhavé práce spojené se zásobováním obyvatel a s poskytováním služeb obyvatelstvu a na opravářské a údržbářské práce v bytových organizacích. Maximální počet přípustných přesčasových hodin u jednotlivého pracovníka za období roku je podle československého kodexu práce vyšší než podle zákonodárství o práci v SSSR a v NDR a činí 150 hodin. I z tohoto omezení jsou připuštěny výjimky na základě rozhodnutí ústředních orgánů a vlády (srov. § 97 odst. 3–5).

Polský kodex práce stanoví maximální počet přípustných přesčasových hodin u jednotlivého pracovníka pouze za období kalendářního roku, a to na 120 hodin (srov. čl. 133 § 2). Rada ministrů je zmocněna k tomu, aby po dohodě s Ústřední radou odborů stanovila v určených podnicích (úřadech, organizacích) nebo hospodářských odvětvích na určitou dobu jiný přípustný počet přesčasových hodin (srov. čl. 133, § 3). Maďarský kodex práce přímo nestanoví žádný maximální počet přesčasových hodin, což souvisí s tím, že úpravu podmínek konání přesčasové práce svěřuje kolektivním smlouvám (srov. § 39 odst. 1). Z vládního nařízení, kterým se provádí kodex práce, vyplývá, že za přesčasovou práci se zásadně považuje práce konaná nad stanovenou denní pracovní dobu. Jestliže však nebyl stanoven limit pracovní doby na pracovní den, považuje se za přesčasovou práci práce konaná nad týdenní pracovní dobu, nad měsíční pracovní dobu nebo nad roční pracovní dobu (srov. § 46 odst. 1 cit. nař.).

Kodex práce Bulharské lidové republiky stanoví, obdobně jako polský kodex práce, pouze maximální počet přesčasových hodin připadajících u pracovníka na období kalendářního roku, a to na 150 hodin (srov. čl. 48). Výjimky z tohoto omezení platí pro případy, kdy přesčasová práce je konána za účelem provedení prací týkajících se obrany republiky nebo za účelem odvrácení živelních pohrom či boje proti nim. Maximální počty přesčasových hodin ve vztahu k určitým obdobím (tj. dnu, týdnu, měsíci) upravuje Nařízení o pracovní době a době odpočinku dělníků a zaměstnanců z 5. 3. 1958 ve znění novelizujících předpisů.³⁰⁾ Podle čl. 30 tohoto nařízení činí maximální délka přesčasové práce u pracovníka nejvýše 4 hodiny při denní práci a 3 hodiny při noční práci v průběhu dvou pracovních

³⁰⁾ Srov. Trudovo pravo – normativni aktove (sestavila Elizaveta Christova), Sofijská univerzita Klimenta Ochridského, Sofia 1975, str. 64 a násl.

dnů za sebou následujících, 10 hodin za týden při práci přesčas ve dne a 8 hodin za týden při práci přesčas v noci a 40 hodin za měsíc.

Rumunský kodex práce rozlišuje případy výkonu přesčasové práce z vážných naléhavých důvodů stanovených v § 118 odst. 1, kdy o používání přesčasové práce rozhoduje vedení v dohodě s odborovým orgánem a případy výkonu přesčasové práce za jiných zvláštních okolností, v zájmu výroby a práce podle § 119, v nichž nesmí počet přesčasových hodin přesahovat 120 hodin za rok u jednotlivého pracovníka, a které vyžadují předchozí schválení příslušných ústředních orgánů. Ve zcela výjimečných případech je Rada ministrů oprávněna povolit výkon přesčasové práce v určitých jednotkách ve vyšším rozsahu než 120 hodin za rok na pracovníka, aniž by však byl překročen limit 360 hodin za rok na pracovníka.

Zákonodárství o práci členských zemí Rady vzájemně hospodářské pomoci obsahuje zákazy nařízení přesčasové práce především ve vztahu k mladistvým, těhotným ženám a matkám dětí do určitého věku. V některých zemích se zákazy používání přesčasové práce mladistvých vztahují na všechny mladistvé do 18 let (srov. čl. 78 Osnov zákonodárství o práci, § 166 odst. 1 kodexu práce ČSSR, čl. 203 kodexu práce Polské lidové republiky). V jiných zemích se naproti tomu vztahují pouze na mladistvé do 16 let (srov. § 139 odst. 3 kodexu práce Německé demokratické republiky, čl. 181 odst. 2 kodexu práce Rumunské socialistické republiky, čl. 116 kodexu práce Bulharské lidové republiky a § 38 odst. 4 kodexu práce Maďarské lidové republiky).

Na těhotné ženy se zpravidla vztahují zákazy výkonu přesčasové práce po celou dobu těhotenství. Pouze kodex práce Maďarské lidové republiky vztahuje tento zákaz na ženy počínaje od čtvrtého měsíce těhotenství (srov. § 38 odst. 3). Na matky, pečující o děti se v některých zemích vztahují zákazy nařízení přesčasové práce po dobu než dítě dosáhne věku jednoho roku. Tyto zákazy jsou např. stanoveny v čl. 69 Osnov zákonodárství o práci a v § 156 odst. 3 kodexu práce ČSSR. Kodex práce Maďarské lidové republiky zakazuje v § 38 odst. 3 nařízení přesčasové práce matkám dětí do 6 měsíců a kodex práce Bulharské lidové republiky zakazuje v čl. 114 výkon přesčasové práce u matek dětí do 10 měsíců. V některých zemích se zákazy přesčasové práce týkají také kojících matek. Např. kodex práce Německé demokratické republiky stanoví zákaz konání přesčasové práce kojícími matkami v § 130 odst. 1 a rovněž kodex práce Rumunské socialistické republiky stanoví tento zákaz v čl. 152 odst. 1. Osnovy zákonodárství o práci stanoví vedle zákazu nařízení přesčasové práce ženám s dětmi do jednoho roku rovněž zákaz nařízení přesčasové práce kojícím matkám (srov. čl. 69).

V zákonodárství o práci řady socialistických zemí nacházíme též pravidla o tom, že matkám dětí do určitého věku může být přidělena přesčasová práce pouze za předpokladu, že s tím souhlasí. Např. podle Osnov zákonodárství o práci nesmí být ženám majícím děti ve věku od jednoho do osmi let nařízena přesčasová práce bez jejich souhlasu (srov. čl. 69 odst. 3). Podle kodexu práce Německé demokratické republiky mohou

výkon přesčasové práce odmítnout ženy, které pečují ve své domácnosti bez dostatečné pomoci o dítě mladší 6 let nebo o člena rodiny, jestliže dítě nebo člen rodiny potřebují tuto péči (srov. § 130 odst. 2). Z polského a maďarského kodexu práce vyplývá, že matky s dětmi do jednoho roku mohou vykonávat přesčasnou práci pouze tehdy, jestliže s tím souhlasí (srov. čl. 178 § 2 kodexu práce PLR a § 38 odst. 3 kodexu práce MLR).

Zákazy výkonu přesčasové práce nebo specifická omezení výkonu přesčasové práce jsou v některých socialistických zemích stanoveny též ve vztahu k určitým dalším kategoriím pracovníků, zejména pracovníkům konajícím práci za zdraví škodlivých podmínek, invalidům, studujícím při zaměstnání (srov. např. čl. 54 odst. 2 kodexu práce RSFSR, § 46 odst. 2 vládního nařízení, kterým se provádí zákoník práce Maďarské lidové republiky a §§ 27–29 nařízení Rady ministrů Bulharské lidové republiky o pracovní době a době odpočinku dělníků a zaměstnanců z 5. 3. 1958 ve znění novelizujících předpisů).

PŘESTÁVKY V PRÁCI

Významnou dobu odpočinku představují přestávky v práci, které velmi úzce souvisejí s délkou pracovní doby a povahou konané práce. Vzhledem k tomu, že přestávky v práci jsou časovými úseky vklíněnými do intervalu pracovního dne (směny), ovlivňuje jejich poskytování velmi bezprostředně křivku pracovní výkonnosti a tím i produktivitu práce. Organizace práce v podmínkách vysokého stupně kooperovanosti pracovního procesu obvykle neumožňuje pracovníkovi přerušovat práci v závislosti na individuálním pocitu únavy, ačkoliv rezistence proti únavě je i za týchž objektivních podmínek výkonu práce u jednotlivých pracovníků různá. V zákonodárství o práci je nutné s těmito aspekty počítat a vytvářet takový režim přestávek v práci, který by účinně pomáhal kompenzovat intenzitu pracovního zatížení a co nejvíce stabilizovat výkonnost pracovníka během směny.

Pojem přestávky v práci označuje v pracovním právu časové úseky uvnitř pracovního dne, během nichž má pracovník právo na to, aby mu ze strany zaměstnavatele nebyly přidělovány žádné pracovní úkoly, tj. aby na něm nebyl vyžadován výkon práce a zaměstnavatel je naopak povinen zdržet se jakéhokoliv přidělování práce. Chování pracovníka během přestávky v práci není determinováno jeho pracovními povinnostmi, nýbrž je v jeho vlastní dispozici. Tato skutečnost se někdy v zákonodárství o práci výslovně uvádí. Např. podle čl. 57 odst. 2 kodexu práce RSFSR využívá dělník nebo zaměstnanec přestávky podle vlastního uvážení a na dobu přestávky má právo se vzdálit z místa výkonu práce.

Poskytování přestávek v práci může sloužit různým účelům. Z hlediska účelovosti lze třídit přestávky upravené v zákonodárství o práci takto:

- a) přestávky na odpočinek;
- b) přestávky na jídlo (příčemž může být blíže specifikováno, zda se má jednat o svačinu či oběd);

- c) přestávky sloužící zároveň k odpočinku i k požití jídla;
- d) přestávky na kojení;
- e) přestávky na ohřátí;
- f) přestávky na hygienické potřeby.

Úprava přestávek na odpočinek a jídlo se zpravidla vyskytuje v rámci obecné zákonné úpravy pracovní doby (srov. např. čl. 29 Osnov zákonodárství o práci, § 40 odst. 1 kodexu práce Maďarské lidové republiky, § 71 odst. 1 kodexu práce Německé demokratické republiky, § 89 kodexu práce ČSSR, § 17 odst. 1 kodexu práce Rumunské socialistické republiky). Úprava týkající se přestávek ke kojení bývá naproti tomu obvykle zařazena mezi zákonná ustanovení, jež upravují tzv. zvláštní pracovní podmínky žen.

Kromě těchto druhů přestávek v práci, které jsou předmětem obecné úpravy, se vyskytují specifické druhy přestávek v práci, které jsou upravovány pouze v předpisech s resortní působností, v kolektivních smlouvách či pracovních řádech a poskytovány pouze pracovníkům konajícím práce za specifických objektivních podmínek (např. ve zvláště prašném prostředí, v nekrytých prostorách za nízké teploty ovzduší apod.). Účelem těchto přestávek je kompenzovat nepříznivé vlivy pracovního prostředí tím, že pracovníkovi je dán během pracovní směny přiměřený čas ke zvýšené hygieně, ohřátí apod.

Právní úprava přestávek poskytovaných na jídlo a odpočinek se zaměřuje zejména na následující problémy:

- a) délka přestávek v práci;
- b) počet přestávek v práci připadající na pracovní den (pracovní směnu);
- c) způsob začlenění přestávek do intervalu mezi počátkem a koncem pracovního dne (směny);
- d) započitatelnost přestávek v práci do pracovní doby.³¹⁾

V obecném normativním aktu nelze stanovit do všech podrobností právní režim přestávek v práci. Setkáváme se proto s tím, že kodex práce stanoví pouze určité minimální či maximální hranice týkající se délky přestávek v práci a podrobnosti přenechává pracovním řádům, případně kolektivním smlouvám, v nichž lze brát v úvahu konkrétní provozní podmínky a povahu práce.

Při konkrétním určování délky přestávky v práci je třeba přihlížet především k tomu, zda určený časový rozsah přestávky bude v daných podmínkách dostatečný ke splnění účelu přestávky. Fyziologické výzkumy, které byly v rozsáhlém měřítku prováděny např. v Sovětském svazu, ukázaly, že vedle přestávky za účelem požití jídla je v některých průmyslových odvětvích žádoucím včleňovat do průběhu pracovní směny krátké přestávky (mikropauzy), v rozsahu např. 2–3 minuty, ke konci směny 5–7 minut, jichž je možné využívat též k aktivnímu odpočinku pracovníků (např. ke gymnastice, při níž se uvádějí do činnosti ty svalové skupiny,

³¹⁾ Srov. Eva Novotná, K problematice přestávek v práci, Socialistická zákonost č. 9/1971, str. 515 a násl.

kteře jsou při výkonu práce nerovnoměrně zatěžovány.³²⁾ S přihlédnutím k výsledkům těchto vědeckých výzkumů nebylo do čl. 29 Osnov zákonodárství o práci zařazeno pravidlo o minimální délce přestávek v práci, nýbrž bylo stanoveno, že přestávka na odpočinek a jídlo se poskytuje v délce nejvýše dvou hodin.

Kodex práce Německé demokratické republiky vyjadřuje zásadu, že délka a počet přestávek v práci musí být stanoveny v závislosti na povaze pracovních podmínek (srov. § 71 odst. 1). Zároveň však určuje minimální délku přestávky v práci na 15 minut a minimální délku polední přestávky na 30 minut (srov. § 71 odst. 2). Kodex práce ČSSR stanoví minimální délku přestávky na jídlo a oddech na 15 minut (srov. § 89 odst. 1). Kodex práce Rumunské socialistické republiky stanoví pouze minimální délku přestávky určené na jídlo, a to na půl hodiny (srov. § 117 odst. 1). Naproti tomu polský, bulharský a maďarský kodex práce přímo nevymezují minimální ani maximální délku přestávky (přestávek) v práci a ponechávají úpravu těchto otázek pracovnímu řádu, případně kolektivní smlouvě (srov. čl. 131, § 1 kodexu práce PLR, čl. 49 kodexu práce BLR a § 40 odst. 1 kodexu práce MLR).

Způsob začlenění přestávky v práci do sledu pracovních hodin výslovně upravují pouze kodexy práce některých zemí. Např. podle kodexu práce RSFSR se přestávka na odpočinek a jídlo musí zásadně poskytnout v průběhu 4 hodin od započetí práce (srov. čl. 57 odst. 3). Podle kodexu práce Německé demokratické republiky nesmí pracovník konat práci déle než 4½ hodiny bez poskytnutí přestávky (srov. § 71 odst. 1). Podle kodexu práce ČSSR musí být přestávka poskytnuta nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce (srov. § 89 odst. 1).

Specifickým problémem je poskytování přestávek v práci v nepřetržitých provozech, resp. tam, kde pracovní proces vzhledem ke své povaze nesnese přerušení. Zákonodárství o práci většinou řeší tento problém tak, že nezaručuje poskytování přestávky určité minimální délky, nýbrž pouze vyžaduje, aby pracovníkovi byla dána možnost požití jídla v průběhu směny. V takových případech se pracovník zpravidla nemůže vzdát ze svého pracoviště a je proto nutné, aby byl zajištěn na pracovišti nebo do jeho bezprostřední blízkosti přísun jídla a nápojů.

V zákonodárství o práci socialistických zemí se většinou nepřipouští započítání přestávek na oddech a jídlo do pracovní doby. K započítání do pracovní doby dochází pouze u přestávek poskytovaných za účelem požití jídla v provozních podmínkách, kde nesmí být přerušen pracovní proces, u přestávek poskytovaných za účelem kompenzace zvláštní namáhavosti práce, zvláštních klimatických či zdraví škodlivých vlivů působících na pracovníka a u přestávek ke kojení. Uplatnění tohoto řešení odpovídá tendenci zvyšovat v průběhu procesu zkracování pracovní doby úroveň produktivity práce a maximálně využívat pracovní doby k efektivnímu výkonu práce.

³²⁾ Srov. Voprosy fiziologii truda, Moskva 1957, str. 116 a násl.

V ČSSR bylo uplatněno řešení poněkud odchylné v tom směru, že se umožňuje započítání minimální délky přestávky v práci do pracovní doby. Započitatelnost přestávky na oddech a jídlo do pracovní doby v rozsahu 15 minut vyplývá z § 10 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb., kterým se provádí zákoník práce.

DENNÍ ODPOČINEK

V zákonodárství o práci socialistických zemí se setkáváme též s pravidly o minimální délce odpočinku pracovníka mezi dvěma pracovními dny (mezi dvěma směnami). I když rozsah doby odpočinku v jednotlivých kalendářních dnech závisí především na délce denní pracovní doby, mají tato pravidla rovněž své opodstatnění, neboť brání tomu, aby při rozvržení pracovní doby byl počátek dalšího pracovního dne (směny) stanoven bez dostatečného časového odstupu od konce předcházejícího pracovního dne (směny).

Obdobný význam jako stanovení minimální délky denního odpočinku mají pravidla o tom, že pracovníci se mají rovnoměrně střídat v pracovních směnách nebo o tom, že není přípustný výkon práce ve směnách za sebou následujících (srov. např. čl. 51 odst. 2 a 3 kodexu práce RSFSR).

Kodex práce Německé demokratické republiky a kodex práce ČSSR stanoví obecně minimální délku denního (mezisměnného) odpočinku na 12 hodin (srov. § 72 odst. 1 kodexu práce NDR a § 90 odst. 1 kodexu práce ČSSR). Podle kodexu práce Maďarské lidové republiky má pracovník právo na odpočinek v rozsahu aspoň 8 hodin za sebou následujících mezi ukončením práce v určitém dnu a nastoupením práce v příštím dnu (srov. § 38 odst. 2). Kodex práce Rumunské socialistické republiky stanoví zásadu, že časový úsek mezi dvěma pracovními dny činí nejméně 12 hodin za sebou následujících, počítaje interval mezi koncem pracovní směny v jednom dnu a začátkem pracovní směny v následujícím dnu; tento interval může být kratší při střídání směn, musí však činit aspoň 8 hodin (srov. § 117 odst. 2). Kodex práce Bulharské lidové republiky zaručuje pracovníkům s normálním pracovním dnem právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma pracovními dny v rozsahu 12–16 hodin (srov. čl. 50).

Zkrácení stanovené minimální délky denního odpočinku připouští zákonodárství o práci uvedených zemí pouze ve výjimečných případech. Např. kodex práce ČSSR uvádí taxativně případy, kdy nemusí být dodržena minimální délka odpočinku mezi dvěma směnami (srov. § 90 odst. 2). Zkrácený odpočinek však musí činit nejméně 8 hodin a u žen pracujících v nepřetržitých provozech nejméně 11 hodin.

TÝDENNÍ ODPOČINEK

V právní úpravě týdenního odpočinku je třeba rozlišovat na jedné straně obecné zásady, týkající se poskytnutí týdenního odpočinku, tj. normální režim týdenního odpočinku a na druhé straně přípustné odchylky od těchto zásad, jež můžeme souhrnně označit jako speciální režim týdenního odpo-

činku. Normální režim týdenního odpočinku spočívá na následujících principech:

- a) princip periodičnosti;
- b) princip nepřetržitosti (kontinuity);
- c) princip zaručení minimální délky;
- d) princip simultánního poskytování všem pracovníkům podniku, úřadu či organizace;
- e) princip fixace na určitý kalendářní den.³³⁾

Ustanovení kodexů práce vyjadřující princip periodičnosti týdenního odpočinku jsou formulována různě, avšak jejich smysl je v podstatě shodný. Mluví se např. o poskytování odpočinku jednou týdně nebo přímo o týdenním odpočinku. Princip nepřetržitosti týdenního odpočinku směřuje k tomu, aby hodiny pracovního volna, z nichž se skládá délka týdenního odpočinku, tvořily souvislý sled nepřerušovaný intervaly pracovní doby. Při týdenním odpočinku má vznikat časový úsek, do něhož výkon pracovních povinností nezasahuje a proto nemá být délka týdenního odpočinku rozdělována na více částí. V zákonodárství o práci může být tento princip vyjádřen označením týdenního odpočinku jako odpočinku nepřetržitého nebo též tím, že se vyžaduje, aby týdenní odpočinek zahrnoval celý kalendářní den.

Někdy se zákonodárství o práci nezmiňuje o poskytování týdenního odpočinku, nýbrž o zákazu zaměstnávání v určitý kalendářní den, který je označen jako den volna (srov. čl. 138 § 1 kodexu práce Polské lidové republiky, § 72 odst. 2 kodexu práce Německé demokratické republiky a § 41 odst. 1 kodexu práce Maďarské lidové republiky). Den pracovního volna je pak obklopen před svým počátkem i po svém skončení určitými úseky mimopracovní doby, které však nejsou považovány za součást týdenního odpočinku. Naproti tomu v těch zemích, kde je stanovena minimální délka týdenního odpočinku určitým počtem hodin, zahrnují se do délky týdenního odpočinku hodiny pracovního volna již od konce poslední pracovní směny pracovníka před dnem týdenního odpočinku. Např. v SSSR je stanovena minimální délka týdenního odpočinku na 42 hodin, v ČSSR na 32 hodin, v Bulharské lidové republice na 38 hodin a v Rumunské socialistické republice na 24 hodin (srov. čl. 30 odst. 2 Osnov zákonodárství o práci, § 92 odst. 1 kodexu práce ČSSR, čl. 51 kodexu práce BLR a § 124 kodexu práce RSR).

Rozsah mimopracovní doby vznikající při týdenním odpočinku je ovšem ovlivňován nejen stanovenou minimální délkou týdenního odpočinku, ale zároveň i maximálním limitem týdenní pracovní doby a jeho rozvržením na pracovní dny, resp. délkou pracovní doby během posledního pracovního dne v týdnu. Z toho vyplývá, že se rozsah této mimopracovní doby může

³³⁾ Srov. Eva Novotná, K právní problematice dnů pracovního klidu, Právník č. 10, roč. 1970, str. 861 a násl.

měnit (zvětšovat či zmenšovat), aniž by došlo ke změně v úpravě délky týdenního odpočinku.

Princip simultánnosti při poskytování týdenního odpočinku vyjadřuje výslovně např. zákoník práce ČSSR, který vyžaduje, aby byl nepřetržitý odpočinek v týdnu stanoven všem pracovníkům organizace na stejný den, pokud to umožňuje provoz organizace (srov. § 92 odst. 2). Princip simultánnosti při poskytování týdenního odpočinku úzce souvisí s dalším rysem týdenního odpočinku, a to s jeho fixací na určitý den — neděli. Kodexy práce socialistických zemí stanoví, že nepřetržitý týdenní odpočinek připadá zásadně na neděli, nebo že neděle je dnem pracovního volna. Někdy jsou stanovena též pravidla o tom, že nemůže-li být pracovníkovi poskytován každý týden odpočinek v neděli, musí aspoň jednou za určité delší období připadnout týdenní odpočinek na neděli (srov. např. § 124 odst. 2 kodexu práce Rumunské socialistické republiky a čl. 138 § 2 kodexu práce Polské lidové republiky).

Při aplikaci zásad, které se týkají poskytování týdenního odpočinku, je nutné připustit určité výjimky. To znamená, že některým pracovníkům může být poskytován týdenní odpočinek, aniž by byla respektována některá či některé ze zásad normálního režimu týdenního odpočinku. Vytváří se pro ně tudíž zvláštní režim týdenního odpočinku.

Zvláštní režimy týdenního odpočinku se mohou vyznačovat poskytováním tohoto odpočinku v jiný den než v neděli, zvláštní periodičností tohoto odpočinku, který nepřichází každý týden nebo není poskytován všem pracovníkům téhož podniku současně, snížením délky týdenního odpočinku pod zákonné minimum, případně jejím rozdělením na několik intervalů, připadajících na různé dny, nebo kumulací dnů týdenního odpočinku. Těmto zvláštním režimům bývají v pracovním zákonodárství podrobovány jednak určité kategorie podniků, jednak určité kategorie pracovníků. Jde především o takové podniky, jejichž provoz nemůže být přerušován z toho důvodu, že uspokojují základní naléhavé potřeby obyvatelstva. Dále jde o průmyslové podniky s nepřetržitým provozem, v nichž přerušování provozu není možné z důvodu technologie výroby nebo proto, že by vedlo ke znehodnocení surovin či produkce.

Od zvláštního režimu týdenního odpočinku je třeba odlišovat případy, kdy pracovník podléhá normálnímu režimu týdenního odpočinku, avšak výjimečně je povolán k výkonu práce v den týdenního odpočinku. Důvody, které mohou vést k tomu, že na pracovníkovi je výjimečně požadován výkon práce v den týdenního odpočinku, bývají obdobné důvodům, které mohou vést k nařízení přesčasové práce. Práce v den týdenního odpočinku je někdy posuzována jako práce přesčasová a spojená s nárokem na příplatek (který bývá vyšší než za přesčasnou práci odpracovanou v pracovních dnech), někdy se pojí naopak s nárokem na poskytnutí náhradního volna. V zákonodárství některých zemí jsou stanoveny zákazy výkonu práce mladistvými, těhotnými ženami, kojícími matkami a matkami dětí do určitého věku ve volných dnech, tj. v době týdenního odpočinku (srov. čl. 162 a čl. 177 kodexu práce RSFSR).

Některé shodné prvky s úpravou týdenního odpočinku nacházíme v právní úpravě týkající se svátků. Nelze však opomíjet, že svátky jsou samostatným druhem doby odpočinku, vyznačujícím se řadou specifických znaků. Taxativní výčet svátečních dnů je většinou stanoven ve zvláštních normativních aktech; v SSSR však jej uvádí přímo Osnovy zákonodárství o práci a kodexy práce svazových republik (srov. čl. 31 Osnov zákonodárství o práci).

Pokud jde o právní úpravu týkající se nároků pracovníků souvisejících se svátky, je třeba rozlišovat:

- a) právní úpravu nároku na poskytnutí volna během svátků,
- b) právní úpravu nároku na záruky mzdy, případně na náhradu mzdy za dobu svátečního volna,
- c) právní úpravu nároku na specifickou kompenzaci v případě výkonu práce během svátku.

Rozsah mimopracovní doby, který vzniká v důsledku svátku, může být různý — nejčastěji zahrnuje svátek pouze interval jednoho kalendářního dne, někdy však i více dnů. V zákonodárství o práci jsou předvídána různá opatření, jež směřují k zvětšení rozsahu mimopracovní doby, vznikající v souvislosti se svátky. Jde zejména o stanovení zvláštního nižšího limitu denní pracovní doby pro pracovní den předcházející svátku nebo o zkrácení pracovní doby v předsvátečních dnech. Dále se jedná o opatření směřující ke spojení svátečního dne s dnem (dny) týdenního odpočinku tak, aby se vytvářel větší souvislý komplex mimopracovní doby. Kalendářní den, na který obvykle připadá týdenní odpočinek, se pak stává dnem pracovním a pracovní předsváteční den naopak dnem nepracovním. Vytváření rozsáhlejších komplexů pracovního volna v souvislosti se svátky je pro pracovníky výhodné, neboť vytváří předpoklady pro rekreační využití svátků.

Pro sváteční dny platí obecně zákaz výkonu práce, obdobně jako pro dny týdenního odpočinku. Z tohoto zákazu jsou ovšem ve všech zemích připuštěny určité nutné výjimky, které se týkají zejména pracovníků v nepřetržitých provozech, pracovníků konajících práce nezbytné k uspokojování základních potřeb obyvatelstva a kromě toho též výkonu prací opravných, nákladacích a vykládacích, jakož i záchranných prací při nepředvídaných událostech.

Za dny svátečního volna zásadně zaručuje zákonodárství o práci pracovníkům mzdu, případně náhradu mzdy, která jim ušla v důsledku toho, že práce nebyla konána. Výkon práce během svátečního dne se zpravidla pojí s nárokem na dvojnásobnou odměnu, případně poskytnutí náhradního volna.

KAŽDOROČNÍ DOVOLENÁ

Právní regulace každoroční dovolené patří v socialistických zemích k těm úsekům zákonodárství o práci, které zejména v posledním desetiletí za-

znamenal výrazný rozvoj. Rozvoj této úpravy, tvořící součást procesu zdokonalování záruk práva na odpočinek po práci, byl zaměřen v různých směrech ke zvýhodnění úpravy dovolené pro pracovníky, zejména k prodloužení její délky.

Kodexy práce členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci většinou zaručují všem pracovníkům poskytování každoroční dovolené v určité základní délce (srov. čl. 32 Osnov zákonodárství o práci, čl. 152 kodexu práce Polské lidové republiky, § 79 a § 80 kodexu práce Německé demokratické republiky, čl. 53 kodexu práce Bulharské lidové republiky, § 42 odst. 1 kodexu práce Maďarské lidové republiky). Dovolená je pojímána jako každoroční odpočinek pracovníka v určité délce, který se poskytuje za jednotlivé kalendářní roky, během nichž trval pracovní poměr, případně za pracovní roky (roky práce).

Pro vznik práva na první dovolenou v daném pracovním poměru je zpravidla stanovena určitá čekací doba, která musí uplynout, než může být dovolená poskytnuta. Např. podle čl. 71 kodexu práce RSFSR se poskytuje dovolená za první rok práce po uplynutí 11 měsíců nepřetržité práce v daném podniku, úřadu či organizaci. Z čl. 53 kodexu práce Bulharské lidové republiky vyplývá, že právo na dovolenou vzniká, jestliže má dělník nebo zaměstnanec aspoň 8 měsíců nepřetržité pracovní stáže. Podle maďarského zákonodárství o práci činí čekací doba 6 měsíců a podle československého zákonodárství o práci 5 měsíců (srov. § 56 odst. 3 vládního nařízení, kterým se provádí kodex práce MLR a § 100 odst. 1 kodexu práce ČSSR). Ze zásady, že musí uplynout určitá čekací doba, než pracovníkovi vznikne právo na první dovolenou, však bývají připuštěny výjimky ve prospěch některých pracovníků, např. mladistvých pracovníků, kteří poprvé vstupují do pracovního poměru po skončení školní docházky, pracovníci před mateřskou dovolenou nebo bezprostředně po ní aj.

Dovolená za druhý a následující kalendářní roky nebo roky práce v daném podniku, úřadu či organizaci se naproti tomu může poskytovat zásadně v kterémkoliv období roku, aniž by byly vyžadovány zákonodárstvím o práci nějaké podmínky. Pouze kodex práce ČSSR vyžaduje pro poskytnutí dovolené v každém kalendářním roce, aby pracovník splnil podmínku odpracování aspoň 75 pracovních dnů (srov. § 100 odst. 1).

Pro případy, kdy pracovní poměr v daném podniku, úřadu či organizaci netrvá po celý kalendářní rok, uplatňuje se většinou zásada, že pracovníkovi přísluší poměrná část dovolené odpovídající době trvání pracovního poměru v tomto roce (srov. např. § 83 odst. 1 kodexu práce Německé demokratické republiky).

Řešení otázek týkajících se délky každoroční dovolené v zákonodárství o práci socialistických zemí sleduje kromě základního cíle, tj. zajištění každoročního souvislého odpočinku pracovníků v přiměřené délce, ještě další cíle, odpovídající celospolečenským zájmům a mířící především ve prospěch pracovníků, kteří tyto zájmy respektují a napomáhají je uskutečňovat. Právní úprava délky dovolené je proto řešena tak, aby zejména:

a) podporovala stabilizaci pracovněprávních vztahů zhodnocováním doby

účasti pracovníka na společenském pracovním procesu a bránila nežádoucí fluktuaci;

- b) kompenzovala různé nepříznivé faktory, které jsou spojeny s výkonem určitých povolání či funkcí, resp. s výkonem práce v určitém prostředí, a tím zároveň zvyšovala atraktivnost výkonu takové práce;
- c) přispívala ke zvýšené ochraně zdraví pracovníků, u nichž je to opodstatněné (např. mladistvých, nevidomých, nemocných tuberkulózou).

V některých zemích se setkáváme v zákonodárství o práci též s pravidly, která podněcují pracovníky v úsilí o dosažení co nejlepších pracovních výkonů, a to tím, že počítají s poskytováním doplňkové dovolené za zvlášť úspěšné pracovní výsledky (srov. např. § 54 vládního nařízení, kterým se provádí kodex práce Maďarské lidové republiky, čl. 55 bulharského kodexu práce). Je třeba poukázat i na tendenci podporovat populační rozvoj a usnadňovat péči o děti zaměstnaným matkám, která se projevuje v poskytování doplňkové dovolené matkám s více dětmi. Tato tendence se projevila např. v Maďarské lidové republice (srov. § 50 odst. 2 kodexu práce MLR) a v Německé demokratické republice (srov. Nařízení o zavedení 40hodinové týdenní pracovní doby a prodloužení minimální dovolené pro plně zaměstnané matky s více dětmi z 10. 5. 1972).³⁴⁾

Délka dovolené je v zákonodárství o práci členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci diferencována podle určitých kritérií, odpovídajících cílům, které si úprava dovolené vytyčuje. Ve většině zemí se setkáváme se členěním dovolené na řádnou či základní dovolenou a na dovolenou doplňkovou. V pracovním právu Německé demokratické republiky se vedle pojmů základní dovolená a doplňková dovolená setkáváme rovněž s pojmem minimální dovolená.³⁵⁾ Pokud by základní dovolená s připojením doplňkové dovolené činila méně než minimální dovolená, musí být pracovníkovi poskytnuta dovolená v minimální zaručené délce. Délku minimální dovolené určuje Rada ministrů v souladu s možnostmi národního hospodářství (srov. § 80 odst. 1 kodexu práce NDR).

Délka základní (řádné) dovolené je v některých zemích stanovena jednotně a možnost rozšíření rozsahu dovolené se pak pracovníkům naskytá v podobě získání práva na doplňkovou dovolenou. Např. v Sovětském svazu zaručují Osnovy zákonodárství o práci všem dělníkům a zaměstnancům dovolenou v délce nejméně 15 pracovních dnů a zároveň vytyčují perspektivu postupného přechodu k poskytování dovolené ve větším rozsahu (srov. čl. 33 odst. 1). Prodloužení základní délky dovolené dělníků a zaměstnanců z 12 na 15 pracovních dnů, k němuž došlo v SSSR již v roce 1967, patří k hlavním výsledkům rozvoje národního hospodářství SSSR v letech 1966–1970.

Mladistvým pracovníkům do 18 let je v Sovětském svazu zaručena dovolená v délce jednoho kalendářního měsíce (srov. čl. 33 odst. 2 Osnov zákonodárství o práci). U řady kategorií pracovníků se k dovolené posky-

³⁴⁾ Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik II, str. 313.

³⁵⁾ Srov. Joachim Michas, cit. publikace, str. 60 a násl.

tované v rozsahu 15 pracovních dní, resp. jednoho kalendářního měsíce, přidružuje doplňková dovolená, takže souvislý časový úsek volna, který pracovníkům každoročně vzniká, se podstatně rozšiřuje. Jedná se zejména o kategorie pracovníků konajících práci ve zdraví škodlivých podmínkách, dále pracovníků, kteří odpracovali v témže podniku či organizaci jednotlivých odvětví národního hospodářství určitý počet let, pracovníků s tzv. nenormovaným pracovním dnem a pracovníků zaměstnaných v oblastech Dálného severu, resp. v jiných oblastech s obtížnými klimatickými podmínkami (srov. čl. 34 Osnov zákonodárství o práci).

Také v kodexu práce Německé demokratické republiky a kodexu práce Maďarské lidové republiky je výměra základní dovolené stanovena jednotně, a to na 12 pracovních dnů (srov. § 80 odst. 1 kodexu práce NDR, § 42 odst. 1 kodexu práce MLR). Podle maďarského zákonodárství o práci je doplňková dovolená určována v poměru k době trvání pracovního poměru. Kromě toho slouží poskytování doplňkové dovolené zejména ke zvýhodnění pracovníků konajících práci ve zdraví škodlivých podmínkách nebo pod zemí, pracovníků vystavených škodlivým účinkům záření, jakož i pracovníků zastávajících vedoucí funkci nebo konajících tvůrčí vědeckou či uměleckou práci. K pracovníkům s právem na doplňkovou dovolenou patří dále mladiství (12 pracovních dnů doplňkové dovolené do věku 16 let a 6 pracovních dnů ve věku od 16–18 let), matky se třemi a více nezletilými dětmi (2 pracovní dny placeného volna při péči o 3 děti a 2 pracovní dny navíc za každé další dítě) a konečně také nevidomí pracovníci (6 pracovních dnů placeného volna). V Německé demokratické republice je délka doplňkové dovolené určována v tzv. rámcových kolektivních smlouvách. Zvláštní kategorii tvoří pracovníci, kteří byli obětmi fašistické persekuce nebo bojovali proti fašismu; délka jejich dovolené činí 27 pracovních dnů placeného volna. Dovolená mladistvých do 16 let činí 21 pracovních dnů a mladistvých od 16–18 let 18 pracovních dnů (srov. § 140 kodexu práce). Učňové mají dovolenou v rozsahu 24 pracovních dnů. Minimální délka dovolené byla v NDR s účinností od 1. 1. 1975 zvýšena na 18 pracovních dnů.³⁶⁾ Současně došlo ke zvýšení minimální dovolené pracovníků trojsměnných a nepřetržitých provozů na 21 pracovních dnů. Zaměstnané matky s více dětmi pracující při plné pracovní době mají dovolenou v minimální délce 21 pracovních dnů, pečují-li o 3 a více dětí do 16 let a 24 pracovních dnů, pracují-li ve vícesměnném provozu. Zaměstnané matky pečující o dvě děti do 16 let, které pracují ve vícesměnném provozu, mají minimální dovolenou v délce 21 pracovních dnů.³⁷⁾

³⁶⁾ Nařízení o zvýšení minimální dovolené v kalendářním roce, Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik I, 1974, No. 51, str. 478. S účinností od 1. 1. 1979 má v NDR dojít k nové úpravě základní dovolené a všech druhů doplňkové dovolené, přičemž se délka dovolené pracovníků prodlouží nejméně o 3 dny. Srov. Neues Deutschland, 29.–30. května 1976.

³⁷⁾ Nařízení o zavedení 40hodinové týdenní pracovní doby a o prodloužení minimální dovolené pro plně zaměstnané matky s více dětmi z 10. května 1972 (Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik II, str. 313).

Kodex práce ČSSR nestanoví, na rozdíl od kodexu práce ostatních členských zemí Rady vzájemné hospodářské pomoci, délku dovolené prostřednictvím pracovních dnů, nýbrž prostřednictvím kalendářních týdnů. Základní výměra dovolené činí 2 kalendářní týdny (srov. § 101 odst. 1). Tato základní výměra se prodlužuje na 3 kalendářní týdny u pracovníků mladších 18 let, u pracovníků starších 50 let a u pracovníků, kteří dosáhli 5 let pracovního poměru po 18. roce věku. Na 4 kalendářní týdny se základní výměra prodlužuje u pracovníků, kteří dosáhli 15 let pracovního poměru po 18. roce věku (srov. § 101 odst. 2). Samostatným právním nárokem, který se může připojovat jak k základní, tak k prodloužené délce dovolené, je nárok na tzv. dodatkovou dovolenou. Tato dovolená se poskytuje v délce 1 kalendářního týdne a přísluší pracovníkům, kteří pracují v téže organizaci po celý kalendářní rok pod zemí a pracovníkům, kteří konají práce zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé (srov. § 105).

V zákonodárství o práci Bulharské lidové republiky a Rumunské socialistické republiky, kde se rovněž počítá s poskytováním doplňkové dovolené určitým kategoriím pracovníků, je naproti tomu diferencována i délka základní dovolené, a to podle služebního stáří, resp. pracovní stáží. V RSR se v závislosti na služebním stáří poskytuje základní dovolená v rozmezí 15 pracovních dnů až 24 pracovních dnů (srov. § 125 kodexu práce). V BLR činí délka dovolené při pracovní stáži do 10 let 14 pracovních dnů, od 10 do 15 let 16 pracovních dnů a nad 15 let 18 pracovních dnů (srov. čl. 53 kodexu práce).

Délka dovolené mladistvých je v rumunském zákonodárství o práci stanovena v rozmezí 18–24 pracovních dnů, podle toho, zda jde o mladistvé ve věku do 16 let nebo v rozmezí 16–17 let či 17–18 let. Doplňková dovolená, která se poskytuje z důvodu zdraví škodlivých, obtížných či nebezpečných pracovních podmínek, činí 3–12 pracovních dnů. Doplňková dovolená, která se poskytuje z titulu výkonu vedoucí funkce, je stanovena v rozmezí 2–5 pracovních dnů (přihlíží se ke stupni odpovědnosti a náročnosti řízení pracovního procesu na svěřeném úseku).

Podle bulharského zákonodárství o práci přísluší pracovníkům pracujícím ve zdraví škodlivých podmínkách doplňková dovolená v délce až 22 pracovních dnů. Vynikajícím pracovníkům – vítězům v socialistickém soutěžení – se poskytuje doplňková dovolená v délce 2–12 pracovních dnů. Poskytování doplňkové dovolené je kromě toho spjato s výkonem některých pracovních funkcí a s nepřetržitým trváním pracovního poměru v některých hospodářsky významných odvětvích, jako je chemický průmysl, textilní průmysl, metalurgie, stavebnictví aj.

Také polský kodex práce činí délku základní dovolené závislou na uplynulé době zaměstnání. Po jednom roce zaměstnání se poskytuje 14 pracovních dnů dovolené, po 10 letech zaměstnání dosahuje dovolená již 26 pracovních dnů (srov. čl. 154). Mladistvým do 18 let přísluší dovolená v rozsahu 26 pracovních dnů již po jednom roce zaměstnání. Pokud jde o doplňkovou dovolenou, omezuje se polský kodex práce na zakotvení principu, že tato dovolená se poskytuje kategoriím pracovníků, u nichž je

to opodstatněné vzhledem k obtížnosti práce nebo zdraví škodlivým podmínkám, za nichž je práce vykonávána, a zmocňuje k podrobnější úpravě Radu ministrů (srov. čl. 160).

Právní regulace dovolené v socialistických zemích se neomezuje pouze na zakotvení pravidel týkajících se vzniku práva na dovolenou a délky dovolené, nýbrž zahrnuje též řadu pravidel směřujících k tomu, aby čerpání dovolené probíhalo za podmínek co nejlépe odpovídajících účelu poskytování každoroční dovolené.³⁸⁾ Při řešení otázek týkajících se realizace práva na dovolenou vyvstává několik základních problémů, jež vyžadují jednak obecnou normativní úpravu, jednak pružnou aplikaci této úpravy s přihlédnutím ke konkrétním provozním podmínkám a okolnostem vyskytujícím se v dané situaci subjektů pracovního poměru.

K těmto problémům patří především otázka určení data nástupu dovolené neboli konkrétní určení časového úseku, na který má dovolená pracovníka v daném roce připadnout. V obecné úpravě tohoto problému se setkáváme se snahou přihlížet jak k zájmu pracovníků na tom, aby dovolená byla čerpána v kalendářní době nejvýhodnější pro rekreační účely prožívání dovolené, tak k zájmu podniků, úřadů a organizací na tom, aby čerpáním dovolených nebyl nijak podstatně ohrožen provoz či dotčeno plnění plánovaných úkolů. Výrazem této snahy bývá požadavek zákona, aby vedení podniku či organizace sestavovalo v dohodě s odborovým orgánem plán čerpání dovolených na daný kalendářní rok. Odborový orgán jako představitel zájmů pracovníků má tak možnost poukazovat na přání pracovníků již při určování dat a pořadí, v jakém mají být dovolené čerpány.

V zákonodárství o práci některých socialistických zemí se setkáváme s požadavkem zvýhodnění určitých kategorií pracovníků při stanovení časového úseku čerpání dovolené. Např. v Sovětském svazu je čl. 79 Osnov zákonodárství o práci uloženo vedení podniku, úřadu či organizace poskytovat dovolenou zásadně v letním období mladistvým do 18 let.³⁹⁾ V bulharském zákonodárství o práci je stanovena zásada, že mladiství a matky dětí do tří let čerpají dovolenou v létě.⁴⁰⁾

V souvislosti s úpravou otázek týkajících se určování nástupu dovolených bývá také stanoveno, za jakých podmínek a s jakými právními důsledky může docházet ke změnám již určeného data nástupu dovolené. Zájmy pracovníků jsou chráněny zejména tím, že zákonodárství o práci připouští, aby vedení organizace provádělo změny v sestaveném plánu čerpání dovolených pouze z nezbytných či naléhavých důvodů. Někdy bývá též stanoveno, do jaké lhůty musí být určeno nové datum čerpání dovolené.

³⁸⁾ Srov. Eva Novotná, K pojetí úpravy dovolené na zotavenou v socialistických zemích a perspektivám jejího rozvoje u nás, Právník č. 4, roč. 1972, str. 356 a násl.

³⁹⁾ Srov. Kommentarij..., str. 189.

⁴⁰⁾ Nařízení o dovolené dělníků a zaměstnanců z 8. 3. 1958 ve znění novelizujících předpisů, čl. 7 (Izvestija č. 20 z 11. 3. 1958).

Vyskytne-li se na straně pracovníka v průběhu čerpání dovolené důvod, který by ho jinak opravňoval k omluvené absenci, dochází zásadně k přerušení běhu dovolené. Je tomu tak proto, že důvod, který objektivně představuje překážku výkonu práce, bývá zpravidla také překážkou rekreačního prožívání dovolené, brání pracovníkovi věnovat se osobním zálibám apod. Protože poskytování dovolené nemá sloužit jen fyzickému odpočinku od výkonu práce, nýbrž také rozvoji osobnosti prostřednictvím nejrozličnějších aktivit spojených s volným časem, jeví se plně opodstatněným odložení dalšího průběhu dovolené na dobu, kdy naplňování všech funkcí dovolené bude opět možným.

Všestranné naplňování účelu dovolené, spočívající zejména v umožnění odpočinku, zábavy, získání zajímavých zážitků, rozvíjení osobních schopností, předpokládá poskytování souvislého časového úseku volna. Proto se klade v právní úpravě dovolené socialistických zemí velký důraz na kontinuitu běhu dovolené. Čerpání dovolené má probíhat zásadně vcelku, aby se její rozsah netříštil do oddělených časových intervalů.

Rozdělení délky dovolené do různých časových úseků se obvykle připouští na žádost pracovníka, avšak zákonodárství o práci zpravidla trvá na tom, aby aspoň část dovolené zahrnovala určitý počet volných dnů za sebou následujících.

K nahrazení čerpání dovolené peněžitou kompenzací se zákonodárství o práci socialistických zemí staví negativně. Připouští toto řešení pouze ve zcela výjimečných případech, kdy je zřejmé, že k čerpání dovolené již nebude moci dojít. Např. Osnovy zákonodárství o práci stanoví zásadu, že nahrazení dovolené peněžní kompenzací se nepřipouští, kromě případů uvolnění dělníka či zaměstnance, který si nevyčerpal dovolenou (srov. čl. 32).

Po dobu dovolené se pracovníkovi zaručuje takový peněžní příjem, který by se co nejvíce blížil výdělku, jehož by pracovník dosáhl, kdyby místo dovolené pokračoval ve výkonu práce. V kodexech práce jsou většinou stanovena pravidla, podle nichž přísluší pracovníkovi za dovolenou průměrný výdělek, resp. náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, která má být zásadně vyplacena před nástupem dovolené.⁴¹⁾ Kromě toho jsou předvídána různá opatření, jež mají provádět podniky, úřady a organizace ve spolupráci s odbory za účelem vytváření podmínek pro vhodné využívání dovolené pracovníky a jejich rodinami.

⁴¹⁾ Každoroční dovolená má tedy povahu placené dovolené. Zákonodárství o práci socialistických zemí však připouští též poskytování neplacené dovolené, a to tehdy, jestliže o to pracovník požádá z rodinných nebo jiných vážných osobních příčin (srov. např. čl. 174 § 1 kodexu práce PLR, § 43 odst. 1 kodexu práce MLR, čl. 35 Osnov zákonodárství o práci).

Актуальные вопросы рабочего времени и времени отдыха в трудовом законодательстве стран-членов СЭВ

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается проблематика, которая с учетом процесса сокращения рабочего времени и развития правовых гарантий права на отдых является в настоящее время весьма актуальной в трудовом законодательстве стран-членов СЭВ. В ней, в частности, дается анализ основных тенденций этого процесса и их отражение в кодексах труда европейских стран-членов СЭВ. Отсюда вытекает множество импульсов *de lege ferenda* для регламентации этих вопросов в ЧССР, где процесс сокращения рабочего времени достиг высшей ступени, но еще не завершен и вызвал ряд проблем, которые до сих пор законодательством урегулированы недостаточно.

Отдельные разделы статьи посвящены вопросам толкования рабочего времени и времени отдыха в науке социалистического трудового права, характерных черт правового регулирования продолжительности и распределения рабочего времени в кодексах труда стран-членов СЭВ, анализа средств, служащих к ограничению сверхурочной работы, и вопросам концепции и тенденции развития правового регулирования отдельных видов отдыха. Обобщение основных соображений, вытекающих из содержания статьи, приводится ниже.

Рабочее время в социалистическом трудовом законодательстве можно определить как период, продолжительность которого предусмотрена нормативным актом или согласным волеизъявлением в соответствии с нормативным актом обоих субъектов трудового правоотношения, т. е. как период, в течение которого реализуется большинство обязанностей субъектов трудового правоотношения. Трудовое законодательство всех социалистических стран акцентирует необходимость последовательного соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и полного его использования. Успешное выполнение задач, возложенных на отдельных работников, на предприятия, учреждения или организации в целом, обусловлено главным образом соблюдением этих обязанностей. Обязанность соблюдать установленную продолжительность рабочего времени означает собой, что предоставляющий работу участник трудового отношения обязан создать режим труда, сообразуясь с соответствующими нормативными актами, регулирующими продолжительность и распределение рабочего времени, а работники в свою очередь должны соблюдать этот режим. Обязанность полностью использовать рабочее время означает, что предоставляющий работу участник трудового отношения обязан управлять и организовывать трудовой процесс таким образом, чтобы рабочее время могло использоваться без потери времени для эффективного выполнения работы, а работники должны стремиться к полному использованию времени своего присутствия на рабочем участке для систематического выполнения плановых заданий.

Так как фонд времени работника распадается на части рабочего и нерабочего времени, то всякое количественное определение рабочего времени влияет на объем нерабочего времени или же времени отдыха и напротив, всякое количественное определение времени отдыха — на объем рабочего времени. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха имеет важное значение для реализации права на отдых. Право на отдых вместе с правом на труд и с правом на вознаграждение за труд образует одно целое, так как использование этих прав было бы невозможным без реализации права на отдых. В трудовом законодательстве и в науке о трудовом праве выделяется несколько разновидностей периодов времени отдыха, характеризующихся различной продолжительностью, различным выражением их в единицах времени и различными правовыми последствиями. Это — перерывы в те-

чение рабочего дня, дневной отдых, недельный отдых, праздники и ежегодный отпуск.

Для социалистических стран характерно то обстоятельство, что вопросы, касающиеся продолжительности рабочего времени, решаются путем вынесения совместных постановлений государственными, партийными и профсоюзными органами, причем отправной точкой служит достигнутый уровень производительности труда и учитываются интересы всего общества и правомерные личные интересы работников. Учитывая важность значения рабочего времени для всестороннего общественного развития и охраны здоровья работников продолжительность рабочего времени в социалистическом трудовом законодательстве урегулирована главным образом в нормативных актах высшей юридической силы — в конституциях и кодексах труда. Однако особенности характера труда и объективных условий, при наличии которых выполняется работа на различных участках общественного трудового процесса, обуславливают необходимость урегулирования — в соответствии с наивысшими нормативными актами — продолжительности рабочего времени тех или иных категорий работников и в подзаконных актах либо в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

В трудовом законодательстве и юридической литературе социалистических стран встречается выделение различных видов продолжительности рабочего времени, в частности с учетом целей, преследуемых регулированием продолжительности рабочего времени, круга работников, на которые распространяется установленная продолжительность рабочего времени, а также с учетом порядка установления продолжительности рабочего времени, т. е. путем непосредственного закрепления последней в нормативном акте или — при наличии условий, предусмотренных нормативным актом — путем юридических действий участников трудового отношения. Согласно этим критериям можно выделить три вида продолжительности рабочего времени — нормальную продолжительность рабочего времени, сокращенную продолжительность рабочего времени и неполную продолжительность рабочего времени.

Кодексом труда в общем порядке предусмотренная продолжительность рабочего времени, определяющая меру участия отдельных работников в общественном процессе, называется, как правило, нормальным рабочим временем либо нормой рабочего времени. Нормальное рабочее время — это, конечно, не неизменная величина. В течение шестидесятых, а также в первой половине семидесятых годов в большинстве социалистических стран имело место сокращение рабочего времени, выражающееся в постепенном переходе большинства работников к более низким лимитам нормального рабочего времени. В силу этого процесса, юридически регулируемого нормативными актами, предусматривающими условия, этапы и порядок сокращения рабочего времени, на практике в отношении некоторых работников прежний лимит нормального рабочего времени больше не находил применения, так как был заменен более низким лимитом нормального рабочего времени. В результате проявилась определенного рода дифференциация нормального рабочего времени, ибо по отношению к некоторым категориям работников в отличие от других работников были установлены более низкие лимиты по сравнению с прежним уровнем нормального рабочего времени.

Следует проводить различие между нормальной продолжительностью рабочего времени и сокращенной продолжительностью рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени подобно тому как и нормальная продолжительность рабочего времени в социалистических странах регулируется нормативными актами — кодексами труда и нормативными актами низшей юридической силы. Однако нормативная регламентация сокращенной продолжительности рабочего времени преследует иные цели, нежели нормативная регламентация нормальной продолжительности рабочего времени. Сокращение продолжительности рабочего времени во всех странах-членах СЭВ имеет своей целью способствовать усилению охраны здоровья несовершеннолетних работников и работников, выполняющих работу в особо трудных, вредных для здоровья либо опасных условиях. В некоторых странах-членах СЭВ правовой регламентацией сокращенной продолжительности ра-

бочего времени преследуются еще и другие цели, как-то: увеличение объема недельного отдыха работников с 6 дневной рабочей неделей, увеличение объема времени для отдыха, складывающегося в связи с праздничными днями, облегчение выполнения ночной работы, облегчение обучения без отрыва от производства и облегчение труда некоторых категорий инвалидов и т. п. Как показывает опыт ГДР путем установления сокращенной продолжительности рабочего времени представляется возможным расширить льготные условия для занятых многодетных матерей и оспособствовать осуществлению политики развития рождаемости.

Неполное рабочее время в социалистическом обществе имеет важное значение для включения некоторых граждан в общественный трудовой процесс. Речь идет о гражданах, которым состояние их здоровья, забота о детях или преклонный возраст не позволяют или затрудняют выполнять работу в рабочее время, продолжительность которого установлена правовыми предписаниями. В ряде социалистических стран на 1976—1980 гг. предусмотрено создание более широких возможностей для женщин, имеющих детей, работать в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Распределение рабочего времени служит средством применения на практике установленных лимитов рабочего времени. Это означает, что участники трудового отношения, не соблюдая установленное распределение рабочего времени, не могут соблюдать предусмотренную продолжительность рабочего времени. Распределением рабочего времени преследуются две основных цели: во-первых, предусмотренную продолжительность рабочего времени применять на практике так, чтобы интервалы рабочего и нерабочего времени чередовались наиболее оптимально с учетом необходимости охраны здоровья работника и его самореализации в семейной жизни и в различных сферах общественной жизни, а во-вторых, решить вопрос об определении рабочих часов в единицы времени в соответствии с интересами всего общества относительно наилучшей организации труда и использования средств производства. В социалистических странах характерной чертой правового регулирования распределения рабочего времени является то, что профсоюзные органы имеют право участия в разрешении всех важнейших вопросов, касающихся распределения рабочего времени, и дачи своего согласия на это.

Специфические проблемы следует решать при распределении рабочего времени в тех организациях, где выполняется работа в нескольких сменах. В случае сменности в работе организации, эксплуатационная деятельность последней не кроется с продолжительностью рабочего времени, так, как окончание дневного рабочего времени определенной группы работников увязывается с началом рабочего времени иной группы работников (так назыв. смены). Процесс сокращения рабочего времени как составная часть общего процесса повышения жизненного уровня в социалистических странах вызывает необходимость более широкого внедрения сменности с целью выравнивания убыли фонда рабочего времени путем повышения производительности труда, вскрытия резервов, роста производительности труда и эффективности производства, что и становится возможным именно благодаря внедрению сменности. Поэтому в трудовом законодательстве социалистических стран одной из наиболее актуальных проблем является создание подходящих стимулов для повышения привлекательности посменной работы и оптимализация ее условий.

Социалистическое трудовое право считает сверхурочную работу в качестве исключительного явления. Поэтому практическое ее применение допускается только при наличии условий, предусмотренных трудовым законодательством. Целью определения этих условий является ограничение сверхурочных работ только на такие случаи, когда это является неизбежным и в то же время предоставление охраны таким категориям работников, для которых выполнение сверхурочной работы могло бы повлечь за собой особенно неблагоприятные последствия.

Организация труда в условиях высокой степени кооперирования трудового процесса обычно не позволяет работнику прервать работу в связи с субъективным чувством утомления, хотя и утомляемость отдельно взятых работников при наличии одинаковых объективных условий труда различна. В законодательстве о труде не-

обходимо считаться с этими аспектами и вводить такой режим перерывов в течение рабочего дня, который эффективно способствовал бы компенсации напряженности трудового усилия и наиболее полной стабилизации производительности труда работника на протяжении смены.

Правовое регулирование ежегодного отпуска в социалистических странах относится к тем участкам законодательства о труде, которые особенно в течение последнего десятилетия получили наиболее полное развитие. Развитие этой регламентации, входящей составной частью в процесс совершенствования гарантий права на отдых после труда, ориентировалось в различных направлениях на более выгодное упорядочение отпуска работников, в частности на продление сроков отпуска.

Решением вопросов, касающихся продолжительности ежегодного отпуска, трудовое законодательство социалистических стран преследует кроме основополагающей цели, т. е. обеспечения ежегодного, непрерывного отдыха работников, имеющего соответствующую продолжительность, еще и другие цели, отвечающие интересам всего общества и направленные в основном на пользу работников, которые считаются с этими интересами и способствуют их осуществлению. Поэтому правовая регламентация продолжительности отпуска проводится с целью поощрения стабилизации трудовых правоотношений путем учитывания времени участия работника в общественном трудовом процессе и воспрепятствования нежелательной текучести, компенсации разных неблагоприятных факторов, связанных с выполнением тех или иных профессий либо должностей или же с выполнением работы в определенной среде, и тем самым с целью повышения охраны здоровья работников, в отношении которых это является обоснованным (например, в отношении несовершеннолетних, незрячих, больных туберкулезом и т. п.).

В законодательстве о труде некоторых социалистических стран имеются также правила, предусматривающие предоставление дополнительных отпусков за особо успешное выполнение плановых заданий, то имеет своей целью стимулировать работников к достижению возможно наилучших результатов труда. Действующие у нас нормативные акты о труде не позволяют предоставлять дополнительный отпуск в качестве вознаграждения за отличные результаты труда, но в плане *de lege ferenda* следовало бы взвесить эту возможность.

Правовое регулирование отпуска в социалистических странах не ограничивается только закреплением правил, касающихся возникновения права на отпуск и продолжительности отпуска, а охватывает и ряд правил, направленных на то, чтобы использование отпусков проходило при наличии условий, которые возможно наилучше соответствовали бы целям предоставления ежегодного отпуска. В процессе разрешения вопросов, касающихся реализации права на отпуск, появляются некоторые основные проблемы, нуждающиеся в общем урегулировании нормативными актами, а также в гибком применении этой регламентации на практике с учетом конкретных условий эксплуатационной деятельности и обстоятельств, касающихся данного положения обоих участников трудового правоотношения.

EVA NOVOTNA

Les questions d'actualité de la durée du travail et du repos dans le droit du travail dans les pays du Conseil d'entr'aide économique

RESUMEE

L'étude s'occupe de la problématique qui à l'heure présente est d'une grande actualité dans le droit du travail des pays du Conseil d'entr'aide économique, vu le processus se déroulant de la réduction de la durée du travail et du développement des garanties juridiques du droit au repos. Elle est surtout axée sur l'analyse des tendances fondamentales de ce processus et sur leur traduction dans les codes du travail des pays d'Europe — membres du Conseil d'entr'aide économique. De cette

analyse résultent de nombreuses suggestions pour la réglementation dans la République socialiste tchécoslovaque où le processus de la réduction de la durée du travail a atteint un degré avancé, mais qui n'a pas été achevé et a soulevé nombre de problèmes qui n'ont pas encore été résolus avec satisfaction dans la réglementation juridique.

Les différentes parties de l'étude sont consacrées à la conception de la durée du travail et du temps de repos dans la science du droit socialiste du travail, aux traits caractéristiques de la longueur et de la répartition de la durée du travail dans les codes du travail des pays du Conseil d'entraide économique, à l'analyse des moyens juridiques visant la limitation du travail supplémentaire et ensuite à la conception et aux tendances d'évolution des réglementations juridiques des différentes espèces du temps de repos. Les principales considérations contenues dans l'étude sont résumées plus loin.

La durée du travail dans le droit socialiste du travail peut être définie comme la durée dont la longueur est fixée par l'acte normatif, le cas échéant, en harmonie avec l'acte normatif, par la manifestation de volonté concordante des deux sujets du rapport de travail au cours duquel se réalisent la plupart des obligations du rapport de travail. La législation sur le travail de tous les Etats socialistes souligne la nécessité de l'observation conséquente de la longueur établie de la durée du travail comme de la pleine exploitation de la durée du travail. L'accomplissement réussi des tâches des travailleurs individuels ainsi que de l'entreprise, d'un bureau, d'un organisme est conditionné en premier lieu par l'observation de ces obligations. L'obligation d'observer la durée établie du travail signifie pour le participant au rapport de travail — employeur le devoir de créer le régime de travail qui soit en conformité avec les actes normatifs respectifs qui réglementent la longueur et la répartition de la durée du travail et pour le travailleur le devoir d'observer ce régime de travail. L'obligation d'exploiter pleinement la durée du travail signifie pour le participant au rapport de travail — employeur le devoir de diriger et d'organiser le processus de travail de telle sorte que la durée du travail puisse être utilisée, sans pertes de temps, à l'exécution effective du travail et pour les travailleurs le devoir de s'efforcer d'utiliser pleinement le temps de leur présence au lieu de travail à l'accomplissement systématique des tâches de travail.

Vu que le fonds de travail du travailleur se répartit en secteurs de temps consacré au travail et en secteurs de temps hors travail, toute détermination quantitative de la durée du travail influence l'étendue du temps hors travail, soit du temps de repos, et inversement toute détermination quantitative du temps de repos celle de la durée du travail. La réglementation juridique de la durée du travail et du temps hors travail a une grande importance pour la réalisation du droit au repos. Le droit au repos forme un tout étroitement lié au droit au travail et au droit à la rémunération du travail exécuté car l'usage de ces droits ne serait pas possible sans la réalisation du droit au repos. Dans la législation sur le travail comme dans la science du droit du travail on distingue différentes espèces du temps de repos à durée différente, au mode différent d'emplacement dans les unités de temps et aux effets juridiques différents. Font partie d'elles les pauses de travail, le repos journalier, le repos hebdomadaire, les jours fériés et le congé annuel.

Ce qui est caractéristique des pays socialistes, c'est le fait que les questions relatives à la durée du travail sont tranchées par les résolutions communes des organes d'Etat, du Parti et syndicaux où l'on part du niveau atteint de la productivité du travail et tient compte des intérêts tant de toute la société que des intérêts légitimes individuels des travailleurs. Vu l'importance de la durée du travail pour le développement à tous égards de la société et pour la protection de la santé des travailleurs, la durée du travail est réglementée, dans le droit socialiste du travail, en premier lieu dans les actes normatifs ayant la plus grande vigueur juridique — dans les constitutions et dans les codes du travail. Cependant, les caractères particuliers de la nature du travail et des conditions objectives dans lesquelles le travail est exécuté dans les différents secteurs du processus social du travail requièrent que la durée du

travail de certaines catégories de travailleurs soit réglementée — en harmonie avec les actes normatifs les plus forts — aussi dans les prescriptions réglant l'exécution de ces actes normatifs, le cas échéant, dans les conventions collectives et dans les règlements du travail.

Dans la législation sur le travail comme dans la littérature des pays socialistes on rencontre la distinction faite entre les différentes espèces de la durée du travail, surtout en considération des objectifs poursuivis par la réglementation de la longueur de la durée du travail, en considération du cercle de travailleurs auxquels la longueur établie de la durée du travail se rapporte et eu égard au fait de savoir s'il s'agit de la longueur de la durée du travail fixée directement par l'acte normatif ou, en observant les conditions déterminées dans l'acte normatif, par l'acte juridique des participants au rapport de travail. Suivant ces critères on peut distinguer trois espèces de la durée du travail, la durée du travail normale, la durée du travail réduite et la durée du travail incomplète.

La durée du travail fixée d'une façon générale dans le code du travail, laquelle indique la mesure de la participation des travailleurs individuels au processus social de travail, est d'ordinaire désignée comme la durée du travail normale ou la norme de la durée du travail. Or, la durée du travail n'est pas une quantité immuable. En effet, dans la plupart des pays socialistes on a vu se dérouler au cours des années soixante et aussi dans la première moitié des années soixante-dix le procès de l'abaissement de la durée du travail qui représentait le passage graduel de la majeure partie des travailleurs à des limites plus basses de la durée du travail. En conséquence de ce processus qui a été juridiquement réglé par les actes normatifs qui réglementaient les conditions, les étapes et le mode d'abaissement de la durée du travail il se produisit dans la pratique que pour certains travailleurs la durée du travail en vigueur jusque-là a cessé d'être appliquée parce qu'elle a été remplacée par la limite plus basse de la durée du travail. Ainsi s'opérait même une certaine différenciation de la durée du travail normale car on a introduit pour certaines catégories de travailleurs les limites qui, comparées au niveau original de la durée du travail normale, ont été abaissées plus que ce n'était le cas des autres travailleurs.

De la durée du travail normale il faut distinguer la durée du travail réduite. De même que la durée du travail normale la durée du travail réduite est, elle aussi, réglementée dans les pays socialistes dans les actes normatifs et cela d'une part dans les codes du travail, d'autre part dans des actes juridiques de force juridique inférieure. Mais la réglementation normative de la durée du travail réduite poursuit des objectifs autres que la réglementation de la durée du travail normale. Dans tous les pays — membres du Conseil d'entraide économique l'objectif de la durée du travail réduite, c'est de contribuer à la protection rehaussée des travailleurs adolescents et des travailleurs exécutant les travaux dans des conditions particulièrement difficiles, nuisibles à la santé ou dangereuses. Dans quelques pays du Conseil d'entraide économique on poursuit par la réglementation de la durée du travail réduite d'autres objectifs encore, par ex. l'élargissement de l'étendue du repos hebdomadaire pour les travailleurs de la semaine de travail de 6 jours, l'élargissement de la durée du repos en relation avec les jours fériés, le fait de rendre plus facile l'exécution du travail de nuit, de faciliter certaines sortes d'études pendant l'emploi, le fait de faciliter le travail à certains groupes d'invalides. Par l'intermédiaire de l'établissement de la durée du travail réduite il est également possible d'avantager les femmes occupées qui ont plusieurs enfants, et d'aider à la réalisation des objectifs poursuivis par la politique du développement de la population, comme le montrent les expériences acquises dans la République démocratique allemande.

La durée du travail incomplète a une grande importance pour l'intégration de certains citoyens dans le processus social de travail. Il s'agit de citoyens auxquels des raisons sérieuses de santé, les soins apportés aux enfants, le grand âge ne permettent pas respectivement rendre pénible le travail pendant toute la durée du travail fixée par les prescriptions juridiques. Dans nombre de pays socialistes on prévoit, pour les années 1976—1980, la création des possibilités plus larges d'exécution

du travail pour les femmes avec enfants par l'intermédiaire de la journée incomplète de travail ou de la semaine incomplète de travail.

La répartition de la durée du travail est le moyen d'application des limites établies de la durée du travail dans la pratique. Ceci veut dire que les participants au rapport de travail ne peuvent respecter la durée établie du travail sans en observer en même temps la répartition établie. La répartition de la durée du travail poursuit deux objectifs fondamentaux, et cela d'une part l'application de la durée établie du travail de manière que les intervalles de la durée du travail et du temps hors travail alternent de la façon la plus optimale au point de vue de la protection de la santé du travailleur et de sa réalisation dans la vie familiale et dans les différentes sphères de la vie sociale, d'autre part la solution de l'emplacement des heures de travail dans les unités de temps de la manière qui répond à l'intérêt que la société porte à la meilleure organisation possible du travail et à l'utilisation des moyens de production. Le trait caractéristique de la répartition de la durée du travail dans les pays socialistes, c'est le fait que les organes syndicaux ont le droit de participer à la solution des questions importantes qui concernent la répartition de la durée du travail et d'y donner leur assentiment.

La répartition de la durée du travail doit résoudre des problèmes spécifiques dans les organisations où existe le régime de plusieurs relèves. Dans le régime de plusieurs relèves la durée de l'activité de l'organisation ne recouvre pas la durée du travail car à la fin de la journée de travail d'un groupe de travailleurs se rattache le commencement de la durée du travail d'un autre groupe (appelé l'équipe de relève). Le processus de la réduction de la durée du travail en tant que partie intégrante du processus général de l'élévation du niveau de vie dans les pays socialistes provoque le besoin de l'application plus étendue du régime de plusieurs relèves car il est indispensable de compenser la diminution du fonds de la durée du travail par l'augmentation de la productivité du travail en décelant les réserves de sa croissance et par l'efficacité plus grande de la production; c'est justement ce que le régime de plusieurs relèves rend possible. C'est pourquoi l'un des problèmes les plus actuels dans le droit du travail des pays socialistes, c'est la création de stimulants convenables pour rehausser l'attrait du travail dans les régimes de plusieurs relèves et la création des conditions optimales dans ces régimes.

Le travail supplémentaire est compris dans le droit socialiste du travail comme un état exceptionnel. Aussi son utilisation dans la pratique n'est licite qu'en remplissant les conditions préalables déterminées par la législation sur le travail. Par l'établissement de ces conditions on poursuit la limitation du travail supplémentaire à des cas où c'est indispensable, et simultanément la protection de certaines catégories de travailleurs pour lesquels l'exécution du travail supplémentaire pourrait avoir des conséquences particulièrement défavorables.

L'organisation du travail dans les conditions du caractère hautement coopératif du processus de travail ne permet pas habituellement au travailleur d'interrompre le travail en considération de la sensation de fatigue quoique la résistance des travailleurs individuels, même les conditions objectives de l'exécution du travail étant identiques, est différente. Dans la législation sur le travail il faut compter avec ces aspects et créer un tel régime des pauses de travail qui aiderait efficacement à compenser l'intensité de la charge du travail et stabiliserait au plus le rendement du travailleur au cours de la relève.

La régulation juridique du congé annuel appartient dans les pays socialistes à des secteurs de la législation du travail qui ont enregistré, surtout dans la dernière décennie, un essor marqué. Le développement de cette réglementation qui fait partie intégrante du perfectionnement des garanties des droits au repos après le travail fut orienté, dans différentes directions, à rendre plus avantageuse pour les travailleurs la réglementation du congé, surtout à en prolonger la durée.

La solution des questions relatives à la durée du congé annuel poursuit, dans la législation du travail des pays socialistes, outre l'objectif fondamental, c.-à-d. d'assurer un repos proportionné ininterrompu annuel, de plus des objectifs ultérieurs qui

répondent aux intérêts de toute la société et visent à apporter l'avantage en premier lieu aux travailleurs qui respectent ces intérêts et aident à les réaliser. C'est pourquoi la réglementation juridique de la durée du congé est résolue de manière à favoriser la stabilisation des rapports juridiques de travail en mettant en valeur la durée de la participation du travailleur au processus social de travail, à empêcher les fluctuations indésirables, à compenser les différents facteurs défavorables qui sont liés à l'exercice de certaines professions ou fonctions respectivement à l'exécution du travail dans un milieu déterminé et à augmenter par là l'attrait exercé par un tel travail et ensuite à contribuer à la protection rehaussée de la santé des travailleurs chez lesquels c'est justifié (par ex. les adolescents, aveugles, malades de la tuberculose etc.).

Dans quelques pays socialistes on rencontre dans la législation du travail aussi les règles qui stimulent les travailleurs dans leur effort d'atteindre les meilleurs résultats de travail possibles et cela en prévoyant un congé supplémentaire accordé en contrepartie des résultats de travail particulièrement réussis. Notre réglementation du droit du travail ne permet pas d'accorder le congé supplémentaire en récompense d'excellents résultats de travail mais de lege ferenda il serait désirable de considérer cette possibilité.

La réglementation du congé dans les pays socialistes ne se borne pas seulement à axer les règles relatives à la naissance du droit au congé et à la durée du congé mais elle embrasse aussi une série de règles visant à ce que le congé soit puisé dans les conditions répondant le mieux possible au but poursuivi par le congé annuel. Lors de la solution des questions concernant la réalisation du droit au congé surgissent quelques problèmes fondamentaux qui requièrent d'une part la réglementation normative générale, d'autre part l'application souple de cette réglementation en tenant compte des conditions concrètes de service et des circonstances concernant dans la situation donnée les deux participants au rapport de travail.