

OTÁZKY ÚLOHY PRACOVNÍHO PRÁVA PŘI VÝCHOVĚ K SOCIALISTICKÉMU VZTAHU K PRÁCI

ВОПРОСЫ РОЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА ПРИ ВОСПИТАНИИ В ДУХЕ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

PROBLEMS CONCERNING THE TASKS OF LABOUR LEGISLATION IN
THE EDUCATION WHICH HAS AS ITS AIM THE SOCIALIST ATTITUDE
TOWARDS LABOUR

KAREL WITZ

I. VÝZNAM PRACOVNÍHO PRÁVA PŘI VÝCHOVĚ K SOCIALISTICKÉMU VZTAHU K PRÁCI

Neoddělitelným předpokladem vybudování vyspělé socialistické společnosti je rozšíření socialistického vztahu k práci v masách pracujících. Společnost, ve které by vedle socialistické soustavy hospodářské převládal nesocialistický vztah k práci, by trpěla značnými vnitřními rozpory a nemohla by se rozvíjet směrem ke komunismu.

Dobytní politické moci dělnickou třídou a vítězství socialistických výrobních vztahů, jakož i s tím související nahrazení práce pro soukromé vlastníky výrobních prostředků prací ve prospěch celku a tím zároveň pro pracující samotné sice vytváří objektivní předpoklady pro změnu vztahu pracujících k jejich pracovní činnosti. Ovšem k překonání vztahu dělníků a ostatních pracovníků k práci, která je vlastní kapitalistickému řádu, jako nepříjemného a často těžkého břemene, ke které je pracující nucen hrozbou hladu, ve které je vydán bezohlednému vyssávání podnikatele lhostejného k zájmům pracujícího a z něhož je bezohledně odstraněn, vyžaduje-li to zájem podnikatele, nedochází samočinně. K tomu, aby si masy pracujících osvojily vztah k své účasti na společenské práci jako přední občanské povinnosti a za stejnou povinnost považovali poctivě a svědomitě plnění pracovních úkolů, je třeba intenzivní a vytrvalé výchovné práce komunistické strany, orgánů státu a společenských organizací, zejména odborů. Je třeba překonávat názory přežívající ve vědomí pracujících z doby kapitalismu, ba ještě z doby feudalismu, které jsou během výstavby socialismu ožiovány nesprávným pojetím zásady hmotné zainteresovanosti. Tak dochází ve společnosti budující socialismus¹⁾ k opoždě-

¹⁾ Srov. usnesení XII. sjezdu KSČ a zprávu ÚV KSČ tomuto sjezdu, dále usnesení ÚV KSČ k otázkám dalšího upevňování socialistické zákonnosti a zlidovění soudnictví z 8. prosince 1960 a usnesení ÚV KSČ k plnění usnesení XII. sjezdu z 30. května 1963.

vání společenského vědomí v oblasti pracovních vztahů za rychle se rozvíjející socialistickou ekonomikou, což vyvolává různé potíže a zdržuje vývoj vpřed.

Vezměme situaci v ČSSR. V letech 1945—1948 dělnická třída spojená s pracujícím rolnictvem a inteligencí dosáhla politické moci, kterou upevnila v následujícím období. Postupným znárodněním průmyslu, dopravy, obchodu, peněžních ústavů a pojišťoven a združstevněním převážné většiny zemědělských hospodářství nabyly naprosté převahy socialistické výrobní vztahy. Koncem r. 1961 byl národní důchod vytvářen jednotlivými sociálními sektory s přihlédnutím k formám vlastnictví výrobních prostředků v tomto poměru: ve státních podnicích 84 %, v družstvech 11 %, v osobních hospodářstvích 4 % a v soukromých podnicích 1 %.²⁾ Tyto úspěchy budování socialismu byly právně zakotveny v Ústavě ČSSR z 11. července 1960.

Přes význačné úspěchy ve výchově pracujících, projevujících se zejména v masovém rozvoji socialistického soutěžení při různých příležitostech a vzniku hnutí brigád socialistické práce, se vyskytují četné nedostatky ve vztahu pracujících k práci. Vyhýbání se práci se omezuje na nepatrný počet asociálních živlů. Horší je situace v pracovní kázní. Stále se vyskytuje neomluvená absence. I když v posledních letech poněkud klesla, činila za r. 1962 v průměru 0,9 dne na jednoho dělníka.³⁾ Poměrně značná je zmetkovitost v průmyslu, která způsobila v r. 1963 ztrátu přibližně 1500 milionů Kčs.⁴⁾ Tato zmetkovitost je z velké části způsobena porušením technologické kázně, která je součástí pracovní kázně, i když poměr mezi zaviněnými a nezaviněnými zmetky nelze z uveřejněných údajů zjistit. V tisku se často setkáváme s příklady takových projevů nedisciplinovanosti v práci, jako jsou opožděné příchody na pracoviště, předčasné odchody z pracoviště, nevyužívání pracovní doby atd.

XII. sjezd KSČ zdůraznil ve svém usnesení význam ideologické práce v současné etapě vývoje naší společnosti. V rámci kounnistické výchovy pracujících položil na první místo výchovu ke komunistickému vztahu k práci. S tím souvisí, že mezi úkoly Revolučního odborového hnutí, které strana považuje za nejdůležitější v tomto období, se uvádí „vést rozhodný boj proti rušitelům pracovní a technologické kázně“.⁵⁾ Úkoly plynoucí z usnesení XII. sjezdu KSČ na úseku řízení národního hospodářství byly rozpracovány usnesením ÚV KSČ z 30. května 1963. V něm byla do popředí postavena některá opatření sloužící upevnění pracovní kázně, jako

²⁾ Viz Statistická ročenka pro r. 1962 str. 42.

³⁾ Statistická ročenka na r. 1963 str. 173.

⁴⁾ Viz novoroční projev prezidenta republiky A. Novotného z 1. ledna 1964

⁵⁾ Srov. XII. sjezd Komunistické strany Československa. Vydal ÚV KSČ Praha 1962 str. 104—105.

důležitému prostředku boje za kvalitativní rozvoj ekonomiky. Jde zejména o důsledné uplatňování odpovědnosti za kvalitu výrobků u všech pracovníků, kteří během výroby ji svojí činností ovlivňují, dále o používání tvrdých zákonných opatření proti jednotlivcům, kteří nekázní, absenci, fluktuaci, lajdáctvím a rozkrádáním podlamují úsilí poctivých pracujících o zvýšení produktivity práce.⁶⁾

Při formování a upevňování socialistického vztahu k práci má značný význam socialistické právo a v jeho rámci pracovní právo — soubor právních norem regulujících chování lidí a socialistických organizací v procesu společenské práce. Výchova pracujících mas k socialistickému vztahu k práci je považována za jeden z hlavních úkolů socialistického pracovního práva.⁷⁾ Toto pojetí nalezlo výraz v Návrhu zásad zákoníku práce ČSSR předloženém Ústřední radou odborů do diskuse v lednu 1963, který bude v dalším označován stručně „Návrh zásad“. V preambuli se praví: „... zákoník práce... napomáhá k tomu, aby pracující poctivě a čestně pracovali pro společnost, důsledně dodržovali pracovní kázeň, plně využívali pracovní dobu a výrobní prostředky, uvědoměle upevňovali hospodářskou základnu našeho státu — socialistické vlastnictví výrobních prostředků.“ V úvodních ustanoveních označených jako „Základní zásady“ se především vytyčuje, že „práce ve prospěch společnosti a podle jejich potřeb je přední povinností a současně předním právem a věcí cti každého občana“ (čl. I). Jako další základní zásada se stanoví: „povinnost pracovníků plnit řádně své povinnosti vyplývající z pracovního poměru a tím upevňovat socialistickou pracovní kázeň“ (čl. IV) a na druhé straně „povinnost socialistických organizací vytvářet pracovní podmínky, které umožňují pracovníkům co nejlepší výkon práce podle jejich schopností a znalostí, rozvoj tvůrčí iniciativy, stálé zvyšování kvalifikace a které přispívají ke stálosti pracovních poměrů“ (čl. III).

Upevňování socialistického vztahu k práci se prolíná celým socialistickým pracovním právem a neomezuje se jen na řešení otázek pracovní kázně. Projevuje se např. v úpravě mzdy, pracovní doby, odpočinku, odpovědnosti za způsobenou škodu a dalších otázek. Značný význam má jmenovitě důsledné provedení zásady odměny podle množství a jakosti práce. Lze však konstatovat, že působení na pracující, aby si osvojili socialistický vztah k práci, se v pracovním právu soustřeďuje vedle odměňování práce zejména do úpravy těchto otázek: a) nábor a umísťování pracovníků; b) stanovení pracovních povinností a vzájemných povinností vedení organizace; c) rozšíření a omezení různých práv z pracovního poměru

⁶⁾ Rudé právo ze 4. června 1963.

⁷⁾ Srov. usnesení ÚV KSČ z 8. prosince 1960 bod II; N. G. Alexandrov, Sovetskoje trudovoje pravo, Moskva 1959 str. 23—24; Československé pracovní právo, Orbis Praha 1957 str. 18 a násl.

v závislosti na vztahu k práci; d) kárná odpovědnost při porušení pracovních povinností.

II. NÁBOR A UMÍSTOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Tato problematika se týká postupu při začleňování do procesu společenské práce. V teorii i legislativě je sporné, zda úprava těchto otázek spadá do pracovního práva. Socialistická věda pracovního práva ve své většině považuje společenské vztahy, které vznikají při začleňování občanů do procesu společenské práce (jde převážně o vztahy mezi orgány státu a socialistickými organizacemi na jedné straně a orgány státu a občany na druhé straně) za vztahy státní správy, které jsou předmětem správního práva.⁸⁾ Obdobné stanovisko zaujímá, až na výjimky, též buržoazní právní teorie. Socialistické kodifikace pracovního práva vesměs otázky začleňování do pracovního procesu neupravují.⁹⁾ Část socialistické vědy pracovního práva ovšem úpravu začleňování do procesu práce do systému pracovního práva zařazuje.¹⁰⁾ Rovněž Kodex zákonů o práci RSFSR z r. 1922 v původním znění obsahoval hlavu o „najímání a poskytování pracovní síly“.

Návrh zásad podle mého názoru správně upravuje v hlavě nazvané „Zabezpečení práva na práci a práce ve prospěch společnosti“ zásady postupu při rozmísťování pracovníků. Je pravda, že vztahy mezi pracovníkem nebo socialistickou organizací na jedné straně a státním orgánem na druhé straně o provádění náboru pracovních sil nebo umísťování uchazečů o zaměstnání jsou vztahy při uskutečňování státní správy a jsou tedy v první řadě předmětem správního práva. Avšak zároveň jde o vztahy, které jsou těsně spjaty s pracovními vztahy a v té či oné formě musí předcházet vzniku těchto vztahů. V ustanoveních o náboru pracovníků a umístění uchazečů o zaměstnání se odráží socialistické pojetí vztahu občana schopného práce k jeho účasti na společenské práci. Je v zájmu co nejúčinnější výchovy pracujících k socialistickému vztahu k práci po

⁸⁾ Srov. N. G. Alexandrov, cit. kniha str. 16 a násl.; J. Licki, Prawo pracy PRL část I, Warszawa — Łódź 1961 str. 7 a násl.; R. Schlegel, Leifaden des Arbeitsrechts, VEB Zentralverlag Berlin 1957. Jako příklad buržoazní teorie lze uvést Hueck a Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Erster Band, Berlin—Frankfurt a/M 6. vyd. str. 96.

⁹⁾ Tak zákoník práce Rumunské lidové republiky z r. 1950, zákoník práce Maďarské lidové republiky z r. 1951, zákoník práce Bulharské lidové republiky z r. 1951, zákoník práce Albánské lidové republiky z r. 1956 a zákoník práce Německé demokratické republiky z r. 1961.

¹⁰⁾ Srov. A. E. Pašerstnik, Teoretičeskije voprosy kodifikacii obščesoznuznovo zakonodatelstva o trudě, Moskva 1955 str. 42; A. Weltner, Poňatije trudovogo prava, Annales Universitatis scientiarum Budapestinensis 1959 str. 402; Československé socialistické pracovní právo (učební text pro vysoké školy) Část 1, Státní pedagogické nakladatelství 1962 str. 4.

uvedené stránce, aby úprava těchto otázek byla vložena do zákona, který bude pracujícím nejbližší a který bude tak nejintenzivněji působit na jejich vědomí. Tímto zákonem bude nepochybně zákoník práce.

Platná úprava rozmísťování pracovních sil v ČSSR je obsažena v zákoně č. 70/1958 Sb., o úkolech národních výborů a podniků na úseku péče o pracovní síly, který je doplněn vlád. nař. č. 16/1963 Sb., o umísťování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol a vyhláškou Státního úřadu sociálního zabezpečení č. 20/1960 Sb., o péči o osoby se změněnou pracovní schopností. Tyto předpisy vychází ze základní zásady, že při zabezpečování pracovních sil pro národní hospodářství se v největší míře uplatňuje iniciativa pracujících, odpovědnost podniků a řídicí úloha národních výborů. Zajišťování práva občanů na práci a současně potřebných pracovních sil pro národní hospodářství se uskutečňuje těmito formami: zabezpečení zaměstnání občanům, kteří se o ně ucházejí, nábor potřebných pracovních sil přímo podniky a orgány národních výborů, péče o umístění absolventů škol v souladu s nabytou kvalifikací a potřebami národního hospodářství, péče o umístění osob se změněnou pracovní schopností a péče o stálost pracovních poměrů. Podle získaných zkušeností zajišťuje tento komplex forem hladké začleňování občanů do procesu společenské práce.

Návrh zásad přebírá zásady platné úpravy, které doplňuje zásadou spolupráce orgánů ROH v těchto otázkách. Pokud jde o formy, rozpracovává odpovědnost organizace za stálost pracovních poměrů. Tato povinnost nabývá na významu též v souvislosti s odstraněním dosud nezbytného souhlasu orgánů okresního národního výboru s rozvázáním pracovního poměru. Zkušenosti ukazují, že jen náležitá péče o kvalifikaci pracovníků a její zvyšování, spravedlivé přidělování práce, dobrá organizace práce, péče o kulturu práce, bydlení pracovníků atd. zajišťuje stabilitu kádrů v organizaci. Z uvedeného plyne, že připravovaná úprava *maximálně usnadňuje uplatnění práva na práci a tím i splnění povinností pracovat ve prospěch celku.*

III. STANOVENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ A VZÁJEMNÝCH POVINNOSTÍ ORGANIZACE

1. Pracovní smlouva nebo akt jmenování do funkce vyjadřuje zpravidla jen druh práce nebo funkci, kterou pracovník má konat po dobu trvání pracovního poměru a povinnost organizace mu takové práce přidělovat a jeho pracovní činnost řídit. Plnění těchto vzájemných závazků je dlouhodobé a tak se stává potřebným stanovit způsob, jakým pracovník bude svůj pracovní závazek plnit a jakým bude vedení organizace plnění pra-

covního závazku řídit. Vedle základní pracovní povinnosti (pracovního závazku) je tedy vhodné stanovit další pracovní povinnosti týkající se plnění pracovního závazku a konkrétnější povinnosti organizace, popřípadě vedoucích pracovníků, pokud jde o řízení plnění pracovního závazku.¹¹⁾

Platné československé pracovní právo neupravuje povinnosti pracovníků při plnění pracovního závazku soustavně a jednotně. Jen v souvislosti se zákonnou úpravou některých otázek pracovních podmínek, jako např. bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a závazku k náhradě škody způsobené pracovníkem při výkonu zaměstnání nebo při úpravě pracovních poměrů některých skupin pracovníků, např. pracovníků státního aparátu, učňů, pracovníků železnic a dalších byly stanoveny obecně některé pracovní povinnosti, popřípadě též vzájemné povinnosti organizace. Nebo zase byly stanoveny souhrnně pracovní povinnosti pracovníků, případně též vzájemné povinnosti organizace u některých skupin pracovníků.¹²⁾ Vedle toho se počítá s tím, že tyto obecné a základní povinnosti pracovníků a organizací budou konkretizovány a doplněny z hlediska potřeb a zvláštností jednotlivých organizací nebo celých odvětví v pracovním řádu, popřípadě disciplinárním řádu.¹³⁾ Tento způsob úpravy pracovních povinností a vzájemných povinností organizace pro svoji mezerovitost a nepřehlednost není vhodný z hlediska potřeb upevňování pracovní kázně.

Sovětské kodexy zákonů o práci z r. 1922 a po jejich vzoru zákoníky práce Rumunské lidové republiky, Maďarské lidové republiky a Bulharské lidové republiky vycházely ze stanoviska, že je vhodnější nestanovit pracovní povinnosti a povinnosti vedení organizace, pokud jde o řízení plnění pracovního závazku, všeobecně pro všechny pracovníky a organizace, ale stanovit je až konkrétně pro pracovníky a vedení určité organizace nebo určitého hospodářského nebo správního odvětví. Proto zmíněné kodexy nestanoví ani základní pracovní povinnosti a povinnosti vedení organizace, týkající se řízení plnění pracovního závazku, ale ponechávají tento úkol podnikovým pracovním řádům a v některých odvětvích odvětvovým pracovním řádům. Aby však v této důležité otázce pracovního práva nedošlo k podstatným a neodůvodněným rozdílům, byl některý ústřední orgán, zpravidla vláda, zmocněn, aby vydal na návrh, popřípadě v dohodě s vrcholným orgánem odborové organizace vzorový pracovní řád, ze kterého musí hospodářské a odborové orgány v organizacích vycházet při vypracování konkrétního pracovního řádu.

Tento systém stanovení pracovních povinností a vzájemných povin-

¹¹⁾ K tomu podrobněji viz *K. Witz, Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání*, Orbis Praha 1961 str. 86 a násl.

¹²⁾ Srov. např. § 12 odst. 2 zák. č. 65/1961 Sb., § 3 odst. 1 zák. č. 71/1958 Sb., § 10 zák. č. 66/1950 Sb. a §§ 5 a 7 zák. č. 89/1958 Sb.

¹³⁾ Viz např. § 33 zák. o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích ve znění vyhl. č. 68/1958 Sb. a § 6 vl. nař. č. 44/1954 Sb.

nosti organizace má vážné nedostatky: a) Stanovení základních povinností účastníků pracovního poměru náleží zákonu a nemá být v zájmu upevnění socialistické zákonnosti, není-li tu zcela naléhavý důvod, přenášeno do prováděcího předpisu a svěřováno do pravomoci hospodářských a odborových orgánů v organizacích. b) Vzorový pracovní řád není sám obecným předpisem, ale toliko směrnici pro vypracování podnikových pracovních řádů. Tu může dojít k odchýlení se obsahu těchto pracovních řádů od obsahu vzorového pracovního řádu. Jelikož v praxi se vzorové pracovní řády omezují na stanovení zcela všeobecných vzájemných povinností pracovníků a organizace platných pro všechna odvětví a organizace, není zvláštních důvodů, proč by nemohly být určeny přímo v zákoně. Z těchto zkušeností vyšel zákoník práce NDR, který stanovil hlavní povinnosti pracovníků.

Návrh zásad se přiklonil k stanovisku, že je možné a účelné *základní povinnosti pracovníků a vzájemné povinnosti organizace stanovit přímo v zákoně*. Posléze uvedené povinnosti formuluje jako „základní povinnosti vedoucích pracovníků“. Přitom se předpokládá, že tyto základní povinnosti budou podle potřeb jednotlivých organizací, popř. odvětví rozvedeny v podnikových, popřípadě odvětvových pracovních řádech.

2. V souvislosti se stanovením pracovních povinností je tu další problém. Tyto povinnosti vyjadřují pravidla chování, jejichž dodržování na členu socialistické společnosti bezpodmínečně požadujeme. Již ve výstavbě socialismu se u nejuvědomělejších dělníků a ostatních pracovníků projevují prvky vyšší úrovně chování v pracovním procesu. Jsou přijímány socialistické závazky přesahující normální pracovní úkoly, vzniká a rozvíjí se socialistické soutěžení jednotlivců, pracovních kolektivů i celých závodů. V 60. letech vznikla vyšší forma socialistického soutěžení kolektivů — hnutí brigád socialistické práce. To jsou projevy vyšší pracovní morálky — komunistického vztahu k práci, jehož hlavními znaky jsou podle formulace Programu KSSS schváleného XXII. sjezdem KSSS: „práce ve prospěch společnosti je první životní potřebou a uvědomělou nutností a každý uplatňuje své schopnosti tak, aby přinášel největší užitek lidu“.¹⁴⁾ V období budování vyspělé socialistické společnosti se okruh pracujících, kteří usilují o dosažení tohoto vyššího vztahu k práci, rozšiřuje. Tito uvědomělí pracovníci se často setkávají s obtížemi spočívajícími v tom, že není jasno, jakou konkrétní náplň má komunistický vztah k práci, jaká jsou pravidla socialistického chování v procesu společenské práce. I Program KSSS při formulaci „morálního kodexu budovatele komunismu“ se omezuje v oblasti společenských pracovních vztahů na všeobecnou zásadu: „svědomitá práce pro společnost: Kdo nepracuje,

¹⁴⁾ XXII. sjezd KSSS, Nová mysl, říjen 1961, zvláštní číslo str. 445.

ať nejlíší“.¹⁵⁾ Určité normy komunistického chování v práci nalézáme ve stanovách KSČ, popřípadě ROH, v člancích jednajících o povinnostech členů. Tyto výpočty jsou však neúplné. Za této situace se stává neobyčejně aktuální otázka, zda by do pracovního práva neměla být vložena pravidla socialistické pracovní morálky vyjadřující již prvky komunistického vztahu k práci, která by byla návodem chování pro uvědomělé vrstvy pracovníků. Zachování těchto pravidel ovšem nelze postavit pod sankci státu, nelze je stanovit jako právní povinnosti. Jejich porušení nebude mít za následek kárnou odpovědnost, uložení náhrady škody apod. Může však být předmětem kritiky nebo podnětem pro jinou formu výchovného působení v rámci strany, ROH nebo ČSM.

Tato koncepce byla doporučena na zasedání Ústředního výboru KSČ konaného 7.—8. prosince 1960 projednávajícím další upevnění socialistické zákonnosti a zlidovění soudnictví, i když se nestala součástí přijatého usnesení. V referátu bylo řečeno, že velká část ustanovení uvažovaného zákoníku práce bude již mít výrazný charakter regulace chování lidí podle norem komunistické mravnosti a že jeho garantem do značné míry bude odborové hnutí.¹⁶⁾ Proti zařazování pravidel chování do zákona bez státní sankce se vyslovují někteří právní teoretikové. Podle jejich názoru se tím stírá typický znak právní normy. Domnívám se, že zajisté by nebylo správné, aby normy státem nesankcionované nabyly v zákoně převahy. Někdy ovšem je z hlediska účinné výchovy ke komunistické morálce vhodné dát pravidlům této morálky, která nejsou nikde „kodifikována“, správnou formulaci. Tato potřeba se projevuje zejména u komunistického vztahu k práci, na jehož znaky není jednotný názor. Vzpomeňme jen na nejasnosti, se kterými se potýkají brigády socialistické práce při zaměřování své činnosti.¹⁷⁾

Návrh zásad přijal tuto koncepci a na několika místech taková pravidla socialistického chování v procesu společenské práce formuluje. Vedle části první, hlavy třetí je to zejména část druhá, hlava třetí. V úvodním bodu se uvádí, že z uvědomělého poměru k práci vyplývá „rozvíjení iniciativy v práci, zvyšování ideologické a odborné úrovně, upozorňování na zjištěné nedostatky, dodržování socialistické zákonnosti a pravidel socialistického soužití při společné práci.“ Některá pravidla tu uvedená vzbuzují pochybnost, např. dodržovat socialistickou zákonnost je právní povinnost plynoucí z ústavy. Na druhé straně schází takové normy, jako pomoc

¹⁵⁾ Tamtéž str. 464

¹⁶⁾ Srov. referát J. Hendrycha na zasedání ÚV KSČ dne 8. prosince 1961, *Rudé právo* z 13. prosince 1961.

¹⁷⁾ Shodně M. Kalenská, K návrhu nové úpravy pracovní kázně, *Právník* 1963 č. 4 str. 286—290, která tato pravidla označuje jako „morální požadavky formulované v právních aktech bez negativní právní sankce“.

v boji proti rušitelům pracovní kázně a předávání zkušeností spolupracovníkům.

3. Pro stanovení pracovních povinností a vzájemných povinností organizace má velký význam *pracovní řád*, vydávaný zpravidla pro jednotlivou organizaci vedením organizace ve spolupráci s odborovou organizací. Pracovní řád dovoluje, aby zmíněné povinnosti byly stanoveny zcela konkrétně s přihlédnutím k poměrům a zvláštnostem podniku nebo jiné organizace a zároveň byly přístupné pracovníkům a vedoucím pracovníkům. V situaci, kdy pracovní právní normy nejsou kodifikovány, ale roztroušeny do četných zákonů pocházejících z různých dob, přistupuje ještě naléhavá potřeba povinnosti pracovníků a organizace shrnout a soustavně uspořádat. Tím ovšem nechci tvrdit, že pracovní řád se omezuje jen na otázky pracovních povinností a odpovídajících povinností organizace. Jeho význam je samozřejmě širší.

Současná situace pokud jde o pracovní řády v ČSSR je zcela neuspokojivá. Až do r. 1958 se v národním hospodářství — s výjimkou několika odvětví — uplatňoval systém pracovních řádů, závazných na základě pracovní smlouvy nebo dobrovolného podrobení se pracovníky. Zákonem č. 67/1958 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích a zákonem č. 73/1959 Sb., o místním hospodářství byli ředitelé národních podniků, podniků místního hospodářství a některých jiných hospodářských organizací pověřeni, aby v dohodě s příslušným odborovým orgánem vydali pracovní řád, který se stane závazným již vydáním, popřípadě vyhlášením. Tento řád byli povinni vydat podle vzorového pracovního řádu, který vydá vláda na návrh Ústřední rady odborů. Vzorový pracovní řád však vydán nebyl a tak bylo po určitou dobu sporné, zda v organizacích lze vůbec vydat pracovní řád. V důsledku toho se setkáme s podnikovým pracovním řádem zcela ojediněle. Situaci již nezlepšila okolnost, že právní teorie dospěla k závěru, že lze vydávat pracovní řády platné na základě smlouvy. Tak v současné době není tak důležitý prostředek upevňování pracovní kázně, jako je pracovní řád, využíván.

Návrh zásad samozřejmě počítá s používáním pracovních řádů a jejich vydání upravuje. Na rozdíl od struktury pracovních řádů podle pracovního práva SSSR, Rumunské lidové republiky, Maďarské lidové republiky a Bulharské lidové republiky nepředvídá vydání nějakého jednotného vzorového pracovního řádu. Jelikož základní povinnosti pracovníků a vedoucích pracovníků budou stanoveny přímo v zákoníku práce a též jiné otázky, např. kárná odpovědnost budou dosti podrobně upraveny v zákoníku, není vydání takového vzoru nezbytné. Pracovní řád může jen konkrétnizovat ustanovení zákoníku podle zvláštních podmínek v organizaci nebo v odvětví v souladu s jinými právními předpisy.

Návrh zásad předvídá *dva typy* pracovních řádů: pracovní řád pro jednotlivou organizaci a pracovní řád pro celé odvětví. Pracovní řád pro organizaci vydá vedoucí organizace se souhlasem závodního výboru ROH, odvětvový pracovní řád ústřední orgán se souhlasem vyššího orgánu ROH. Podle znění Návrhu zásad má odvětvový pracovní řád přednost před podnikovým pracovním řádem a proto, bude-li vydán odvětvový pracovní řád později, pozbude dnem jeho účinnosti, popřípadě jeho vyhlášením účinnost podnikový pracovní řád dříve vydaný.

Pracovní řád vydaný v souladu se zákoníkem práce bude závazným pro organizaci a všechny její pracovníky. Nebude třeba, aby se mu pracovníci podrobili pracovní smlouvou nebo dodatečným prohlášením. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem vyhlášení v organizaci. Totéž platí i pro odvětvový pracovní řád. Podnikový pracovní řád podle Návrhu zásad bude mít povahu podnikového právního předpisu.

IV. ROZŠÍŘENÍ A OMEZENÍ PRÁV PRACOVNÍKŮ Z PRACOVNÍHO POMĚRU V ZÁVISLOSTI NA JEJICH VZTAHU K PRÁCI

Socialistické pracovní právo při rozvíjení základních práv občanů zaručuje pracovníkům celou řadu pracovních práv. Přitom lze postupovat tak, že se tato práva přiznají všem pracovníkům bez rozdílu. Toto řešení převažuje až dosud v zákonících práce socialistických států. Je však také možná úprava, při které se všem pracovníkům přiznají práva v určitém základním rozsahu a kromě toho se vedení organizace v dohodě s odborovým orgánem na závodě svěří pravomoc přiznat některá práva ve zvýšené míře, popřípadě další práva, jestliže si to pracovník zaslouží za svůj dobrý vztah k práci. Na druhé straně může hospodářský orgán v dohodě s odborovým orgánem tato práva omezit u pracovníka, který se projevuje jako rušitel pracovní kázně, popřípadě bezdůvodně mění zaměstnání. Výhodou takové úpravy je, že využívá přiznávání pracovních práv jako výchovného prostředku k socialistickému vztahu k práci. Toto řešení ovšem klade značné nároky na práci vedení organizace a zejména odborových orgánů. Takové úpravy se vyskytovaly v socialistickém pracovním právu až dosud ojediněle.

Byly to právě československé pracovněprávní předpisy vydané v období budování socialismu, které se snažily u některých práv a povinností na jedné straně zvýhodnit poctivé a svědomité pracovníky a na druhé straně postihnout pracovníky se špatným poměrem k práci, zejména absen-téry a fluktuanty.

Tak zákonné úpravy dovolené na zotavenou (poslední je zákon č. 81/1959 Sb.) stanovily jako podmínku nároku na dovolenou nepřetržité zaměstnání

v téže organizaci určité délky (nyní 11 měsíců). Dále stanovily pravidlo o krácení dovolené z důvodu absence bez důležité příčiny v poměru za 1 zmeškaný den 1—2 dny dovolené. Poslední úprava stanovila jako hledisko pro prodlužování dovolené na 3 a 4 kalendářní týdny z důvodu delší pracovní činnosti trvání nepřetržitého zaměstnání v téže organizaci 5, popřípadě 15 let. (Při změně zaměstnání v obecném zájmu nebo z jiného důležitého důvodu se do doby nepřetržitého zaměstnání započte doba, která pracovníku byla nebo měla být započtena v dřívějším pracovním poměru.)

Podle vlád. nař. č. 21/1952 Sb., o věrnostním přídatku horníků je rozhodujícím hlediskem pro výši přídatku doba zaměstnání v témže závodě. Při neomluvené absenci dojde k snížení, popřípadě k ztrátě nároku na přídatek.

Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru umožnil snížení náhrady škody pod částku skutečné škody, popřípadě pod trojnásobek průměrného měsíčního výdělku a mezi hledisky pro určení snížené náhrady se uvádí na prvním místě zaměstnancův poměr k práci a k socialistickému vlastnictví. Obdobně ustanovení o náhradě škody způsobené vadnou prací (zmetky) obsažené v mzdových předpisech pro dělníky se stanoví jako jeden z předpokladů snížení částky náhrady pod skutečnou škodu, popřípadě pod 1/2 měsíčního výdělku, že jde o jinak svědomitého pracovníka.

Konečné zákonné opatření předsednictva Národního shromáždění č. 101/1961 Sb., o náhradě mzdy při vojenském cvičení prodloužilo dobu nepřetržitého zaměstnání v organizaci, která podmiňuje při vojenském cvičení nárok na náhradu mzdy ve stanovené výši, ze 2 kalendářních týdnů na 3 měsíce. Pravidlo o zápočtu doby započtené v předchozím pracovním poměru při tzv. zvýhodněných změnách zaměstnání platí i zde.

Návrh zásad tuto diferenciaci v úpravě některých práv a povinností mezi poctivými a svědomitými pracovníky na jedné straně a pracovníky se špatným vztahem k práci a k majetku v socialistickém vlastnictví převzal a ještě rozšířil. V tomto směru bude mezi socialistickými kodifikacemi pracovního práva ojedinělým. Pokud jde o zmíněnou diferenciaci, obsahuje Návrh zásad tři skupiny úprav.

a) Především obsahuje ustanovení, které činí *určité právo nebo rozšíření práva závislým na trvání nepřetržitého pracovního poměru k téže organizaci*. Tím mají být zvýhodněni pracovníci, kteří jsou věrni organizaci a tvoří její kádrovou oporu, proti pracovníkům, kteří bez vážného důvodu přecházejí z organizace do organizace a ztěžují plnění jejich úkolů.

Zásada o podmínkách nároku na dovolenou stanoví, že podmínkou nároku je nepřetržitý pracovní poměr k téže organizaci v trvání aspoň 11 měsíců. Při nepřetržitém zaměstnání po 18. roku věku v téže organizaci v trvá-

ní alespoň 5 roků, popřípadě 15 roků prodlužuje se základní výměra dovolené 2 kalendářních týdnů na 3 kalendářní týdny, popřípadě na 4 kalendářní týdny.

Právo na náhradu mzdy při nástupu vojenské základní služby nebo vojenské náhradní služby a po dobu výkonu vojenského cvičení, popřípadě dalších druhů služeb v ozbrojených silách přísluší jen za podmínky, že pracovní poměr k organizaci trval nepřetržitě nejméně 3 měsíce.

Konečně nepřetržitě zaměstnání v téže organizaci alespoň 3 měsíce je podmínkou pro poskytnutí náhrady mzdy při překážce v práci spočívající v důležitých důvodech týkajících se osoby pracovníka, jako např. ambulanci lékařské ošetření, účast na pohřbu rodinných příslušníků, nepředvídané zpoždění hromadných dopravních prostředků atd.

Ve všech těchto případech ovšem platí, že při změně zaměstnání v obecném zájmu nebo z jiných vážných důvodů se započítává doba pracovního poměru, která pracovníkovi byla nebo měla být započtena v předchozí organizaci, jako doba nepřetržitého pracovního poměru v nové organizaci.

b) Návrh zásad dále obsahuje řešení některých práv, popřípadě povinností, při kterém *určitý rozsah je stanoven obecně pro všechny pracovníky*. Kromě toho však zajišťuje *pracovníkům s dobrým vztahem k práci další zvýhodnění*. Tak nemůže-li pracovník konat práci z důležitých důvodů týkajících se jeho osoby, aniž šlo o případy neschopnosti k práci pro nemoc nebo úraz, nařízené a karantény, mateřské dovolené anebo ošetřování nemocného člena rodiny nebo péče o dítě mladší než 10 let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy,¹⁸⁾ má po dobu pracovního volna nárok na náhradu mzdy v některých výslovně stanovených případech, např. vyšetření nebo ošetřování pracovníka ve zdravotnickém zařízení, doprovod rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení při náhlém onemocnění nebo úrazu, úmrtí nejbližších rodinných příslušníků a nepředvídané zpoždění hromadných dopravních prostředků.¹⁹⁾ Doporučí-li to závodní výbor ROH, poskytne se náhrada mzdy v dalších případech, např. doprovod rodinného příslušníka k pravidelnému nebo předem stanovenému vyšetření nebo ošetření do zdravotnického zařízení, úmrtí dalších rodinných příslušníků a vlastní svatba. Návrh zásad nestanoví výslovně důvody, ze kterých má odborový orgán zaplacení náhrady mzdy v případě těchto překážek v práci doporučit. Z usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH (bod 1) plyne, že závodní výbor ROH řeší všechny otázky v souladu se zájmy společnosti. Zájem společnosti vyža-

¹⁸⁾ V těchto případech je pracovník hmotně zabezpečen z prostředků nemocenského pojištění.

¹⁹⁾ Počet těchto tzv. osobních překážek, u kterých se přiznává náhrada mzdy, je proti počtu případů, kdy se poskytovala náhrada mzdy podle dříve platných předpisů, poněkud menší.

duje, aby náhrada mzdy ve zmíněných případech, které představují překážky, které nejsou náhlé a nepředvídatelné, byla poskytnuta především pracovníkům, kteří plní řádně své povinnosti vůči společnosti, projevují dobrý vztah k práci. Se zřetelem k tomu navrhne závodní výbor ROH náhradu mzdy v případech, kdy pracovník nemá na ni právní nárok, zejména zachovával-li pracovník uvědoměle pracovní kázeň a nejde-li o fluktuanta.

V této kapitole pod písm. a) bylo hovořeno o tom, že pracovník, který bez vážného důvodu změni zaměstnání, ztratí nárok na zápočet doby předchozího pracovního poměru, popřípadě jiných v něm započtených dob pro vznik nároku na dovolenou a pro délku dovolené. Návrh zásad však umožňuje, aby dodatečně byly důsledky změny zaměstnání bez vážného důvodu zmírněny nebo dokonce zcela odstraněny, jestliže pracovník v novém pracovním poměru projeví po delší dobu dobrý vztah k práci. Stanoví totiž, že dosahuje-li takový pracovník alespoň po dobu 1 roku mimořádné pracovní výsledky, může závodní výbor ROH navrhnout, aby mu pro stanovení délky dovolené byly započteny plně nebo zčásti všechny započitatelné doby a organizace je povinna tomuto návrhu vyhovět.

Návrh zásad stanoví odpovědnost pracovníka za škodu, kterou způsobí organizaci zaviněným porušením povinností při výkonu zaměstnání nebo v přímé souvislosti s tímto výkonem. Pracovník je povinen nahradit jen skutečnou škodu a — s výjimkou některých druhů škod — nejvýše v částce trojnásobku svého průměrného měsíčního výdělku. Avšak byla-li škoda způsobena jen nedbalostí, může organizace po projednání se závodním výborem ROH, u některých druhů škod rozhodčí orgán, popřípadě soud, určit vyšší náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda, popřípadě trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Výše náhrady nemůže však být nižší než třetina skutečné škody, a přesahuje-li škoda trojnásobek průměrného měsíčního výdělku, nižší než jeho průměrný měsíční výdělek. Mezi okolnostmi, ke kterým se má přihlížet při snižování výše náhrady pod částku skutečné škody, popřípadě pod trojnásobek průměrného měsíčního výdělku uvádí Návrh zásad na prvním místě „pracovníkův poměr k práci a k společenskému vlastnictví“. Podobně u škody způsobené pracovníky odměňovanými podle soustavy dělnických mezd vyrobením zmetku stanoví Návrh zásad, že náhrada může být snížena pod částku skutečné škody, popřípadě pod polovinu průměrného měsíčního výdělku“ „vznikl-li zmetek omluvitelnou chybou pracovníka, který je jinak v práci svědomitý“. Nad to obsahuje připravovaná úprava ustanovení o dodatečném částečném prominutí náhrady škody. Nejde-li o škodu způsobenou úmyslně, v opilosti, na svěřených hodnotách, které je pracovník povinen vyúčtovat, nebo o ztrátu svěřených předmětů, a uhradil-li pracovník alespoň 2/3 určené náhrady škody, pak prokazuje-li mimořádné pracovní

výsledky, může organizace na návrh závodního výboru ROH od vymáhání zbylé částky upustit. V tomto případě není návrh odborového orgánu pro vedení organizace závazný, jak tomu je u návrhu na prominutí krácení dovolené na zotavenou, nýbrž musí být shoda stanoviska závodního výboru ROH a vedení organizace. Je to odůvodněno potřebou ochrany majetku v socialistickém vlastnictví, za kterou odpovídá vedoucí organizace.

c) Návrh zásad podržel ustanovení o *přísném postupu proti pracovníkům, kteří absentují bez náležitého důvodu, v úpravě dovolené na zotavenou*. Za každý zameškaný den, kdy organizace s předchozím souhlasem závodního výboru ROH neomluví nepřítomnost pracovníka, krátí se mu dovolená o jeden nebo dva dny; zamešká-li však pracovník takto více pracovních dnů v kalendářním týdnu, krátí se mu dovolená za každý zameškaný den o jeden až tři dny. O rozsahu krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci rozhoduje závodní výbor ROH. Dosahuje-li však pracovník mimořádných pracovních výsledků, může závodní výbor ROH rozhodnout, že se mu krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci promíjí.

Obdobně stanoví Návrh zásad, že náhrada mzdy za svátek nepřísluší pracovníkovi, který zameškal pracovní směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující anebo směnu nařízenou vedením ve svátek. Na tuto náhradu má nárok pracovník, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, pokud mu tím ušla mzda. Dále stanoví, že nepřísluší náhrada mzdy za dobu zameškanou pro důležitou osobní překážku, jestliže pracovník neomluveně zameškal pracovní směnu nebo její část v posledních 30 kalendářních dnech před poskytnutím volna nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

Sankcionování hrubého porušení pracovní kázně se též projevuje v ustanovení, že pracovník, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztrácí vůči ní nárok na poměrnou část dovolené, která by mu jinak příslušela.²⁰⁾

Návrh zásad tedy užívá úpravy nejrozličnějších práv pracovníků, aby jejich rozšiřováním, popřípadě jejich omezováním působil k upevnění pracovní kázně a k potírání bezdůvodné fluktuace.

Soudím však, že jako prostředku k boji proti škodlivé fluktuaci mělo být použito prodlužování výpovědní lhůty, tedy že dvouměsíční, popří-

²⁰⁾ Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru organizací má podle Návrhu zásad být vedle pravomocného odsouzení k trestu odnětí svobody na dobu delší 1 roku porušení pracovní kázně tak hrubým způsobem, že ponechání pracovníka v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu udržení pracovní kázně.

padě tříměsíční výpovědní lhůta měla být přiznána na základě delšího trvání nepřetržitého pracovního poměru v téže organizaci a nikoliv na základě vyššího věku. Bylo by to ostatně lépe v souladu s potřebami socialistických organizací při skončení pracovního poměru. Tyto mají zajisté větší obtíže se získáním náhrady za pracovníka, který je v ní zaměstnán delší dobu a je dobře zapracován, než za pracovníka věkově staršího.

Při rozšiřování a omezování práv pracovníků se zřetelem na jejich vztah k práci budou mít velkou pravomoc závodní výbory ROH. Toto řešení bude mít nespornou výhodu v tom, že tu bude vyjádřeno mínění kolektivu pracovníků a že bude moci být přihlédnuto k zvláštnostem každého jednotlivého případu. Bude ovšem důležité dbát na to, aby se v praxi hlediska závodních výborů ROH v různých závodech nelišila diametrálně. Mohlo by se stát, že v některých organizacích by byly na „socialistický vztah k práci“ kladeny požadavky nadměrně mírné, v jiných organizacích opět požadavky příliš přísné. Tak např. v jednom podniku na okrese Praha-východ navrhl závodní výbor ROH u pracovníka, který bez náležitého dovolení nastoupil dovolenou 1 týdne, během níž prováděl opravu vlastního domku, a nepřerušil ji, ač byl vyzván vedením organizace k návratu, krácení dovolené v poměru za 1 den zameškání 2 dny dovolené. Jelikož šlo o dobrého pracovníka, který dosud neporušil pracovní kázeň bylo rozhodnutí závodního výboru ROH nesprávné a bylo později na doporučení okresní odborové rady změněno tak, že dovolená má být krácena v poměru 1 : 1. Vzhledem k tomuto nebezpečí velmi rozdílného rozhodování odborovými orgány na závodech bude třeba, aby vyšší odborové orgány upozorňováním na správné a nesprávné rozhodování závodních výborů ROH tuto činnost při provádění zákoníku práce vhodně usměrňovaly.

V. KÁRNÁ ODPOVĚDNOST

1. Projevem socialistického vztahu k práci při účasti na procesu společenské práce je socialistická pracovní kázeň. Charakteristickými rysy této kázně je uvědomělost a dobrovolnost.²¹⁾ Proto mají v socialistické společnosti tak velký význam opatření, která působí na pracovníky, aby své pracovní úkoly plnili poctivě a svědomitě na základě vědomí o nezbytnosti takového chování a bez vnějšího nátlaku. Takovými opatřeními jsou různá čestná uznání nebo hmotné odměny anebo kombinace obou druhů opatření.

Nejširší uplatnění mají uznání a odměny udílené vynikajícím dělníkům,

²¹⁾ Srov. V. I. Lenin, Spisy sv. 29, str. 414.

novátorům, zlepšovatelům, vynálezům a ostatním pracovníkům, kteří sami nebo jejichž útvary dosahují nejlepších výsledků ve vnitrozávodním a vnitropodnikovém soutěžení. Udílení uznání a odměn je těsně spjato se socialistickým soutěžením a organizováním socialistických závazků. Hlavní úlohu tu mají orgány-ROH. Iniciativu pracovníků při plnění výrobních a jiných úkolů organizace a činnost zaměřenou na organizaci této iniciativy pracovníků není vhodné řídit závaznými právními normami a tak je vázat na určité formy. Proto v socialistických zemích i zemích budujících socialismus je až dosud účast pracovníků na rozvoji organizace, ve které pracují, regulována směrnicemi vydanými společně nejvyšším orgánem státní správy a vrcholným orgánem odborové organizace. V ČSSR je to zejména usnesení vlády a Ústřední rady odborů z 11. prosince 1958 o rozvoji socialistického soutěžení v nové organizaci národního hospodářství.

Za vynikající výkony na poli hospodářské výstavby, vědy, techniky a kultury a za dlouhodobou obětavou práci na těchto úsecích jsou jednotlivým pracovníkům a pracovním kolektivům propůjčována státní vyznamenání. Přiznávání těchto forem uznání je upraveno právními normami, ale zpravidla společně s oceněním jiných zásluh o společnost, např. vynikajících výkonů při obraně státu nebo při revoluční činnosti pro dělnickou třídu.

Proto zákoníky práce socialistických států tato uznání a odměny vůbec neupravují nebo tak činí zcela všeobecně. Též Návrh zásad obsahuje o této otázce zcela stručnou a všeobecnou zmínku. Právní význam má jen uložení povinnosti vedoucím pracovníkům, aby spolu s orgány ROH (u těchto jde ovšem jen o morálně-politickou povinnost) hodnotili pracovní výsledky jednotlivých pracovníků a pracovních kolektivů, zejména nové projevy iniciativy pracujících, které vytvářejí předpoklady pro úspěšné plnění úkolů organizace. Pokud jde o způsoby morálních uznání a hmotných odměn, ponechává Návrh zásad volné pole směrnicím vrcholných hospodářských a odborových orgánů, popřípadě i určité iniciativě hospodářských a odborových orgánů v závodech. Pokud jde o propůjčování státních vyznamenání se odkazuje, na zvláštní předpisy. Tím je míněn zákon č. 62/1962 Sb., o propůjčování vyznamenání a prováděcí předpisy k němu.

2. I když socialistická společnost klade při výchově k socialistické pracovní kázní na prvé místo metodu přesvědčovací a působení společenských organizací,²³⁾ nemůže se zcela zříci donucovacích prostředků vůči jednotlivým pracovníkům, u nichž přesvědčování nevedlo k cíli. Společnost i kolektivy pracovníků organizací nemohou trpět, aby pracovní úsilí převážné většiny pracovníků a chod pracovního procesu byly ohrožovány

²³⁾ Srov. čl. 17 Ústavy ČSSR.

menšinou neuvědomělých pracovníků. Tak v pracovním právu všech socialistických států nalézáme úpravu *kárné nebo disciplinární odpovědnosti*. Charakteristickými znaky této odpovědnosti jsou: a) sankční pravomoc vykonává vedoucí organizace ve spolupráci s odborovým orgánem v organizaci; b) sankce spočívá v provedení opatření, které má ráz morálního odsouzení (důtka a veřejná důtka) nebo spojuje morální odsouzení s finančními důsledky (dočasné převedení na méně placenou práci nebo snížení části mzdy vyjadřující osobní ohodnocení).

V některých socialistických systémech pracovního práva je úprava kárného stíhání obsažena přímo v zákoně. Tak tomu je podle zákoníku práce Maďarské lidové republiky, Bulharské lidové republiky a Německé demokratické republiky. V jiných systémech pracovního práva je tato otázka ponechána do působnosti pracovních řádů, při čemž zásady jsou vloženy do vzorového pracovního řádu. Tak tomu je podle sovětských kodexů zákonů o práci a zákoníku práce Rumunské lidové republiky.

Legislativa pracovního práva v ČSSR nevěnovala po dlouhou dobu úpravě kárné odpovědnosti pozornost. S výjimkou některých zvláštních úprav pracovních poměrů, jako jsou např. vl. nař. č. 120/1950 Sb. týkající se pracovníků státního aparátu, pracovní řády pro zaměstnance železnic, silniční automobilové dopravy, letecké dopravy a říční dopravy, které byly vystřídány disciplinárními řády pro zaměstnance veřejné dopravy podléhající ministerstvu dopravy a pro pracovníky spojů a vyhl. č. 91/1952 Sb., týkající se příslušníků veřejných požárních útvarů, — nebyla dlouho upravena právním předpisem. Teprve zákony č. 67/1958 Sb. a č. 73/1959 Sb. upravily pro masu pracovníků našeho hospodářství alespoň základy kárné odpovědnosti. Zejména byly stanoveny druhy kárných opatření. Ovšem pokud jde o kárné řízení, bylo odkázáno na pracovní řády, které měly vycházet ze vzorového pracovního řádu, který však vydán nebyl. Jelikož kárné řízení není upraveno jednotně, může docházet při ukládání kárných opatření k porušení práv pracujících, jako je slyšení postiženého pracovníka, možnost stížnosti proti uložení kárného opatření apod.

Kromě ustanovení kárné odpovědnosti předvídají postih za porušení pracovní povinnosti mzdové předpisy upravující prémie. Předpisy o prémiování, které byly vydány na základě usnesení Státní mzdové komise č. 1/1962, stanoví, že jestliže pracovník, popřípadě skupina pracovníků ve snaze o dosažení prémie poruší předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo základní pracovní povinnosti, je bezprostředně nadřízený vedoucí povinen prémie po předchozím souhlasu příslušného orgánu odborové organizace krátit, popřípadě odejmout.

Z uvedeného je zřejmé, že platná úprava kárné odpovědnosti je kusá a roztržitá. Proto naprosto nevyhovuje jako dobrý nástroj k upevňování pracovní kázně.

Návrh zásad upravuje důkladně kárnou odpovědnost a dává jí správné postavení v systému pracovního práva. Při tom vychází z těchto myšlenek: a) slaďuje ukládání kárných opatření s přesvědčovací metodou; b) sjednocuje různá opatření používaná za porušení pracovních povinností; c) řeší vztah kárné odpovědnosti k výpovědi a okamžitému zrušení pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně, jakož i k trestně právní odpovědnosti, popřípadě k opatřením uloženým jinými orgány pro totéž jednání.

3. Závažným problémem kárné odpovědnosti je *vztah této odpovědnosti k uplatnění jiných sankcí předvídaných za porušení pracovní kázně* jednak pracovním právem, jednak jinými zákony.

V platném pracovním právu je spornou především otázka, zda skutečnost hrubého porušení pracovní povinnosti lze použít *jako důvodu k předčasnému propuštění, popřípadě k výpovědi* (tam, kde je vázána na zákonné důvody), aniž by předcházelo výchovné působení v rámci organizace, zejména uplatnění kárné odpovědnosti, nebo zda při porušení pracovní kázně je nutno nejprve použít výchovných opatření a teprve po jejich bezvýslednosti je možno přikročit k předčasnému zrušení pracovního poměru nebo výpovědi. Úpravy skončení pracovního poměru, a to ani úpravy vydané již lidově demokratickým státem, ani úpravy kárné odpovědnosti (pokud tu jsou) nedávají jasnou odpověď, přesněji řečeno nepodmiňují rozvázání pracovního poměru z důvodu porušení pracovní kázně dřívějším použitím kárné odpovědnosti. Nejvyšší soud zaujal nedávno stanovisko, že „předčasné zrušení pracovního poměru má být omezeno na ty případy, kdy zaměstnanec, u něhož výchovné prostředky selhaly, hrubě porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru.“²³⁾ Toto stanovisko, i když se opírá jen o pojetí „důležitého důvodu“ k předčasnému zrušení pracovního poměru v naší socialistické společnosti, plně odpovídá základním zásadám československého pracovního práva a lze s ním souhlasit.

Návrh zásad tuto otázku výslovně řeší a stanoví, že porušení pracovní kázně může být použito jako důvodu k výpovědi jen tehdy, jestliže je opětovné a jestliže pracovníku již bylo uloženo kárné opatření, nebo má takovou kvalifikaci, že by mohlo být použito jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. U okamžitého zrušení nemusela věc být výslovně řešena, jelikož tu je porušení pracovní kázně důvodem jen za takových okolností, že nelze klást podmínku předchozího uplatnění kárné odpovědnosti.

Další otázkou je, zda při porušení pracovní kázně, za které je organizace povinna omezit pracovní právní nárok, může, popřípadě má být uloženo některé kárné opatření. Platné úpravy, ale ani Návrh zásad na tuto otázku, nedávají odpověď. Ze znění platných úprav kárné odpovědnosti i Návrhu

²³⁾ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu č. 13/1961 Sb. rozh. obč.

zásad lze vyvodit, že použití kárného opatření závisí na uvážení vedoucího organizace v dohodě se závodním výborem ROH. Bude tedy záležet na tom, zda zmíněný hospodářský a odborový orgán se zřetelem na konkrétní případ bude pokládat za účelné, aby vedle krácení nebo zániku nároku bylo provedeno ještě kárné řízení. Domnívám se, že i když dojde k omezení pracovněprávního nároku, pro porušení pracovní kázně, musí v každém případě vedoucí pracovník toto porušení viníkovi aspoň vytknout a upozornit ho na nesprávnost jeho počínání.

Porušení pracovní kázně se může za určitých okolností stát zároveň *proviněním proti pracovní kázni*, které projednává *místní lidový soud* (§ 21 zákona č. 38/1961 Sb., o místních lidových soudech) a — pokud není ustaven místní lidový soud — *orgán místního, popřípadě okresního národního výboru* (§ 40 zákona č. 60/1961 Sb., o úkolech národních výborů při zajišťování socialistického pořádku). Má-li porušení pracovní kázně zároveň charakter porušení státní discipliny je stíháno *orgány lidové kontroly*, které mohou uložit kárné opatření (§§ 23 a 37 zákona č. 23/1963 Sb., o lidové kontrole a o národohospodářské evidenci. Za určitých okolností může porušení pracovní kázně nabýt kvalifikace *trestného činu*, např. vymezeného v § 130 nebo § 223 trest. zákona č. 140/1961 Sb. Tu porušení důležité povinnosti zaměstnání je stíháno před *okresním soudem*. Vzniká otázka, který druh odpovědnosti má přednost, zda kárná odpovědnost podle pracovního práva nebo trestněprávní, popřípadě zvláštní odpovědnost podle zmíněných zákonů, anebo zda může být uplatněn současně obojí druh odpovědnosti.

Je pravda, že kárná odpovědnost a odpovědnost trestněprávní, popřípadě ukládání výchovných opatření podle zvláštních předpisů se liší tím, že prvý druh odpovědnosti se uskutečňuje před orgánem kolektivu organizace, kdežto druhý druh odpovědnosti se uskutečňuje před orgánem celé společnosti (státu). Z toho by plynula možnost uplatnění obojího druhu odpovědnosti. Podle mého názoru však dvojí stíhání jednoho porušení pracovní kázně není namístě. Vždyť u obou druhů odpovědnosti jde o výchovné působení, jak zdůrazňují příslušné zákony. U kárné odpovědnosti přebírá výchovné působení vedení organizace spolu s orgánem společenské organizace za součinnosti kolektivu pracovníků organizace. U trestně právní odpovědnosti a u kárné odpovědnosti prováděné komisí lidové kontroly a statistiky přebírá výchovné působení orgán státu, i když se též opírá o součinnost kolektivu pracovníků organizace. Proto je namístě uplatnit pouze jeden druh odpovědnosti, a to ten, který se zřetelem na okolnosti porušení pracovní kázně a osobu provinilého pracovníka je z hlediska výchovného působení nejvhodnější. Přednost má ovšem odpovědnost uplatněná orgánem státu. Z tohoto pojetí vychází i Návrh zásad, když stanoví, že za porušení pracovní kázně nelze uložit kárné opatření,

bylo-li pracovníku za tuto činnost uloženo jiné opatření, čímž se myslí opatření podle § 31 zákona č. 38/1961 Sb. a § 26 zákona č. 60/1961 Sb., nebo kárné opatření podle § 37 zákona č. 23/1963 Sb. a podle § 5 zákona č. 24/1957 Sb. ve znění § 45 zákona č. 38/1961 Sb., nebo byl-li za ní trestán.

Uskutečňování této zásady, že pracovník nemá být za porušení pracovní kázně dvakrát „trestán“, nebude ve většině případů dělat obtíže, neboť podnět jak k trestnímu stíhání, tak ke kárnému stíhání bude vycházet od vedení organizace nebo vedení organizace aspoň bude o zahájení takového řízení informováno. V případech zahájení řízení orgánem státu, bude třeba s uplatněním kárné odpovědnosti vyčkat do právoplatného skončení trestního nebo jiného řízení před státním orgánem. Může se ovšem stát ve výjimečných případech, že vedoucí uloží právoplatně kárné opatření a teprve dodatečně se zjistí, že pracovník byl pro totéž jednání potrestán soudem, orgánem národního výboru nebo komisí lidové kontroly a statistiky.²⁴⁾ V takových případech je nutno, aby vedení organizace v dohodě se závodním výborem ROH kárné opatření zrušilo.

VI. ZÁVĚR

Z provedeného rozboru plyne, že platné československé pracovní právo obsahuje některá ustanovení, která působí výchovně k rozšíření socialistického vztahu k práci. Jsou to zejména ustanovení o náboru a umísťování pracovníků a řešení některých práv a povinností, které přihlíží k vztahu pracovníka k práci. Naproti tomu úprava pracovních povinností a vzájemných povinností organizace, dále kárné odpovědnosti je ve srovnání s předpisy platnými v jiných socialistických státech nepostačující. Přitom jde o otázky z hlediska působení na vytváření socialistického vztahu k práci neobyčejně důležité.

Návrh zásad zákoníku práce přináší vyplnění těchto mezer a to způsobem celkem vyhovujícím potřebám naší společnosti v současné etapě vývoje. Zároveň prohlubuje zásady, které se týkají výchovného působení na pracující a které už v platném právu upraveny jsou.

Kdyby proti očekávání došlo k zdržení ve vydání zákoníku práce, považují za naléhavě nutné, aby byly neprodleně upraveny jednotně otázky základních pracovních povinností a vzájemných povinností organizace, jakož i kárné odpovědnosti.

²⁴⁾ Uložení kárného opatření vedením organizace nezabavuje pracovníka odpovědnosti podle zákona č. 38/1961 Sb., zákona č. 60/1961 Sb., zákona č. 23/1963 nebo trestního zákona.

1. Нераздельной предпосылкой строительства развитого социалистического общества является углубление социалистического отношения к труду в массах трудящихся. В действительности имеет место отставание общественного сознания от быстро развивающейся экономики и политического развития. Автор доказывает это на данных из практики строительства социализма в ЧССР. На современном этапе развития особо подчеркивается воспитание в духе социалистического отношения к труду. При этом значительную роль играет также трудовое право. Из этой концепции исходит и Проект принципов кодекса труда ЧССР, обозначаемый в дальнейшем сокращенно как „Проект принципов“.

2. Эта функция социалистического трудового права проявляется прежде всего при наборе и размещении работников. Вопреки противоположной точке зрения некоторых социалистических кодексов труда и части теории, Проект принципов эти вопросы урегулировал. Уже действующая регулировка исходит из этого основного принципа: инициатива работников, ответственность организации за привлечение работников и за заботу о них, руководящая и контрольная роль национальных комитетов и сотрудничество профсоюзных органов. Проект принципов еще углубляет проведение этого принципа. Так в максимальной степени облегчает применение права на труд, а тем самым и исполнение обязанности работать в общую пользу.

3. Весьма важным юридическим средством воспитания в духе социалистического отношения к труду является установление трудовых обязанностей и взаимных обязанностей организации. Действующее трудовое право регулирует эти вопросы неполно и неединообразно. В ЧССР не используется даже институт положений о труде. Однако обязанности работников и организаций составляют предмет закона. Проект принципов устранил этот недостаток. В рамках трудового права целесообразно формулировать правила коммунистического отношения к труду, которые таким образом становятся руководством для сознательных работников. Проект принципов принял эту концепцию. Поскольку речь идет о возможности издавать правила внутреннего трудового распорядка в ЧССР положение неясно, так как не были изданы типовые правила. Поскольку основные обязанности работника и организации предусмотрены в законе, нет необходимости в издании типовых правил. Проект принципов предусматривает два типа правил для организации и для всей отрасли. Правила издаст руководитель организации по соглашению с соответствующим профсоюзным органом и такие правила будут обязательными со дня их издания.

4. Действующее чехословацкое трудовое право проводит у некоторых прав и обязанностей дифференциацию, которая ставит в привилегированное положение честных и добросовестных работников и карает работников с плохим отношением к труду. Проявляется это, в частности, в регулировке ежегодного отпуска, прибавки горнякам за верность, возмещения вреда, причиненного работником при отправлении занятия, и возмещения заработной платы при военных упражнениях. Проект принципов эту дифференциацию принимает и еще расширяет ее. Проявляется это в следующих видах мероприятий: а) Некоторые права и их расширение зависят от продолжительности непрерывного трудового отношения к той же организации; б) у некоторых прав установлен определенный размер в общей форме для всех работников, но работникам с хорошим отношением к труду обеспечиваются дальнейшие льготы; в) наконец у ряда прав имеет

место их ограничение при невыходе на работу без уважительного основания. При проведении этих постановлений в жизнь очень большую роль будет играть профсоюзная организация.

5. В чехословацком социалистическом обществе необыкновенное значение имеют почетные признания и материальные вознаграждения за честное и добросовестное выполнение трудовых задач. Наиболее широкое применение находят признания и вознаграждения в соревновании внутри предприятия. Определенные направления организации этой инициативы трудящихся нельзя проводить правовыми нормами. Весьма важную часть социалистического трудового права составляет регулировка дисциплинарной ответственности. В чехословацком праве этому вопросу было посвящено сравнительно небольшое внимание, так что действующая регулировка является неполной. В общей форме были установлены только виды дисциплинарных мероприятий. Санкция за нарушение трудовых обязанностей¹ входит также в рамки премирования. Проект принципов приносит основательную регулировку. Весьма важную проблему составляет отношение дисциплинарной ответственности к применению других санкций предусмотренных трудовым правом или другими законами. Практика пришла к заключению, что нарушение трудовой дисциплины служит основанием для преждевременного увольнения, только при условии, что перед этим были безуспешно применены воспитательные средства. Проект принципов прямо высказывает этот принцип, а именно у предупреждения об увольнении. Неясно отношение дисциплинарной ответственности в случаях, когда за нарушение обязанности было ограничено какое-либо право. Здесь все будет зависеть от квалификации конкретного случая. Поскольку за нарушение трудовой обязанности последовало назначение какой-либо меры государственным органом или уголовное преследование, применить дисциплинарной ответственности нельзя.

6. Действующее чехословацкое трудовое право содержит определенные регулировки, которые действуют воспитательно в духе социалистического отношения к труду. Но некоторые значительные правовые средства остаются неиспользованными. В этом отношении Проект принципов вносит исправление. Регулировка этих вопросов чрезвычайно настоятельна.

Summary

1. An unseparable indispensable for the construction of an advanced socialist society is the spreading of the socialist attitude towards labour in the masses of working people. In fact the social consciousness is retardative in relation to the rapidly developing economy as well as in relation to the political evolution. The author proves it by facts taken from the practice of the socialist construction in the Czechoslovak Socialist Republic. At the present stage of evolution a great stress is being laid on the education having as its aim the socialist attitude towards labour. An important part incombms in that respect also to the labour legislation. On this conception is also based the Project of Principles of the Czechoslovak Labour Code, further refered to in the abbreviated form as the „Project of Principles“.

2. The mentioned function of the socialist labour law becomes manifest first of

all as far as the recruitment and the location of labour are concerned. Differently from the point of view of some of the socialist labour codes and of a part of the theory, the Project of Principles regulates these questions. Already the regulation in force is based upon the following fundamental principles: the initiative of the workers, the responsibility of the organization for the acquirement of workers and the care for them, the tasks of direction and control as incombining to the national committees, the participation of the trade-union organs. The Project of Principles still intensifies the putting into practice of this policy and at the same time facilitates the putting into practice of the right to work and by that means also the fulfilment of the duty to work in the interest of the community.

3. An important juridical instrument of education, the aim of which is a socialist attitude towards work, is the determination of the duties of the workers and of the reciprocal duties of the organizations. The labour legislation in force regulates these questions uncompletely and inconsistently. Even the institution of labour regulations is not utilized in the Czechoslovak Socialist Republic. The fundamental duties of the workers and of the organizations should however be included in the law. The Project of Principles will remove the existing default. It is also useful to formulate in the labour law the principles of communist attitude towards labour, because this way it becomes an inspiration for the conscious workers; the Project of Principles has adopted this conception. In the Czechoslovak Socialist Republic the situation is not clear as far as the possibility of issuing labour regulations is concerned, because of the fact that no model labour regulations have been enacted. If the basic duties of the workers and of the organizations are fixed by the law, it is not necessary to issue labour regulations. The Project of Principles foresees two types of labour regulations: regulations valid for one organization and regulations valid for a whole branch. The labour regulations will be enacted by the head of the organization, in accordance with the competent trade union organ and will be binding from the day of publication.

4. The Czechoslovak labour legislation in force is based on the principle of differentiation as far as some rights and some duties are concerned, with the aim to promote the honest and the assiduous workers and to disadvantage workers whose attitude towards labour is a negative one. The principle in question is applied chiefly in the following cases: the regulation of paid holidays, of the miners' fidelity bonus, of the indemnity paid for damages caused by the worker in the execution of his profession and of the salary compensation paid during the time of military exercise. The Project of Principles takes over this differentiation and still enlarges it. This becomes manifest in the following sorts of measures:

a) Certain rights or their extension depend on the uninterrupted duration of the existing relationship between the employee and the organization in question;

b) as for certain rights, a given extent of them is fixed generally, valid for all the workers, but for workers with a good attitude towards labour further advantages are secured;

c) finally, a series of rights are restricted because of not duly excused absences at work.

The trade-unions will have to play a very important part in the execution of these dispositions.

5. In the Czechoslovak socialist society very great is the importance of honorary as well as of pecuniary rewards for honest and assiduous fulfilment of labour tasks. The widest is the application of honorary and pecuniary rewards in the internal competition within the enterprises. It is impossible to regulate the organization of

this initiative of the workers by means of legal rules. A very important section of socialist labour legislation is related to the regulation of disciplinary responsibility. A very small attention has however been paid in the Czechoslovak law to this problem; this resulted in the fact that the existing regulation is incomplete. Generally only the categories of disciplinary measures are fixed. Penalty clauses on infringements of labour duties exist also within the system of bonus. The Project of Principles contains a detailed regulation also of these questions. An important problem represents the relation between the disciplinary responsibility and the application of other penalties, foreseen by labour legislation or other laws. The practice has finally adopted the point of view according to which an infringement of labour discipline constitutes a sufficient reason for a dismissal before time only when educational measures have been applied beforehand and remained without success. The Project of Principles proclaims explicitly the said principle as far as dismissal is concerned. Not sufficiently clear is the question when, because of some infringement of a labour duty, a right was reduced; the solution will depend on the evaluation of the concrete case. The disciplinary responsibility cannot be applied if for the infringement of a labour duty some measure has already been imposed by a State organ or if a criminal prosecution has been opened.

6. The Czechoslovak labour legislation in force contains certain dispositions which have an educational effect as far as socialist attitude towards labour is concerned. Some important legal instruments are however not utilized; in this respect the Project of Principles brings about a redress. The regulation of the problems in question is extremely urgent.