

## POJEM PRACOVNÍ KÁZNĚ A JEJÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

## ПОНЯТИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

## DER BEGRIFF „ARBEITSDISZIPLIN“ UND IHRE JURISTISCHE REGELUNG

IGOR TOMES

Zespolečenštění výrobních prostředků vytváří materiální předpoklad nástupu nových socialistických výrobních vztahů. Jejich definitivní vítězství nad starou základnou závisí však na mnohých dalších faktorech, které přispívají k jejich upevnění a rozvoji. Jedním z těchto faktorů je také boj, který každý z nás, lidí přechodného období, musí v sobě denně svádět proti vlastní netečnosti, neukázněnosti a maloměstáckému sobectví, proti návykům a předsudkům, které zanechal kapitalismus. Ve velmi složitých formách tohoto boje, který je podstatou celého procesu výchovy nového občana socialistického státu, hraje velkou úlohu i boj o novou morálku v pracovním procesu a komunistický poměr k práci. Lenin při hodnocení významu komunistických subotníků zdůraznil, že až vítězství nad tímto dědictvím kapitalismu „bude pevně zajištěno, pak a jedině pak se vytvoří nová společenská kázeň, socialistická kázeň, pak a jedině pak bude nemožný návrat zpět ke kapitalismu...“ (V. I. Lenin, Spisy, sv. 29, Praha 1955, str. 405.) Výchova nové pracovní kázně je v tomto procesu boje o novou komunistickou pracovní morálku jeho jádrem a současně i prvním krokem.

Problémům pracovní kázně není zatím v odborné literatuře věnována taková pozornost, jakou by si vzhledem ke svému významu v procesu budování nové společnosti zaslouhovaly. Nelze se tu opřít o žádnou monografickou práci většího rozsahu. Prvním pokusem v tomto směru je práce doktora právních věd N. G. Alexandrova „Socialistická pracovní disciplína“,<sup>1)</sup> která vzhledem ke svému omezenému rozsahu i šíří problematiky nemůže plně uspokojit. V sovětské literatuře nás o této problematice dále poučuje kolektivní práce soudruhů Jampolské a Šorina,<sup>2)</sup> která se však převážně zabývá problémy státní disciplíny. Z ostatní sovětské literatury lze snad pro úplnost uvést příslušnou kapitolu v učeb-

<sup>1)</sup> N. G. Alexandrov: Socialistická pracovní disciplína, Práce Bratislava 1950, sv. č. 1 řady Skúsenosti z výstavby SSSR, 28 stran.

<sup>2)</sup> Jampolskaja—Šorin: Administrativno-pravovye voprosy ukreplenija gosudarstvennoj discipliny, Moskva 1955.



nici pracovního práva,<sup>3)</sup> případně příslušné heslo „Juridičeskogo slovaru“.

Původní československá literatura je ještě skoupější. Z moderní literatury lze uvést článek doc. dr. Karla Witze „Právní pojem socialistické pracovní kázně“,<sup>4)</sup> který je spíše zaměřen na kritiku nedostatků v naší právní úpravě pracovní kázně, založenou na srovnání se sovětským právním stavem, a příslušné kapitoly soubornějších prací,<sup>5)</sup> které podávají pouze přehled právní úpravy pracovní kázně a disciplinární odpovědností.

Více se problematice pracovní kázně věnovala ekonomická literatura,<sup>6)</sup> která je dobrým podkladem k pochopení všech aspektů pracovní kázně jako pracovně právního institutu v socialistické společnosti.

Z celé rozsáhlé problematiky pracovní kázně jsou nejvýznamnějšími otázkami:

1. pojem pracovní kázně v právním slova smyslu,
2. funkce a povaha pracovních řádů,
3. povaha a úprava kárné (disciplinární) odpovědnosti, kárného provinění, kárného řízení atd.

Tento článek se pokouší doplnit mezeru v odborné literatuře, pokud jde o pojem pracovní kázně jako institutu pracovního práva, aniž by si autor činil nárok na vyřešení celého komplexu problémů, které jsou spojeny s právní úpravou pracovní kázně vůbec. Úmyslem tu je předložit k diskusi některé úvahy o této závažné a pro výstavbu socialismu tak nesmírně důležité právní instituci.

## I.

### FUNKCE A CHARAKTER PRACOVNÍ KÁZNĚ

Podmínkou existence každé skupiny lidí, každého společenského útvaru, je určitá jednota řídící vůle a organizace, bez nichž je nemyslitelný jakýkoli výsledek jakéhokoli společenského snažení či soužití. Jednotlivým elementem vnitřního uspořádání daného soužití (kolektivu) jsou pravidla tohoto soužití, pravidla chování, jež musí jednotlivci zachovávat, jimž se musí podřizovat (tato zachovávaní či podřizování se nazývá kázeň). Ta-

<sup>3)</sup> N. G. Alexandrov: Sovětskoje trudovoje pravo, vydání z r. 1954, Gosjurizdat, Moskva 1954.

<sup>4)</sup> K. Witz: Právní pojem socialistické pracovní kázně, Právník č. 8, r. 1954, str. 507—521.

<sup>5)</sup> Hromada—Witz: Československé pracovní právo, učební text pro posluchače právnických fakult, vydání r. 1955; sborník téhož jména, vydaný kolektivem autorů v Orbisu 1957.

<sup>6)</sup> V této souvislosti lze uvést např.: Ljapin: Práce za socialismu, 1950, M. N. Krivickij: Ekonomika práce, 1934, M. Vikanov: Ekonomika práce, 1950, atd.



ková pravidla pak určují i míru svobody jejich individuální činnosti, kterou omezují jak v zájmu soužití (kolektivu) jako celku, tak i v zájmu svobody jednání ostatních jedinců tohoto soužití. Obsahem těchto pravidel jsou povinnosti i práva, která vymezují vzájemný vztah mezi jednotlivci a kolektivem, jakož i mezi jednotlivci v rámci daného kolektivu navzájem. Pravidla chování mohou být podle okolností stanovena větším či menším okruhem jedinců daného soužití a mohou sloužit celému organizovanému kolektivu nebo jen některé jeho části. Forma, jíž se pro stanovení těchto pravidel používá, je podmíněna rozsahem i organizovaností kolektivu, historickými okolnostmi jeho existence a vývoje. Pravidla chování mohou být stanovena právem, pokud v třídní společnosti vyjadřují vůli vládnoucí třídy a je-li jejich dodržování nezbytné k ochraně zájmů této třídy a jejich zachování vynutitelné státní mocí.<sup>7)</sup>

Je-li kázeň znakem každého lidského soužití, je tím spíše podmínkou úspěchu každé společné lidské činnosti, směřující k určitému výsledku, jako je tomu ve výrobním procesu.

Výrobní proces si i v nejjednodušších formách, jako byla např. společná práce kmene v prvotně pospolné společnosti, vyžaduje určitého řízení. S rozvojem kolektivní práce rozvíjejí se i formy a obsah tohoto řízení. Vlivem materiálních podmínek, za nichž se děje výroba a po vzniku společenské dělby práce i cirkulace výrobků, je pro řízení na jedné straně nevyhnutelná určitá autorita, ať už jakkoli vytvořená, a na druhé straně podrobení se jí bez ohledu na to, o jakou společenskoekonomickou formaci jde.<sup>8)</sup> Stupeň a forma podrobení se řídicí autoritě jsou určeny úrovní materiálních podmínek výroby. S rozvojem velkovýroby se stávají materiální podmínky výroby a cirkulace nutně složitějšími a mají tendenci stále rozšiřovat sféru této autority, tohoto nadřazování cizí vůle a podřizování se této cizí vůli.

Z toho, co bylo dosud uvedeno, plyne, že *pracovní kázeň je jednak produktem materiálních podmínek výroby a jednak je stěžejním principem každé kooperace práce ve výrobním procesu, tedy jednou z podmínek dalšího rozvoje výroby.*

*Charakter pracovní kázně, tohoto podřizování se cizí vůli ve výrobním procesu, je určen charakterem výrobních vztahů, za nichž se materiální výroba uskutečňuje.* Tak může jít o podřizování se řídicí autoritě zástupce kolektivu, který vyjadřuje vůli tohoto kolektivu, nebo také autoritě majitele výrobních prostředků, tedy autoritě cizí, vyjadřující vůli protikladnou k vůli řadového výrobce, jako tomu je ve vykořisťovatelských formacích.

7) Srovnej Obecná theorie státu a práva (skripta), SPN 1958, str. 43.

8) B. Engels: O autoritě, Vybrané spisy I, str. 660 a násl.



Ve vykořisťovatelských formacích, kde existuje rozpor mezi vůlí autority řízení a těmi, kdo svou vůli musí této cizí vůli ve výrobním procesu podrobit, je kázeň výrobního procesu nejen vštěpována téměř výhradně donucením, ale musí být donucením a strachem i udržována. Lenin často zdůrazňoval,<sup>9)</sup> že otrokářská a feudální pracovní kázeň je kázní karabáče. „Výchova“ k této kázni byla všemožně podporována státem, o čemž svědčí celá řada opatření proti „deserci“ za feudalismu.<sup>10)</sup>

V buržoasní společnosti je výrobce „osvobozen“,<sup>11)</sup> zbaven výrobních prostředků a je s nimi spojován směnnými vztahy, vztahy koupě a prodeje své pracovní síly jako zboží zvláštní kvality.<sup>12)</sup> Vlastník výrobních prostředků při tom pečlivě dbá, aby „nic nepřišlo nazmar, aby se spotřebovalo jen tolik, kolik je nezbytně třeba“.<sup>13)</sup> Jeho nejsvětějším cílem je zisk. Tomu se podřizuje vše. K tomuto cíli musí směřovat i činnost na čas koupených pracovních sil. Nevyhoví-li tomuto zájmu, nejsou-li ochotny učinit vše pro úspěšnou „produkci“ zisku, přestávají být vhodným objektem kapitalistova vykořisťování a jsou propuštěny. Pracovní síly zůstávají bez výrobních prostředků, bez nichž nemohou než pomalu zemřít hladem, neboť bohatství i obživa vzniká jen ze spojení obou těchto činitelů. Tato stálá reálná hrozba hladu, znásobená existencí rezervní armády nezaměstnaných, jež se za podmínek všeobecné krise kapitalismu mění ve stálou armádu nezaměstnaných, to je ona síla, jež proletáře udržuje při tovární kázni, již se krvavě v době původní akumulace kapitálu naučil.<sup>14)</sup>

Marx vyjádřil při rozboru těchto aspektů ekonomického donucení k pracovní kázni za kapitalismu názor, že je-li jednou proletáři kázeň vštípena, má sám zájem na jejím udržení, zejména nastoupí-li odměňování v úkolové mzdě, tj. pracují-li dělníci na „svůj“ účet. Lenin<sup>15)</sup> však dokazuje, že strach z hladu a ekonomický zájem dělníka na nejvyšším výdělku samy o sobě k udržení železné kázně nestačí. Mnohé příklady z pozdějšího vývoje dokazují, že ani ekonomický faktor, jako je úkolová mzda, která opticky je pro dělníka pobídkou k dodržování kázně ve výrobě a k co nejintenzivnější a ukázněné výrobní činnosti, sám nestačí

<sup>9)</sup> Viz např. V. I. Lenin: Spisy, sv. 29, str. 413 a násled.

<sup>10)</sup> Srovnej článek V. Urfuse: Právní postavení námezdních pracovníků u nás v 16. až 18. století, Historickoprávní studie II, ČSAV 1956, str. 198.

<sup>11)</sup> Marx hovoří na různých místech „Kapitálu“ o osvobození proletáře v dvojím slova smyslu — osvobození politickém [z feudálního nevolnictví] a osvobození od výrobních prostředků.

<sup>12)</sup> Zboží, které je schopno produkovat více hodnoty než kolik potřebuje ke své reprodukci.

<sup>13)</sup> K. Marx: Kapitál, III. díl, 1., str. 95.

<sup>14)</sup> K tomu srovnej zejména K. Marx: Kapitál I, str. 753 a násled.

<sup>15)</sup> V. I. Lenin: Spisy, sv. 2, str. 27 a násled.



k udržení kapitalistické pracovní kázně. Proto si i buržoasní společnost pomáhá právními prostředky, jimiž rozšiřuje rozmanité formy ekonomického donucení, různými systémy pokut, jimiž dále citelně postihuje ekonomické zájmy proletáře.

Klasikové marxismu-leninismu však vždy zdůrazňují, že zlo nespočívá v pracovní kázni jako takové, a nikdy nepropagovali, aby se odvrhla kázeň, podřízení se vůbec, jak to hlásali anarchisté a jiné maloburžoasní směry. Vždy zdůrazňovali, že zlo spočívá v kázni hladu, která přispívala k podrobení pracovní síly kapitalistickému vlastníku výrobních prostředků a k upevnění systému kapitalistického vykořisťování. Zdůrazňovali vždy třídní aspekty kázně, která podporovala panující třídní panství kapitálu.

Hovořil-li Lenin o *socialistické pracovní kázni*, zdůrazňoval vždy, že jde o kázeň novou, svobodnou a uvědomělou,<sup>16)</sup> že jde o nový vztah mezi lidmi, kteří svrhli jho kapitálu a statkářů.

Pokud zdůrazňoval, že jde o *kázeň novou*, měl, jak vyplývá ze smyslu jeho projevů, na mysli nový charakter a třídní aspekt socialistické kázně. S nástupem nových výrobních vztahů zespolečenštěním výrobních prostředků nemá kázeň již povahu postupného podrobení se vůli vlastníka výrobních prostředků a neslouží již jako nástroj upevňování vykořisťovatelských vztahů. V nové společnosti svobodných výrobců (výrobců osvobozených od vykořisťování) vládou v kooperaci práce vztahy vzájemné soudružské spolupráce. Tento nový charakter, nová kvalita, která se označuje jako vzájemná spolupráce a soudružská pomoc, vyvěrá jednak z nové ekonomické základny materiálně podmíněné zespolečenštěním výrobních prostředků, jednak z nových poměrů třídních sil, neboť po odstranění vykořisťovatelů je odstraněn i antagonismus mezi třídami a skupinami a společnost je kolektivem sdružených, ve stát organizovaných pracujících.

Proto lze o kázni v těchto nových vztazích hovořit jako o pracovní *kázni svobodné*. To však neznamená, že by kázeň přestala znamenat podřízení vůle jednotlivců vůli řídící autority. Naopak — svobodu je třeba chápat jako poznanou nutnost jednotné vůle a řídící autority ve výrobním procesu. Lenin zdůrazňoval, že „je třeba naučit se spojovat bouřlivý schůzový demokratismus... se železnou kázní při práci, s bezpodmínečným podřízením se vůli jedné osoby sovětského vedoucího pracovníka při práci“.<sup>17)</sup> „Každý velký strojový průmysl, tj. právě materiální, výrobní zdroj, základ socialismu — vyžaduje bezpodmínečnou a nej-

<sup>16)</sup> Srov. k tomu např. V. I. Lenin: Spisy, sv. 28, str. 239 a násl., str. 405 a násl., str. 413 a násl., atd.

<sup>17)</sup> V. I. Lenin, Spisy, sv. 27, str. 266.



přísnější jednotu vůle, řídící společnou práci set, tisíců, desetitisíců lidí... podřízení vůle tisíců vůli jednotlivce...<sup>18)</sup>

*Nová kvalita* spočívá v tom, že jednotná řídící vůle, které se pracovníci podřizují, je vůlí kolektivu a slouží jeho prospěchu. Osoba vedoucího, oné řídící autority, je konec konců určena vůlí kolektivu a jemu odpovídá. Tím se socialistické pojetí pracovní kázně jako nového společenského pojítka vymožeností velkovýroby a nejmodernější techniky s demokracií osvobozených pracujících diametrálně liší od maloburžoasního pojetí „úplné svobody“, směřujícího k anarchii ve výrobě a návratu k malovýrobě, rozkládajícího velkopřůmysl a tím i základnu nových společenských socialistických vztahů.

Konečně je nová pracovní kázeň často charakterisována jako *kázeň uvědomělá*. Tím naprosto není myšlena pouze skutečnost, že prochází lidským vědomím. Podřizování se je určité lidské chování, které jako každé jiné lidské jednání či zdržení se jednání určitého druhu musí vždy procházet lidským vědomím. Uvědomělost v socialistické pracovní kázni spočívá navíc ve vědomém jednání občana, jenž zná důvody nutnosti tohoto jednání, jeho cíl a účel a je nejen s nimi srozuměn, ale chce jich také aktivně činností dosáhnout. Předpokladem je vždy jednota zájmů řídící vůle se zájmy toho, kdo se této vůli podřizuje, jednota, dosažitelná jen ve společnosti bez vykořisťování. To měl na mysli i Lenin, když při různých příležitostech zdůrazňoval, že za socialismu se pracovní kázeň stane potřebou, zvykem.<sup>19)</sup>

Za vzor takového pojetí pracovní kázně označoval Lenin komunistické subotníky, které byly právě onou „... cestou vytváření společenského pojítka, nové pracovní kázně, nové organizace práce, spojující poslední vymoženosti vědy a kapitalistické techniky s masovým sjednocením uvědomělých pracovníků budujících socialistickou velkovýrobu“.<sup>20)</sup>

Nová socialistická pracovní kázeň je *plodem dlouhého výchovného procesu*, ve kterém násilí a *donucení musí sehrát svou úlohu*. Tak jako buržoasie musela učit „osvobozeného“ nevolníka tvrdé kázni tovární velkovýroby,<sup>21)</sup> musí i avantgarda socialistické společnosti učit pracovní kázni

18) Tamtéž, str. 264. „A náš celý úkol... je v tom... abychom se postavili do čela... masy... a vedli ji správnou cestou, cestou pracovní kázně, cestou sladění úkolů schůzování o pracovních podmínkách s úkoly bezpodmínečného podřizování se vůli sovětského vedoucího, diktátora při práci.“ (V. I. Lenin, Spisy, sv. 27, str. 265.) A v tom je podstata i onoho nového demokratismu v pracovní kázni, který je jednou z kvalitativních odlišností od kapitalistické pracovní kázně.

19) „... při ideální uvědomělosti a ukázněnosti účastníků společné práce připomíná (rozuměj podřizování se vůle tisíců proti vůli jednotlivce — pozn. autora) spíše jemné vedení dirigenta.“ V. I. Lenin: Spisy, sv. 27, str. 264.

20) V. I. Lenin: Spisy, sv. 27, str. 417.

21) K. Marx: Kapitál, díl I, str. 774 a násled.



i bývalé příslušníky vykořisťovatelských tříd, kteří zbaveni svého vlastnictví výrobních prostředků musí si opatřovat obživu v pracovním poměru a maloburžoasii, která se za kapitalismu nenaučila kázni tovární práce. Jsou to zejména tyto skupiny, které nejvíce kázni vzdorují. Právě buržoasie a maloburžoasie využívá každého prvku rozkladu k zesilování neukázněnosti, nevázanosti, chaosu a anarchie k boji proti revoluční dělnické moci.

Vedle tohoto anarchistického živelu je třeba učit nové pracovní kázni i masy pracujících, zejména těch, kteří v opojení z osvobození a dobytí moci podléhají anarchistickým náladám maloburžoasie i přirozenému odporu proti kázni a podřízenosti, kterou mylně v první době, bezprostředně následující po svržení moci buržoasie, spojují s pracovní kázní vynucovanou kapitalistou.

Tento proces má v době do úplného potlačení buržoasie charakter tvrdé vojenské kázně.<sup>22)</sup> Po dlouhou dobu v něm hrají svou roli prostředky donucení a soudy jako nástroje výchovy ke kázni. Vzájemný vztah mezi výchovou donucovacími prostředky a přesvědčováním se vyvíjí ve prospěch metod přesvědčování podle toho, jak se vyvíjí výrobní vztahy socialismu a komunismu a jak komunistická morálka vniká do myslí lidí a ovládá je.

V tomto výchovném procesu sehrává právo a zejména pracovní právo aktivní progresivní úlohu svými institucemi upevňujícími pracovní kázeň. Pracovní právo vytváří instituci pracovní kázně v právní nadstavbě, která slouží k upevňování a rozvoji kázně v ekonomickém slova smyslu.

Předmětem dalšího zkoumání je právě pracovní kázeň jako obsah pracovně právních poměrů, jako soubor právních norem, upravujících tuto pracovně právní instituci.

## II.

### BURŽOASNÍ POJETÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ A TZV. DISCIPLINÁRNÍ PRÁVO.

*Buržoasní právní věda* předmnichovského Československa se o problémy pracovní kázně příliš nezajímala. Její zájem byl v této oblasti převážně soustředěn na tzv. disciplinární právo,<sup>23)</sup> tedy — což je velmi charakteristické — na vypracování teorie a metod, jimiž lze donutit zaměstnance při menších poklescích, které nedosahují intensity deliktů, k do-

<sup>22)</sup> Srovnej V. I. Lenin: Spisy, sv. 24, str. 431—436, sv. 27, str. 260—261 atd.

<sup>23)</sup> Ani v této oblasti však nenajdeme v československé odborné literatuře monografickou ani časopiseckou práci většího rozsahu. Z buržoasních pramenů jsme převážně odkázáni jen na encyklopedicky zpracovaná hesla v některých odborných slovnících.



držování pořádku v kapitalistickém pracovním poměru.<sup>24)</sup> Pro buržoasii bylo tedy disciplinární právo jednak souborem norem upravujících disciplinární prostředky zaměstnavatele, jejichž účelem bylo vynutit a udržet kázeň a pořádek uvnitř určité instituce, a disciplinární řízení, jednak znamenalo pravomoc [subjektivní právo] zaměstnavatele ukládat disciplinární trest. Stranou zůstává obecný pojem disciplíny (pracovní kázně).

Toto základní pojetí disciplinárního práva jako trestní pravomoci zaměstnavatele nad zaměstnancem je společné pro všechny buržoasně právní teorie v této oblasti.

Buržoasní teorie se začaly vyvíjet nejprve v oblasti tzv. veřejnoprávních poměrů.

První teoretikové disciplinárního práva (Heffner, Zorna, zpočátku i G. Mayer)<sup>25)</sup> ztotožňovali disciplinární právo s právem trestním a považovali je za zvláštní odvětví trestního práva pro úředníky. Jednotlivé teorie disciplinárního práva se totiž především zabývaly pracovními poměry úředníků (a to nejprve tzv. veřejnoprávních), což je pochopitelné z následujících důvodů:

a) Úředníci byli vždy vykonavateli zájmů buržoasie, organizovali jak výrobu, tak i ostatní oblasti státního a společenského života, a to v zájmu celé třídy buržoasie nebo jednotlivých kapitalistů. Buržoasie proto pocítovala jejich sebemenší poklesky jako bezprostřední ohrožení svých zájmů.

b) Úředníci, a z nich pak zejména tzv. veřejnoprávní zaměstnanci, měli — pokud jde o pracovní poměry — zvláštní ochranu a výhody. Bylo proto zapotřebí používat u nich i jiných, zvláštních forem donucování k pracovní kázni.

c) Pro dělníky byly nejcitelnějšími prostředky donucení ty, které je ekonomicky ohrožovaly, tedy skončení pracovního poměru (zvláště v době krise nebo deprese), nebo pokuty, které při konstrukci konvenčních systémů byly — tak jako skončení pracovního poměru — v podstatě neformální, aby kapitalistům příliš nesvazovaly ruce. Buržoasii pak pokutové systémy vyhovovaly jako forma zvýšeného vykořisťování.

Z těchto poznatků vyrůstá v době rozvoje pracovního a sociálního zákonodárství po první světové válce i novější „teorie disciplinárního práva“, která považovala disciplinární moc za právo služebního pána

24) O povaze kapitalistického pracovního poměru pro bližší informaci srov. Witz—Tomeš: Některé otázky kodifikace čs. pracovního práva, Stát a právo II, ČSAV 1957; J. Chyský: Předmět pracovního práva, Stát a právo III, ČSAV 1957; J. Kovařík: Pojem pracovní smlouvy; kandidátská práce; dokončena 1958, dostupná v knihovně právnické fakulty UK v Praze.

25) Srov. Slovník veřejného práva československého, Brno 1929, str. 396.



potrestat úředníka, právo založené na moci služební a vyvěrající ze služebního poměru.<sup>26)</sup> Tento názor je zastáván i v některých rozhodnutích Nejvyššího správního soudu (Boh. 921 A).

S rozvojem rozmanitějších forem disciplinární moci (tj. buržoasní název pro pravomoc zaměstnavatelského subjektu disciplinárně stíhat a trestat zaměstnance) objevují se někdy i určité kritické hlasy,<sup>27)</sup> které uvedené teorii vytýkají příliš jednostrannou orientaci na úřednictvo. Popírají existenci disciplinární moci založené na „mocenském poměru“ (rozuměj zaměstnavatele k zaměstnanci) a tvrdí, že disciplinární moc existuje, jen pokud je stanovena zákonem a pokud došlo k porušení povinností stanovených právní normou. Od disciplinárního práva služebního odděluje disciplinární právo stavovské, dozorčí, ústavní, atd. jako druhy či třídy uvnitř jednotného pojmu disciplinárního práva. Všechny tyto druhy disciplinárního práva jsou charakterisovány jako zvláštní povinnosti příslušníků určitých ohraničených životních okruhů (potud jako Schöne) postavené pod specifické trestní sankce odlišné od práva trestního za specifickým účelem udržení pořádku a kázně určité instituce.

Ani výše uvedená koncepce, která je ve vývoji buržoasních právních teorií v tomto směru jedna z nejnovějších v předmnichovském Československu, neodchyluje se od základního buržoasního pojetí disciplinárního práva. Od dosavadních teorií, které se v zájmu buržoasie zabývají pouze prostředky donucení, se liší jen ve dvou směrech:

a) konstruuje pojem jediné disciplinární moci a jednotlivých druhů disciplinárních mocí jen jako formy jejího projevu; je tím vyjádřena skutečnost, že v období imperialismu rozšiřuje buržoasie svou přímou (disciplinární) pravomoc nad zaměstnanci na stále širší okruh lidí jí sloužících;

b) odtržením disciplinárního práva od práva trestního při ponechání trestního charakteru disciplinárního stíhání se vytváří možnost dvojího potrestání za totéž provinění — jednak v zájmu celé buržoasie jako třídy trestním soudem a potrestání představeným, resp. jednotlivým kapita-

<sup>26)</sup> Např. Laband (Staatsrecht des Deutsch. Reiches, 5. vyd., sv. I) a s ním i celá řada jiných (O. Mayer: Deutsches Verwaltungsrecht; Rheinbaben: Disziplin, heslo Wörterbuch des deutschen Staat- und Verwaltungsrecht, atd.) v různých variantách vyslovují názor, že disciplinární moc se na zvláštním „mocenském“ poměru, tj. poměru *služebním*, kde úředník je kromě všeobecnému právnímu řádu podroben ještě zvláštnímu služebnímu řádu, a že disciplinární trest, který je projevem služební moci (Dienstherrlichkeit) je prostředkem k udržení kázně a pořádku uvnitř služebního poměru, zejména k zabezpečení plnění povinností úředních (Laband: Das Staatsrecht des Deutschen Reiches) k čemuž by prostředky civilního práva nestačily. Jinak vyjádřeno je disciplinární trest prostředkem, jímž služební pán reaguje na porušení svých práv ze služebního poměru (Lauer: Staatsdienst, Disziplinarrecht, hesla Österr. Staatswörterbuch).

<sup>27)</sup> Slovník veřejného práva, heslo Disciplinární právo, 1929, str. 400.



listou, — což odpovídá zájmům a potřebám buržoasie v době zostřené třídního boje.

Chápe-li buržoasie disciplinární právo výhradně jako právo donucovací a zkoumá-li převážně pravomoc pána (zpravidla služebního) donucovat různými prostředky převážně trestní povahy k dodržování pořádku uvnitř určité instituce, které vládne, vyvěrá to z ekonomických a třídních kořenů kapitalistické pracovní kázně (o níž již byla řeč). V této souvislosti je třeba ještě jednou zdůraznit, že buržoasní disciplinární právo a související buržoasní teorie odmítáme především proto, že slouží upevnění kapitalistické pracovní kázně a kapitalistických výrobních vztahů. Dále je odmítáme i pro jejich trestní povahu. Tím naprosto neodmítáme kázeň jako nutné podřizování se jediné vůli v nejobecnějším slova smyslu.

### III.

#### POJEM PRACOVNÍ KÁZNĚ

Bylo již řečeno, že kázeň je nezbytným průvodním jevem každé organizace a každé společné činnosti v nejširším slova smyslu. Jednotlivé druhy kázně se od sebe liší podle ekonomických a třídních kořenů, z nichž vyrostly.<sup>28)</sup>

Socialistická kázeň je velmi široký pojem, zahrnující každé uvědomělé podřizování se vůli kolektivu,<sup>29)</sup> jehož vztahy jsou charakterisovány vzájemnou spoluprací a soudružskou pomocí, založenou na socialistických výrobních vztazích. Socialistická pracovní kázeň je obecný pojem politický či filosofický. V různých vztazích se projevuje jako socialistická pracovní kázeň, socialistická družstevní kázeň atd. jako jedna z obsahových náležitostí konkrétních výrobních a jiných společenských vztahů.

Jakmile je kázeň požadována právními normami a nekázeň jimi sankcionisována, stává se kvalifikovaným chováním v daném právním poměru, stává se kázní v právním slova smyslu. Každý druh právních poměrů si vytváří svůj pojem tohoto kvalifikovaného chování jako sobě vlastní záležitost.<sup>30)</sup> V tom smyslu hovoříme o pracovní kázní, státní disciplíně, finanční kázní, smluvní kázní atd.

<sup>28)</sup> Srov. N. G. Alexandrov: Socialistická pracovní disciplína, Práce, Bratislava 1950, str. 3.

<sup>29)</sup> Je nerozhodné, je-li tato vůle vyjádřena usnesením kolektivu nebo orgánem kolektivem zvoleným, jediným vedoucím zastupujícím tento kolektiv atd., neboť jde tady o obsah a ne o formy. (Pro bližší srov. B. Engels: O autoritě, Vybrané spisy I, str. 660 a násl.)

<sup>30)</sup> Pokud se zejména v politických projevech hovoří o jednotné a jediné kázní, neznamená to popření této téze, ale naopak její potvrzení. Tak např. K. Gottwald hovořil o jednotě v tom smyslu, že nemůže být různá pracovní disciplína pro vedoucí (funkcio-



Kázeň znamená vždy podřízení se vůli vlastní vůli jiné.<sup>31)</sup> Sovětský právní slovník<sup>32)</sup> tuto skutečnost vystihuje slovy „kázeň je přísný a přesný pořádek řízení a činnosti...“, neboť je-li stanoven určitý pořádek, musí se řízení a činnost jako projevy jedinců podřizovat tomuto pořádku, musí se řízení a činnost pohybovat v mezích tohoto pořádku, který je zpravidla projevem vůle jiné než toho, o jehož činnost jde. V pracovním právu má toto podřízení vůle vlastní vůli jiné formu podřízení se danému pracovnímu pořádku, vyjadřujícímu potřeby kooperace společné práce a stanovenému pro členy kolektivu zpravidla socialistické organizace,<sup>33)</sup> který je pro každého jednotlivce závazný a jemuž se každý člen tohoto kolektivu musí podříditi.

*Pracovní pořádek* je souhrn předem stanovených práv a povinností vymezujících vzájemné vztahy, v nichž se uskutečňuje kooperace práce a organizace pracovních činností jednotlivců v každém kolektivu socialistické organizace. Je to právě soubor těchto předem vymezených vztahů, který sjednocuje a podřizuje vůli jedinců vůli jiné, tím že jim v tomto předem stanoveném systému vymezuje určitou úlohu, postavení a funkci, určitou pravomoc a tomu odpovídající povinnosti. (Lze to snad přirovnat k jakémusi „libretu“ budoucí společné pracovní činnosti.) Bez tohoto předem vymezeného souhrnu vztahů, jemuž se musí každý jednatel, zařazující se do daného kolektivu sjednáním pracovního poměru, podřizovat, je jakýkoli výsledek společné práce nemožný.

Pokud jde o pracovní právní předpisy, ty vymezují pracovní pořádek, stanovení souhrnu práv a povinností každého jednotlivce. Tím určuje vztahy mezi tím, kdo řídí, určuje jednotu vůle procesu pracovní činnosti, kdo stanoví práva a povinnosti, a těmi, kdo se této vůli podřizují, kdo dodržují stanovené pracovní povinnosti a jednají v mezích svých oprávnění, jejichž souhrn určuje jejich místo v daném pracovním pořádku, který je vlastní dané organizaci společné práce.

*Pracovní kázeň však není samostatný právní vztah.* Podřizování se vůli jiné při činnosti určitého druhu, projevující se v dodržování stanovených pracovních povinností, je proces onoho dodržování či podřizování se v rámci určitého pracovního právního vztahu. Je to lidská volní činnost určité kvality, tedy kvalifikované lidské chování v procesu pracovní čin-

náře) a řadové členy, tedy — je-li stanoven souhrn povinností, — jsou jimi vázáni jak vedoucí, tak i řadoví členové, zaměstnanci, atd. (Projevy 1953, str. 227.)

<sup>31)</sup> Srov. B. Engels: O autoritě, Vybrané spisy I, str. 660.

<sup>32)</sup> Juridičeskij slovar: Gosjurizdat, I. díl, Moskva 1956, II. vydání, str. 262 a násl.

<sup>33)</sup> V dalším abstrahuji od ostatních pracovních poměrů, v nichž zaměstnavatelem je osoba jiná než socialistická organizace, neboť nejde o typické pracovní právní poměry za socialismu a pro ně platí obdobně to, co pro socialistické organizace. Odchytky nejsou podstatné a nebylo by proto z hlediska tohoto článku účelné se jimi zabývat.



nosti, podmíněné sjednáním pracovní právního poměru a v rámci pracovního pořádku, jemuž se povinný subjekt sjednáním pracovního poměru podřídil.

Sovětský právní slovník zřejmě nesprávně považuje pracovní kázeň za pravidla řízení pracujících v procesu společné práce, ze kterých se skládá vnitřní pracovní řád podniku, organizace, hospodářství [Juridičeskij slovar, str. 264]. Podle tohoto pojetí je kázeň vlastně souhrnem pravidel upravujících řízení, tedy součástí právního řádu, neboť za socialismu jsou tato pravidla stanovena v pracovním řádu, statutech atd., tedy v právních normách. Dovedeno ad absurdum by tedy vzorná a uvědomělá kázeň za socialismu znamenala vzorná a uvědomělá pravidla, vzornou a uvědomělou část právního řádu. Kázeň však nejsou pravidla, ale určité lidské chování, které může směřovat k plnění těchto pravidel nebo k jejich porušování.

Většina sovětských autorů<sup>34)</sup> se zabývá jen otázkou, co znamená dodržování pracovní kázně ve smyslu čl. 130 ústavy, nikoli stanovením pojmu pracovní kázně, a dochází k závěru, že povinnost zachovávat pracovní kázeň znamená uvědomělá plnění souhrnu pracovních povinností při zachování pracovního řádu. K. Witz pak přejímá tento názor a upřesňuje: uvědomělé a svědomité plnění všech pracovních povinností, zejména zachovávaní pracovního řádu... (Právník č. 8/1954 str. 519).<sup>35)</sup> Posledně jmenovaný autor cítil, že vymezení většiny sovětských autorů je úzké a proto, aby pojem kázně neomezoval jen na plnění pracovního pořádku, vkládá do definice slůvko „zejména“.

Pracovní kázeň *není pouze plnění pracovních povinností*, stanovených pracovním řádem. Pracovní řád je zpravidla vnitropodniková norma, která spolu s organizačním řádem (vydávaným podle resortního statutu) vymezuje oprávnění a povinnosti pracovníků, čímž stanoví jejich vzájemné vztahy a jejich činnost sjednocuje v harmonický chod (kooperaci), podřízený vůli toho, kdo tento „chod“ řídí.

Pracovní řád není však jedinou normou,<sup>36)</sup> upravující pracovní pořádek v socialistické organizaci. Také obecně závazné pracovní právní

<sup>34)</sup> Např. N. G. Alexandrov: Sovětskoje trudovoje právo, Moskva 1954, str. 289; Astrachan, autor XI. hlavy „Sovětského pracovního práva“, Praha 1952 (překlad učebnice z r. 1949) atd.

<sup>35)</sup> Jediný Pašerstnik překonává toto úzké pojetí pracovní kázně, když zdůrazňuje, že pracovní kázeň „vyžaduje vztahy soudružské spolupráce a socialistické vzájemné pomoci pracovníků... a vyžaduje, aby se všichni pracující organisovaně podřídili společnému pracovnímu pořádku, aby zachovávali v pracovní době stanovená pravidla chování“ (Sovětskoje gosudarstvo i pravo, č. 10/1952, str. 45).

<sup>36)</sup> Podle poslední koncepce je i pracovní řád vydávaný ředitelem v národních podnicích a jiných hospodářských organizacích závaznou normou (zákon č. 51/1955 Sb. ve znění zák. č. 67/1958 Sb.). K tomu srovnej výklad v části IV.



předpisy stanoví řadu povinností zaměstnanců i vedoucích, jež je zaměstnanec, který sjednal pracovní poměr, povinen dodržovat přímo ze zákona. Tak např. zák. č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci stanoví v rámci obecné prevence před pracovními úrazy povinnost zaměstnanců neohrožovat své spoluzaměstnance, hlásit vedení podniku či organizace zjištěné závady atd. Totéž platí např. o konkrétních bezpečnostních předpisech (zejména těch, které stanoví závažná bezpečnostní opatření technické povahy), předpisech o pracovní době atd. Tyto *obecné právní předpisy* jsou závazné a *tvoří součást* pracovních povinností, určujících *pracovní pořádek* v socialistické organizaci, a to i vedle pracovních řádů, jestliže pracovní řády tyto povinnosti samy nestanoví.

Vedle těchto povinností stanovených v předpisech obecných a vnitro-podnikových je *pracovní pořádek stanoven i příkazy zaměstnavatele*, jeho orgánů, popř. jiných jím zmocněných osob, což vyplývá ze samotné podstaty pracovního právního poměru.

Obsahem, podstatou pracovního poměru, či lépe předmětem sjednávaného pracovního poměru je pracovní činnosti určitého druhu po určité denní dobu osobně vykonávaná budoucím zaměstnancem podle dispozic zaměstnavatele. Konkrétní náplň pracovní činnosti je tedy určována jednostranným projevem vůle zaměstnavatele během pracovní činnosti. Zaměstnanec se při sjednávání pracovního poměru zavazuje respektovat příkazy zaměstnavatele. Porušením či nesplněním těchto příkazů porušuje zaměstnanec převzaté závazky.

Zaměstnavatel je ve své pravomoci určovat obsah pracovní činnosti během procesu pracovní činnosti omezen samotným pracovním poměrem (resp. pracovní smlouvou či jiným úkonem, zakládajícím pracovní poměr — např. správním aktem atd.). Jeho příkazů je zaměstnanec povinen uposlechnout jen pokud směřují k uskutečnění pracovní činnosti, ke které se zavázal.<sup>37)</sup>

Dále je zaměstnavatel omezen dobou, po kterou je zaměstnanec povinen pracovat, tedy pracovní dobou stanovenou právními předpisy nebo dobou, na níž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl.

Někteří zaměstnanci se zavazují k výkonu kvalifikované pracovní činnosti, pro které jsou právními předpisy stanoveny specifické povinnosti (např. předpisy o mzdových fondech stanoví zvláštní povinnosti atd.). Porušení těchto předpisů je také porušením pracovní kázně (i když kvalifikované). V těchto případech pracovní kázeň hraničí s jinými druhy kázně (mzdovou, finanční, státní atd.) a bývá zpravidla stíhána i jinými

<sup>37)</sup> K vydání příkazů, které by vybočovaly z tohoto rámce, musí být zaměstnavatel výslovně zmocněn právní normou (např. u přechodného přefazení nebo přidělení podle § 17 zák. č. 66/1950 Sb. atd.).



orgány než zaměstnavatelem [jeho orgány], např. orgány státní kontroly atd.

Z toho je patrné, že pracovní kázeň je přímou nedělitelnou součástí pracovního poměru, v němž se zaměstnanec podrobuje vůli zaměstnavatele (jeho orgánů), který svými příkazy řídí pracovní činnost a za socialismu sjednocuje vůli jednotlivců k dosažení cíle společného úsilí. Příkazy zaměstnavatele stanoví povinnosti, konkretisující obsah pracovní činnosti a tím konkretisující i vztahy jednotlivců v kooperaci pracovních činností. Některé pracovní normy stanoví povinnost plnit příkazy vedení podniku nebo organizace jako součást pracovní kázně; vl. nař. č.120/1950 Sb. provádějící zákon č. 66/1950 Sb. o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců považuje plnění těchto příkazů za obsah pracovní kázně, která se pak stává pouze jednou z povinností zaměstnance.

Pracovní kázeň *není nějakou zvláštní povinností* mezi jinými pracovními povinnostmi, jakou je svědomité zachovávaní pracovní doby atd. Pracovní kázeň zahrnuje plnění všech těchto pracovních povinností,<sup>38)</sup> k nimž se zaměstnanec buď výslovně zavázal, nebo které je povinen plnit proto, že při sjednání pracovního poměru vstupuje do určitého daného pracovního pořádku socialistické organizace, nebo které právní řád svazuje s pracovním právním poměrem, do kterého dobrovolně vstoupil.

Obsah pracovní kázně je vymezen *celým souhrnem konkrétních povinností*, které je zaměstnanec povinen v procesu pracovní činnosti plnit a jimž se musí podřídit.

Někteří sovětsí autoři se pokoušeli o zevšeobecněný výčet pracovních povinností zaměstnance. Např. N. G. Alexandrov (ve zmíněné „Socialistické pracovní disciplíně, str. 12 a násl.) konstruuje sedm obecných povinností, které je pracovník v rámci pracovní kázně povinen plnit, které tak vlastně tvoří obsah pracovní kázně. Tato snaha neodpovídá skutečnému právnímu stavu, ani praktickým či teoretickým potřebám. Zaměstnanec je povinen podřídit se pracovnímu pořádku socialistické organizace,<sup>39)</sup> který je určen nejen obecnými právními předpisy (představujícími obecný zájem společnosti), ale i podnikovými normami (pracovním a organizačním řádem), jež mají přihlídnout ke zvláštnostem místních potřeb a mohou, resp. musí se tedy lišit v podrobnostech, i když vycházejí z jednotného vzorového pracovního řádu a zásad statutů, vydaných vládou. Pro zaměstnance v jednotlivých povoláních a mnohdy i pro

<sup>38)</sup> Srov. také Astrachan: Sovětskoje trudovoje pravo, hl. XI., Moskva 1949, str. 254.

<sup>39)</sup> V textu se pro stručnost používá pojmů socialistická organizace, zaměstnavatel atd., kterým se musí zaměstnanec podřizovat. Přitom je jasné a nesporné, že nositelé řídicí vůle a autoři příkazů mohou konec konců být jen konkrétní, fyzické osoby (resp. kolektiv fyzických osob), které jednají v rámci svého zmocnění a pravomoci, jménem a v zájmu socialistické organizace (nebo zaměstnavatele, jde-li o právnickou osobu).



celé zaměstnanecké skupiny (např. pro státní zaměstnance) jsou stanoveny odchylné, popřípadě zvláštní povinnosti vzhledem k zvláštnímu charakteru jejich povolání či zaměstnanecké skupiny. Konečně má-li zaměstnanec plnit své pracovní povinnosti, musí je znát, a to do všech podrobností a zvláštností. Mělo by tedy být naší snahou, aby pracovní povinnosti byly v podnikových pracovních a organizačních řádech stanoveny do všech podrobností s přihlédnutím k místním potřebám tak, aby je mohli zaměstnanci co nejlépe poznat a osvojit si je, nikoli jednotlivé specifické povinnosti znepřehledňovat a stírat jejich zvláštnosti umělým vytvářením obecných pojmů povinností, tam kde zobecnění není příliš vhodné.

Lze tedy shrnout, že socialistická pracovní kázeň je vědomé a uvědomělé podřízení se pracujícího řídící vůli<sup>40)</sup> vedení socialistické organizace a pracovnímu pořádku, platnému pro určitý organisovaný kolektiv lidí, který v kooperaci pracovních činností jednotlivců plní společný úkol či poslání. Pracovní pořádek je určitý předem vymezený systém vztahů uvnitř organisovaného kolektivu, určený souhrnem pracovních povinností a oprávnění jeho členů, stanovenými:

- a) obecnými právními předpisy, zejména pracovními právními,
- b) vnitropodnikovými předpisy, zejména pracovním a organizačním řádem,
- c) příkazy orgánů vedení socialistické organizace v rámci pracovního poměru.

Tato formulace pracovní kázně zahrnuje nejen zaměstnance, ale i ostatní pracovní poměry (jako např. učební atd.), neboť závěry z dosavadních úvah se vztahují i na ně.

Jak již bylo řečeno v I. části tohoto článku, je socialistická pracovní kázeň uvědomělá tj. cílevědomá. Je to kázeň pracujících osvobozených od vykořisťování. Zároveň zde bylo řečeno, že socialistická pracovní kázeň je výsledkem dlouhého výchovného procesu, ve kterém vedle přesvědčování, působení aktivních a nejprogresivnějších jedinců na ostatní pracující, hraje v několika směrech významnou úlohu i pracovní právo.

1. Pracovní právo povzbuzuje pracující k vzornému plnění pracovní kázně jednak pozitivními prostředky hmotné zainteresovanosti, např. normativy kolektivní a osobní zainteresovanosti, soustavou morálních a materiálních odměn (řády, medailemi, uznáními, čestnými tituly, mimořádnými odměnami, odměnami v socialistické soutěži atd.), jednak negativními prostředky hmotné zainteresovanosti, jako je ztráta nebo ome-

<sup>40)</sup> Tato vůle nemusí být někdy vůbec výslovně projevována, ale jen vyjádřena v jednou zavedeném, celém pracovním rytmu pracovních pochodů a harmonicky sladěném úsilí všech jedinců, zaměřeném k dosažení optimálních pracovních výsledků.



zení dovolené, věrnostních přídavků, omezení náhrad za státní dny pracovního volna atd.

2. Pracovní právo vychovává k dodržování pracovní kázně s tím, že stíhá, donucuje<sup>41)</sup> ty pracující, kteří porušili pracovní kázeň a u nichž se výchova a přesvědčování o nutnosti zachovat socialistickou pracovní kázeň minuly účinkem. Vytváří institut odpovědnosti za kárné provinění a ukládání kárných opatření. V socialistickém pracovním právu se však vždy i při používání donucovacích prostředků zdůrazňuje výchovný význam těchto opatření. Tím se podstatně liší od buržoasního pojetí „disciplinárního práva“. Tato problematika však přerůstá rámec těchto úvah a vyžádá si samostatného zpracování.

#### IV.

#### ÚSTAVA 9. KVĚTNA O PRACOVNÍ KÁZNI

V československé odborné literatuře se na mnoha místech praví, že Ústava 9. května sice nestanoví tak jako sovětská ústava z roku 1936 povinnost občanů zachovávat pracovní kázeň, že však tuto povinnost lze vyvodit ze znění § 32 podrobných ustanovení.<sup>42)</sup> Jindy se jako jedna ze zásad pracovního práva (tyto zásady se pojímají jako reflex ústavních ustanovení — zejména ustanovení o sociálních právech občanských — na pracovní poměry upravené pracovním právem) vedle tzv. zásady všeobecnosti práce uvádí povinnost dodržovat pracovní kázeň a vyvozuje se ze znění § 32 a § 164 odst. 1 podrobných ustanovení ústavy.<sup>43)</sup> Podkladem obou uvedených tvrzení je názor, že ustanovení § 32 Ústavy 9. května má širší význam než stanovení povinnosti občanů začlenit se do společného pracovního procesu a že „znamená v podstatě pracovat, jak občan nejlépe dovede, pracovat se zachováváním pracovní kázně“.

Správnost těchto tvrzení uvádí v pochybnost jak znění § 32 a § 164 odst. 1 Ústavy 9. května, tak i cíl a smysl těchto ustanovení.

41) Tím, že pracovní právo stíhá a donucuje případy porušení pracovní kázně (neukázněnost) vychovává pracujícího k dodržování pracovní kázně v budoucnosti. Disciplinární donucování tedy stíhá nepodřízení se (pracující přestal dodržovat pracovní kázeň) v minulosti proto, aby v podobných případech v budoucnosti dodržoval pracovní kázeň, aby byla obnovena pracovní kázeň. Donucení není v rozporu s tvrzením, že socialistická pracovní kázeň je uvědomělá, neboť donucení nastupuje tam, kde není pracovní kázně. Donucení nedopadá na všechny případy porušení pracovní kázně, ale jen na tu, které jsou výslovně vypraveny právními předpisy, a to jen způsobem a prostředky v nich stanovenými.

42) Srov. K. Witz: Právní pojem socialistické pracovní kázně, Právník č. 8, 1954, str. 515.

43) Srov. sborník „Československé pracovní právo“, Orbis 1957, str. 47.



Ústava 9. května vznikla v době vyvrcholení boje o diktaturu proletariátu, o upevnění politické a získání úplné hospodářské moci proletariátu. Jak uvádí důvodová zpráva, spočívá těžiště nové ústavy v zakotvení výsledků národní a demokratické revoluce lidu obou národů<sup>44)</sup> v zakotvení přechodu politické a hospodářské moci do rukou lidu<sup>45)</sup> (základní článek I, odst. 1 a základní článek XII).

Měla-li Ústava 9. května zakotvit vymoženosti revoluce, má-li občanům poskytnout reálnou záruku práv, která uzákonila, pak musí vytvořit podmínky, které by zabránily rozvoji kapitalistických výrobních vztahů a ponechat volný průchod jejich omezování a zatlačování, popř. tomuto procesu ještě aktivně napomáhat. Ústava vytváří některé předpoklady pro další rozvoj nových ekonomických vztahů<sup>46)</sup> a napomáhá rozvoji a širšímu působení ekonomických výkonů socialismu.

Jedním z nich je i ekonomický zákon rozdělování podle práce.<sup>47)</sup> Ústava 9. května je tedy *ústavou přechodného období od kapitalismu k socialismu*, neboť jako nástroj socialistické revoluce vytváří právní podmínky pro rozvoj socialistických výrobních vztahů a vybudování socialismu v ČSR.

K tomuto směřuje i kapitola I. Ústavy, která v § 30 odst. 2 chrání rozvíjející se socialistické vlastnictví a v § 32 podstatně omezuje a zatlačuje vykořisťování tím, že stanoví všeobecnou občanskou povinnost práce ve prospěch celku, tedy nikoli práce toliko ve vlastním osobním prospěchu, pro získání nadhodnoty.<sup>48)</sup>

Pokud jde o gramatický výklad § 32, nelze jej rozkládat do samostatných skupin slov a vytrhovat z něho slova „...povinen pracovat...“ a vyvozovat z nich pracovní povinnost a „...pracovat podle svých schopností“ „...prací přispívat ke prospěchu celku“ a vyvozovat z nich pracovní kázeň. § 32 tvoří jednotný významový celek, zdůrazňující, že občan musí pracovat, žít se poctivou prací, jejíž plody prospívají celé

<sup>44)</sup> Ústava 9. května, Orbis 1951, str. 81.

<sup>45)</sup> Rozsah tohoto článku nedovoluje vyjádřit se seriosně k diskutovanému problému charakteru revoluce, o němž se vede spor mezi povolanejšími. Pro účely této studie postačuje poznání, že národní a demokratická revoluce znamená zahájení procesu socialistických přeměn v základně.

<sup>46)</sup> Srov. důvodovou zprávu Ústava 9. května, str. 87.

<sup>47)</sup> Obsahem tohoto ekonomického zákona se zabýval Dr. Fischer. Proto odkazují na jeho článek v Nové Mysli č. 12, 1957.

<sup>48)</sup> Neobstojí ani názor, že § 32 Ústavy 9. května je „stará právní forma“, která našla rozvojem socialistických výrobních vztahů nový obsah — povinnost dodržovat pracovní kázeň. Rozvojem socialistických výrobních vztahů v ČSR a plněním úkolu dovršit socialistickou výstavbu (XI. sjezd KSČ, 1958) nabývá otázka omezování a zatlačování posledních zbytků vykořisťování, úplná likvidace vykořisťování, zvláštního významu. Z toho plyne, že § 32 nejen nepozbyl svého původního smyslu, obsahu, ale naopak jeho účel je stále aktuální.



společnosti. Je tedy ústavní povinností každého občana konat práci pro společnost užitečnou, na níž má společnost zájem, a používat při tom všech svých znalostí a schopností tak, aby co nejlépe prospívaly společnosti. Nezáleží na tom, jaký konkrétní druh práce občan vykonává a zda ji vykonává v pracovním poměru zaměstnaneckém nebo jiném obdobném poměru [družstevník], nebo vůbec mimo pracovní poměr, pokud je to v souladu se zájmy společnosti (např. umělec, organizovaný v příslušné umělecké organizaci, žena v domácnosti atd.).

*Ustanovení § 32 Ústavy 9. května míří tedy zcela jinam než na povinnost dodržovat pracovní kázeň.* Je právním výrazem jedné ze stránek ekonomického zákona rozdělování *podle práce*. Rozděluje-li se část národního důchodu, určená pro osobní spotřebu, podle pracovních výsledků, vylučuje se tím vykořisťování cizí pracovní síly jako zdroj obživy či příjmů. Stanoví-li § 32 Ústavy povinnost občanů pracovat podle svých schopností ku prospěchu společnosti, vylučuje se tím jiný zdroj obživy než zdroj, získaný vlastní prací ve prospěch celku.

Potud a jen potud lze také hovořit o pracovní povinnosti (všeobecnost práce) jako o všeobecné zásadě, jež zabraňuje vykořisťování a která nemá nic společného s buržoasní koncepcí tzv. nucené práce jako povinnosti pracovat v určitém stanoveném právním poměru (jak se nám to mnozí, zejména revisionisté na Západě, snaží dokázat). Totéž platí i o základním článku III. odst. 1 Ústavy, z něhož § 32 vyplývá a který také jasně jedná o občanské povinnosti pracovat ve prospěch celku.

Druhé ustanovení, z něhož bývá povinnost pracovní kázně vyvozována, je ustanovení § 164 osmé kapitoly Ústavy 9. května nazvané „Hospodářské zřízení“.

Je nepochybné, že odst. 2 § 164 se touto otázkou nezabývá. Tím, že ukládá soukromým hospodářstvím povinnost přizpůsobovat svou hospodářskou činnost centrálně plánovaným společenským potřebám, podřizuje soukromá hospodářství státnímu plánu a napomáhá dalšímu omezení soukromého vlastnictví.

K stejnému cíli směřuje i odst. 1 § 164. To však není hlavním smyslem tohoto ustanovení, jež postihuje daleko širší okruh vztahů. Směřuje k ochraně státního plánu rozvoje národního hospodářství (jak říká ústava — jednotného hospodářského plánu) a všech vztahů, které vznikají při jeho provádění a plnění. Ukládá povinnost vykonávat *jakékoliv* úkoly při provádění a plnění jednotného hospodářského plánu *svědomitě a hospodárně podle osobních a hospodářských možností každému*, komu jsou takové úkoly uloženy, tedy nikoliv pouze soukromým výrobcům či podnikatelům.

Ustanovením o povinnosti řádného plnění jakýchkoliv úkolů při provádění a plnění plánu vztahuje se povinnost uložená v § 164 odst. 1



Ústavy nejen na plnění úkolů přímo z plánu vyplývajících, ale i na plnění všech úkolů spojených s jeho prováděním (sestavováním a řízením, plánovaných prací, veškeré administrativní, kontrolní statistické a evidenční práce s prováděním plánu spojené).

Plánem ve smyslu § 164 odst. 1 není jen celostátní plán, rozpracovaný na podniky, ale i všechny regionální, lokální a vnitropodnikové a jiné plány, které z celostátního plánu vycházejí nebo na něj navazují, tedy i vnitropodnikové plány rozpracované na každého zaměstnance. I ten se pak podílí na plánované činnosti, na provádění plánu a plnění úkolů jím uložených.

Protože plnění úkolů vyplývajících ze státního plánu tvoří hlavní náplň činnosti většiny socialistických organizací, jsou jejich zaměstnanci již na základě svého pracovního poměru povinni plnit úkoly plánu a tím i úkoly organizace svědomitě a hospodárně podle direktiv orgánů socialistických organizací.

Povinnost stanovená v § 164 odst. 1. Ústavy se netýká všech osob v pracovním poměru. Netýká se např. všech zaměstnanců, kteří pracují v některých tzv. neproduktivních oblastech společenského života (jako zaměstnanci justice, příslušníci ozbrojených sil atd.) a zaměstnanců v osobních službách či zaměstnanců konajících osobní služby jiným občanům (řidiči motorových vozidel, hospodyně, správci domů atd.) apod.

Obsah pracovní kázně nelze zužovat na svědomitě a hospodárně plnění povinností při provádění a plnění plánu. I v oblasti materiální výroby a administrativně technických prací při řízení, sestavování a provádění plánu v nejširším slova smyslu, jsou zaměstnanci povinni plnit i jiné významné povinnosti, plynoucí z obecných předpisů, např. o bezpečnosti při práci atd. a musí zachovávat některá závazná pravidla kooperace, pravidla určitých nutných vzájemných vztahů, které vznikají při společné práci jedinců. *Pojem pracovní kázně je zřejmě pojem širší než okruh povinností uložených v § 164 odst. 1 Ústavy 9. května.*

Lze tedy shrnout, že § 164 odst. 1 Ústavy 9. května nestanoví výslovně povinnost dodržovat pracovní kázeň. Pracovní kázeň neznamena toliko podřízení se zájmům státního plánu národního hospodářství a plánům jej provádějících a konkrétně provádějících, ale podřízení se celému pracovnímu pořádku dané socialistické organizace a vůli zaměstnavatele, konkrétně svým příkazy proces pracovní činnosti v rámci pracovního poměru. Nebylo by naproti tomu správné se domnívat, že pracovní kázeň zahrnuje v sobě povinnost § 164 odst. 1 Ústavy. Toto ustanovení zavazuje k řádnému svědomitému a hospodárnému plnění povinností při provádění a plnění plánu nejen zaměstnancům, ale všem osobám i organizacím, kterým byly některé úkoly svěřeny. Z tohoto hlediska je povinnost obsažená v § 164 odst. 1 ústavy širší než pracovní kázeň.



§ 164 odst. 1 Ústavy 9. května tedy zahrnuje v sobě i některé aspekty pracovní kázně, a potud a pouze potud lze říci, že stanoví povinnost dodržovat pracovní kázeň, a naopak pracovní kázeň v sobě zahrnuje i plnění povinnosti spojené se státním plánem, ne však jako povinnost jedinou. Bylo by nepřesné kategoricky tvrdit, že citovaná ustanovení Ústavy upravují nebo ukládají všem občanům povinnost dodržovat pracovní kázeň vůbec, tak jak to činí sovětská ústava v čl. 130. *§ 164 odst. 1 Ústavy ukládá povinnost dodržovat pracovní kázeň jen v souvislosti s plněním a prováděním státního plánu rozvoje národního hospodářství, a to tím, že ukládá svědomité a hospodárné plnění úkolů plánu.*

I když ústava výslovně nestanoví povinnost pracovní kázně, plyne tato povinnost jako obecná povinnost z povahy věci, jak bylo již dříve vysvětleno.

## V.

### ÚPRAVA PRACOVNÍ KÁZNĚ

Naše pracovní právo nemá zákonného předpisu, který by všeobecně vymezil pojem a souhrnně upravoval pracovní kázeň a odměny za její vzorné plnění, resp. sankce za její porušení. Předpisy o pracovní kázni jsou velmi roztržštěné a roztroušené po všech právních normách upravujících základy pracovněprávních poměrů.

Nejobecnějším předpisem je zákon č. 51/1955 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích ve znění zákona č. 67/1958 Sb.,<sup>49)</sup> který platí pro největší skupinu zaměstnanců.

V § 33 tento zákon sice nestanoví pojem pracovní kázně ani povinnost jejího dodržování, konstatuje však, že je společný zájem podniku a jeho zaměstnanců na úspěšném plnění úkolů a vzorném plnění pracovních povinností a pokud jde o podrobnosti, odkazuje na pracovní řád.<sup>50)</sup>

*Podnikový pracovní řád* vydává ředitel podniku v dohodě s příslušným orgánem odborového svazu podle vzorového pracovního řádu jako závaznou normu.<sup>51)</sup> Vzorový pracovní řád, který má vydat vláda na návrh Ústřední rady odborů a uveřejnit v Úředním listě, dosud vydán nebyl. Pro-

<sup>49)</sup> Úplné znění tohoto zákona bylo uveřejněné vyhláškou ministra spravedlnosti čís. 68/1958 Sb. V dalším cituji ustanovení zákona pod čísly §§ uvedenými ve zmíněné vyhlášce.

<sup>50)</sup> Tato nová úprava nepostihuje všechny skupiny zaměstnanců, na něž se dříve vztahovala ustanovení živnostenského řádu. Proto pro některé nepatrné skupiny platí ještě dnes pracovní řády vydávané podle § 88 a) živnostenského řádu.

<sup>51)</sup> Vztah mezi vzorovým pracovním řádem a podnikovým pracovním řádem je obdobný jako mezi vzorovými stanovami a stanovami JZD přijatými členskou schůzí. (K tomu pro bližší informaci srov. výklad doc. dr. V. Fábryho v knize „Zemědělskodružstevní právo“, vydání II, ČSAV 1958.)



jednáváný návrh vzorového pracovního řádu pracovní kázeň nedefinoval, ale z řady jeho ustanovení plynulo pojetí, že pracovní kázní rozumí: pracovat řádně a svědomitě, dodržovat pracovní dobu, usilovat o vzorné plnění výrobních úkolů, pracovat podle příkazů a pokynů vedení, dodržovat předpisy o bezpečnosti při práci atd. Pracovní kázeň tedy chápe jako plnění všech pracovních povinností.

Pro ostatní socialistické organizace, na které se nevztahuje zákon č. 51/1955 Sb. ve znění novel, platí § 88 a) živnostenského řádu, podle něhož jsou vydány pracovní řády podle vzorového pracovního řádu ÚRO, které jsou součástí pracovní smlouvy. Vzorový pracovní řád z roku 1954 není závaznou právní normou, ale pouhou směrnicí proto, co mají podnikové pracovní řády obsahovat. Pokud jde o pracovní kázeň, obsahuje podobná ustanovení jako již zmíněný vzorový pracovní řád vydaný vládou na návrh ÚRO.

Vedle podnikových pracovních řádů existují i *pracovní a disciplinární* řády, mající povahu kogentních norem vydávaných na základě zmocnění zákona ústředním úřadem jednotně pro celé odvětví či skupinu zaměstnanců tzv. sektorové pracovní a disciplinární řády.<sup>52)</sup>

Tyto celosektorové pracovní řády z moci zákona jsou vydávány pro ty skupiny povolání, kde povaha práce vyžaduje přesné a přísné plnění pracovních povinností. Nejvýznamnější z této skupiny jsou pracovní a disciplinární řády v oboru ministerstva dopravy a ministerstva spojů. Pracovní řády, které obsahují povinnosti zaměstnanců a stanoví některé odchylné úpravy jejich práv v pracovním poměru, byly vydány pro zaměstnance ČSD, ČSAD, Čs. autodopraven, Čs. státních silnic, Čs. plavby labsko-oderské, Čs. aerolinií. Při reorganizaci ministerstva dopravy a ministerstva spojů byly otázky pracovní kázně, zejména sankcí za její porušení, svěřeny nově vydaným jednotným disciplinárním řádům (zákonné opatření č. 26/1956 Sb., o sjednocení disciplinárních předpisů v oboru ministerstva spojů a § 96 vládn. nař. č. 44/1954 Sb., o organizaci veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy. Jednotné disciplinární řády zčásti nahradily pracovní řády z r. 1950.

*Disciplinární řád pro zaměstnance spojů* vydaný pod č. SM-39130/1956 ukládá zaměstnancům dodržování státní a pracovní disciplíny. V § 3 podává demonstrativní výčet povinností, které tvoří náplň státní a pracovní disciplíny v oboru ministerstva spojů. Tyto povinnosti směřují k zachování zákonů a předpisů, k znalosti úkolů a zvyšování kvalifikace, iniciativnímu plnění úkolu služby, k plnění příkazů, k plnění a překračování pracovních norem (úvazků), dodržování pracovní doby, ochraně

<sup>52)</sup> Tyto pracovní řády se liší od úpravy pro národní podniky tím, že již nepočítají s podnikovými pracovními řády, ale platí pro všechny zaměstnance daného odvětví přímo.



státního a hospodářského tajemství, zachovávání bezpečnosti při práci, dodržování pravidel socialistického soužití atd. Uvedený disciplinární řád sice hovoří jak o státní tak i o pracovní kázní z čehož plyne, že respektuje různost těchto institutů, ale v dalším již nediferencuje mezi obsahem státní disciplíny a pracovní kázně. Tím vytváří široký pojem, zahrnující nejen povinnosti zaměstnance, ale i některé obecné občanské povinnosti jako např. povinnost dodržovat zákony, tak i široké pojetí, které se nemůže vyhnout překrývání se s jinými druhy odpovědností, umožňuje dvojí i vícero odpovědnost a dvojí i vícero sankcí za jedno a totéž provinění.

Obdobnou úpravu mají i zaměstnanci veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy.

Obě tyto zvláštní úpravy vyjadřují velmi široké pojetí kárné odpovědnosti. Pojetí kárné odpovědnosti tu přerůstá rámec pracovního poměru. Je to odůvodněno zvláště nebezpečnými důsledky porušení odpovědnosti zaměstnanců, jež často hraničí s důsledky trestního činu obecného ohrožení.

*Zvláštní úprava platí i pro státní zaměstnance* (zákon č. 66/1950 Sb. a vlád. nař. č. 120/1950 Sb.), soudce z povolání a prokurátory (zákon č. 67/1950 Sb.), volené soudce krajských a lidových soudů (zákon číslo 37/1957 Sb.). Příslušníky požárních jednotek vyhl. v Ú. l.) a příslušníky ozbrojených sil (zvl. předpisy důvěrné povahy), tedy většinou skupiny zaměstnanců resp. osob v právních poměrech blízkých zaměstnaneckých, které výkonem povolání plní některé úkoly a funkce státu jako jeho orgány. Mají proto zvláštní práva i povinnosti, jejichž porušení se stíhá zvláště přísnými prostředky.

Zákon č. 66/1950 Sb. o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců stanovil v § 10 základní povinnost zaměstnanců a v § 11 kárné tresty za jejich zrušení. Povinnosti jsou v § 10 stanoveny velmi široce — kromě osobní odpovědnosti za práci a chování, které mají být v souladu s uvědomělou kázní a podporovat pracovní pospolitost, uposlechnutí příkazů nadřízeného a včasný, věrný a svědomitý výkon služby — ukládá zákon státním zaměstnancům ještě povinnost pracovat na upevnění lidově demokratického zřízení, zákaz výkonu neschválené vedlejší činnosti, zákaz překročení služebních oprávnění, příkaz mlčenlivosti atd. Tyto povinnosti vyplývající ze státní služby.<sup>53)</sup>

Zákon tedy uvádí pracovní kázeň jako jednu z povinností zaměstnance, aniž by vymezil blíže tento pojem. Prováděcí vládní nařízení číslo 120/1950 Sb., v § 2 pod marg. rubrikou „pracovní kázeň“ uvádí povinnost zaměstnance uposlechnout příkazu vedoucího a svědomitý a přesný

<sup>53)</sup> Státní služba je zvláštní kvalifikovaný souhrn práv a povinností jimiž jsou státní zaměstnanci zpravidla vybaveni podle toho, jakou funkci vykonávají.



výkon těchto příkazů bez průtahů; to je pojetí velmi zúžené. Pracovní kázeň je tu stavěna jako jedna z mnoha povinností, za jejichž porušení lze zaměstnance kárně stíhat.

Obdobnou úpravu mají i soudci z povolání a prokurátoři podle zákona č. 67/1950 Sb.

Ještě užší pojetí pracovní kázně přináší nový *učňovský zákon* č. 89/1958 Sb., který v § 7 nejen stanoví povinnost dodržovat pracovní kázeň jako jednu z povinností vedle jiných povinností, jako dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zachování státního, hospodářského a služebního tajemství, svědomitě se učit, osvojovat si vědomosti atd., ale vylučuje z pracovní kázně i plnění příkazů výchovných pracovníků tím, že tuto povinnost staví vedle povinnosti dodržovat pracovní kázeň. Tato úprava nutí do úvah, co je tedy pracovní kázeň, když to není ani dodržování povinností plynoucích pro učně z obecných předpisů, ani plnění příkazů a ani svědomité osvojování si vědomostí a dovedností, což je smysl a účel učebního poměru.

Zákon č. 37/1957 Sb. o kárné odpovědnosti soudců lidových a krajských soudů přináší opět nové pojetí pracovní kázně, čímž ještě více zvyšuje pojmovou nepřesnost v pracovním právu. V § 2 uvádí jako kárná provinění vedle porušení pracovní kázně (které blíže nevysvětluje) ještě vážné zaviněné závady v soudcovské práci (které také nejsou blíže vysvětleny). Zaviněné závady v soudcovské práci lze pojímat jednak jako porušování soudcovských povinností uložených procesními a jinými právními předpisy, nebo jako rozhodování, které je v rozporu se socialistickou zákoností. Je při tom sporné, zda některé z těchto povinností jsou obsaženy v pracovních povinnostech a které z nich jsou nad rámec pracovní kázně.

Pojetí pracovní kázně je tedy v předpisech pracovního práva velmi nejednotné.

Je správné a odpovídá to povaze věci, že každá právní úprava pracovních poměrů některé skupiny zaměstnanců obsahuje svou specifickou úpravu odpovědnosti za porušení pracovní kázně, neboť pracovní kázeň je součástí pracovního poměru. Proto také většina úprav ponechává kárné stíhání zaměstnance zaměstnavateli (jeho orgánům) jako prostředek k vynucení slíbeného plnění.

Méně pochopitelné je však rozličné pojetí pracovní kázně, které nemá hlubších důvodů. Nejednotnost pojetí pracovní kázně nelze spatřovat v tom, že jednotlivé předpisy vycházející z různých potřeb stanoví odchylné pracovní povinnosti pro různé okruhy zaměstnanců, ale v roznosti *celého* pojetí a *rozsahu* pracovní kázně. Kdežto některé předpisy chápou pojem pracovní kázně jen jako povinnost plnit příkazy nadřízeného (vládní nař. č. 120/1950 Sb.), rozšiřují jiné úpravy pojem pracovní



kázně na plnění všech povinností (aniž by je omezily jen na pracovní povinnosti, jak již bylo shora poukázáno).

Tento nedostatek může vést k onomu nejednotnému pojetí, před nímž varoval nejednou Klement Gottwald, když říkal, že není možno mít různou kázeň pro vedoucí a pro řadové občany, pro Prahu a pro Čes. Budějovice, pro dělníky a pro úředníky atd.

Bylo by proto vhodné uvažovat o těchto problémech vzhledem k budoucím kodifikačním pracím, které by mohly být dobrou příležitostí i pro odstranění těchto nedostatků v pracovním právu.

## РЕЗЮМЕ

В своей статье автор пытается обосновать новое понимание трудовой дисциплины как института трудового права. В первой части статьи он пытается резюмировать взгляды классиков марксизма-ленинизма по вопросам о функции и характере трудовой дисциплины. Исходит из сознания, что трудовая дисциплина является, с одной стороны, продуктом материальных условий производства и, с другой стороны, коренным принципом всякого кооперирования труда в производственном процессе. При этом он понимает трудовую дисциплину как человеческое поведение, направленное к подчинению собственной воли чужой управляющей воле при трудовой деятельности.

Характер трудовой дисциплины, как подчинение чужой воле в производственном процессе, определяется характером производственных отношений, при которых осуществляется материальное производство. При капитализме зло заключается не в трудовой дисциплине как таковой, а в ее функции как дисциплины голода, содействовавшей порабощению трудовой силы капиталистическим собственником средств производства.

При анализе социалистической трудовой дисциплины подчеркивается в особенности ее функция содействовать сознательному согласованию трудовой деятельности отдельных лиц для достижения лучших трудовых результатов коллектива. Подчеркивается здесь, что сознательность социалистической трудовой дисциплины заключается в ее целеустремленности. Новое качество заключается в том, что единая руководящая воля, которой подчиняются работники, является волей коллектива (всего общества), служащей его пользе. Новая трудовая дисциплина является плодом длительного процесса, в котором дисциплинарное преследование выступает на сцену там, где имеет место нарушение трудовой дисциплины, там, где уже нет сознательной трудовой дисциплины, и для того, чтобы путем принуждения воспитывать работников соблюдать дисциплину в будущем, возобновить дисциплину в будущем.

Во второй части статьи подвергается критике понимание рассматриваемой дисциплины в произведениях буржуазных теоретиков.

В третьей части статьи автор пытается дать теоретическое определение понятия трудовой дисциплины как содержания трудовых правовых отношений. Не согласен с существующим до сих пор пониманием, в частности, с точкой зрения советских авторов. Подчеркивает, что трудовая дисциплина является содержанием, принадлежностью содержания каждого тру-



дового отношения. Она не является самостоятельным правовым отношением. Свой анализ и свои соображения он сводит к попытке дать такую дефиницию, согласно которой социалистическая трудовая дисциплина является сознательным и осознанным подчинением (то есть квалифицированным поведением) трудящегося руководящей воле руководства социалистической организации и трудовому распорядку, действующему в отношении определенного организованного коллектива людей, который в кооперировании трудовой деятельности отдельных лиц выполняет общую задачу или назначение. Трудовой распорядок является определенной, заранее установленной системой отношений внутри организованного коллектива, определенной совокупностью трудовых обязанностей и прав его членов, установленных:

- а) общими правовыми предписаниями, в частности, трудовыми правовыми предписаниями,
- б) внутренними предписаниями предприятия, в частности, трудовым распорядком и организационным распорядком,
- в) приказами органов руководства социалистической организации в рамках договоренного трудового отношения.

Само же трудовое право регулирует, с одной стороны, средства, побуждающие к образцовой трудовой дисциплине, и с другой стороны, средства и способ принуждения в случаях отсутствия трудовой дисциплины и тем самым воспитывает соблюдать будущую трудовую дисциплину.

В четвертой части автор разбирает вопрос, устанавливает ли Конституция 9 мая обязанность трудовой дисциплины и, в отличие от существующей специальной литературы, приходит к заключению, что конституция такой обязанности не содержит и что общая обязанность трудовой дисциплины вытекает из самого существа трудовых отношений, то есть из характера самого дела.

В заключительной части автор производит разбор понятия трудовой дисциплины в регулировках для отдельных групп рабочих или служащих и подвергает критике, с одной стороны, неединое понимание и, с другой стороны, неправильности в понимании отдельных регулировок.

#### RESUMÉ

In dem Aufsatz versucht der Autor eine neue Auffassung der Arbeitsdisziplin als Institution des Arbeitsrechts darzulegen. In dem ersten Teil der Studie versucht er die Ansichten der Klassiker des Marxismus-Leninismus über die Frage der Funktion und des Charakters der Arbeitsdisziplin zusammenzufassen. Er geht von der Erkenntnis aus, dass die Arbeitsdisziplin einerseits ein Produkt der materiellen Bedingungen der Produktion, andererseits ein Grundprinzip jeder Zusammenarbeit im Erzeugungsprozess ist. Unter Disziplin versteht er hierbei das menschliche Verhalten, welches dahin gerichtet ist, den eigenen Willen beim Arbeitsprozess dem fremden leitenden Willen unterzuordnen.

Der Charakter der Arbeitsdisziplin als Unterordnung unter einen fremden Willen beim Produktionsprozess ist durch den Charakter der Produktionsbeziehungen, unter denen die materielle Erzeugung ver-



wirklicht wird, bestimmt. Im Kapitalismus besteht das Übel nicht in der Arbeitsdisziplin selbst, sondern in deren Funktion als Disziplin des Hungers, welche zur Unterwerfung der Arbeitskraft unter den kapitalistischen Eigentümer der Produktionsmittel beiträgt.

Bei der Analyse der sozialistischen Arbeitsdisziplin unterstreicht der Autor besonders ihre Funktion, zur bewussten Harmonisierung der Arbeitstätigkeit der einzelnen Werktätigen zur Erreichung des optimalen Arbeitsergebnisses des Kollektivs beizutragen. Er betont, dass die bewusste sozialistische Arbeitsdisziplin in ihrer Zielbewusstheit besteht. Die neue Qualität der Arbeitsdisziplin liegt darin, dass der einheitliche leitende Wille, dem sich die Werktätigen unterordnen, der Wille des Kollektivs (der ganzen Gesellschaft) ist und dass er der ganzen Gesellschaft zum Nutzen gereicht. Die neue Form der Arbeitsdisziplin ist das Ergebnis eines langen Prozesses, in welchem die Strafverfolgung dort angewendet wird, wo die Arbeitsdisziplin verletzt worden ist, damit die Sanktion zur Disziplin in der Zukunft erziehe und damit die Arbeitsdisziplin für die Zukunft wieder hergestellt werde.

Im zweiten Teil unterzieht der Autor die Auffassung der Disziplin in den Werken der bourgeoisen Theoretiker einer Kritik.

Im dritten Teil versucht er den Begriff der Arbeitsdisziplin als Inhalt der arbeitsrechtlichen Verhältnisse zu definieren. Er verlässt die bisherige Auffassung besonders der sowjetischen Autoren und betont, dass die Arbeitsdisziplin ein inhaltlicher Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses ist. Sie ist keine selbständige Rechtsbeziehung. Seine Analyse und Erwägungen fasst er in dem Versuch einer Definition zusammen. Er definiert die sozialistische Arbeitsdisziplin als bewusste und zielbewusste Unterordnung des Werktätigen unter den leitenden Willen der Führung der sozialistischen Organisation und der Arbeitsordnung, welche für ein gewisses organisiertes Kollektiv, das in der Zusammenarbeit einzelner Werktätigen eine gemeinsame Aufgabe oder Sendung erfüllt, gilt. Die Arbeitsordnung ist ein im vorhinein festgelegtes System von Beziehungen im Inneren des organisierten Kollektivs, welches durch die Gesamtheit der Arbeitspflichten und Rechte der Mitglieder bestimmt ist. Die Arbeitsordnung wird rechtlich festgesetzt:

- a) durch die allgemeinen Rechtsvorschriften, besonders durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften,
- b) durch die inneren Betriebsvorschriften, besonders durch die Organisations- und Arbeitsbestimmungen.
- c) durch die Befehle der leitenden Organe der sozialistischen Organisation im Rahmen der verträglichen Arbeitsbeziehung.

Das Arbeitsrecht bestimmt einerseits die Mittel, welche zur Festigung der mustergültigen Arbeitsdisziplin führen sollen, andererseits die Mittel und Formen der Zwangsanwendung für die Fälle der Verletzung der Arbeitsdisziplin, wodurch es zur Arbeitsdisziplin in der Zukunft erzieht.

Im vierten Teil der Studie untersucht der Autor die Frage, ob die Verfassung des 9. Mai die Pflicht der Arbeitsdisziplin festlegt, und kommt — zum Unterschied vom Standpunkt der bisherigen Fachliteratur — zu der Erkenntnis, dass sie dies nicht tut; die allgemeine Pflicht der Arbeits-



disziplin folgt aus dem Wesen der Arbeitsbeziehung, also aus dem Wesen der Sache selbst. Im abschliessenden Teil wird die Auffassung der Arbeitsdisziplin in den Bestimmungen für die einzelnen Gruppen von Angestellten untersucht. Der Autor kritisiert die Uneinheitlichkeit der Auffassung und verschiedene Fehler einzelner Bestimmungen.