

K ÚPRAVĚ PRÁCE PŘES ČAS V ČESKOSLOVENSKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

K РЕГУЛИРОВКЕ СВЕРХУРОЧНОГО ВРЕМЕНИ В ЧЕХОСЛОВАЦКОМ
ТРУДОВОМ ПРАВЕ

ZUR REGELUNG DER ÜBERSTUNDENARBEIT IM TSCHECHOSLOWAKISCHEN
ARBEITSRECHT

Igor Tomeš

Ve svém vývoji směřuje socialistická společnost ke zvýšení nejen hmotné, ale i kulturní úrovně lidí. Jednou z mnoha podmínek vzestupu kulturní úrovně je volný čas, který by občané mohli věnovat na vzdělání a uspokojení svých kulturních potřeb. Proto strana a vláda vytýčily perspektivu snižování pracovní doby.

S touto linií společenského vývoje velmi ostře kontrastuje současná praxe některých podniků, které se příliš častým používáním práce přes čas snaží nahradit nebo zahladit nedostatky v organizaci práce i výroby podniku, v práci jeho vedení apod.

Z tohoto hlediska je zvláště důležité, aby naše právní předpisy co nej přesněji vymezily pojem pracovní doby, práce přes čas, podmínky dovoleného uplatnění práce přes čas a pod., a aby společnost velmi přísně dbala na dodržování takových předpisů.

I.

Jak již sám pojem práce přes čas naznačuje, jde o práci konanou nad pravidelnou pracovní dobu. Vzniká otázka co je pracovní doba nebo jak říká Marx,¹⁾ pracovní den.

Pracovní den je doba, po kterou je zaměstnanec aktivním činitelem výrobního procesu²⁾. V pracovním dnu vytváří zaměstnanec hodnotu, kterou jednak reprodukuje svou pracovní sílu, jednak za kapitalismu vytváří nadhodnotu nebo za socialismu pracuje pro společnost. Délka pracovního dne je ekonomicky omezena minimální hranicí — dobou po-

¹⁾ Srov. K. Marx: *Kapitál* I., SNPL, Praha 1954, str. 249 a n.

²⁾ Je třeba rozlišovat mezi výrobním a pracovním procesem. (Marx definuje pracovní proces jako činnost člověka, který s pomocí pracovního prostředku, směřujícího k provedení předem zamýšlené změny na pracovním předmětu — *Kapitál* I., str. 199.) To neznamená, že by pracující musel po celou dobu výrobního procesu aktivně vynakládat svou pracovní sílu. Výrobní doba zahrnuje i dobu působení přírodních sil (kvašení atd.) i dobu přípravy k pracovní činnosti (seřizování stroje, příprava materiálu apod.) atd. Pojem výrobního procesu je tedy pojem širší než pojem pracovního procesu.

třebnou pro prostou reprodukci pracovní síly — a maximální hranicí, která je dána fyzickou možností pracovní síly. To jsou krajní meze pro stanovení délky pracovního dne. Kromě fyzické maximální hranice pro stanovení délky pracovního dne je tu i mez morální povahy — dělník potřebuje čas k uspokojování svých duševních a sociálních potřeb, — která je stanovena všeobecnou kulturní úrovní v dané etapě vývoje určité země.

Konkrétní stanovení určité délky pracovního dne je pak ovlivněno řadou dalších činitelů; za kapitalismu je to zejména snaha buržoasie získat co největší absolutní nadhodnotu³⁾ na jedné straně a boj dělnické třídy proti vykořisťování na straně druhé; za socialismu je to zejména vývoj produktivity práce a rozvoj výrobních sil a pod.

Pracovní den je tedy v ekonomickém smyslu sice veličina proměnná a neurčitá, ale určitelná v každém určitém období vývoje společnosti⁴⁾.

Za podmínek socialismu je délka pracovního dne určována sladěním zájmů společnosti (zajištění potřebného množství práce určeného úkoly plánovitěho proporcionálního rozvoje národního hospodářství, její produktivitou a intenzitou) se zájmy jednotlivce, který potřebuje určité množství volného času k reprodukci své pracovní síly, respektive k ukájení svých kulturních i soukromých potřeb. Délka pracovního dne a možnost jeho zkracování jsou proto přímo úměrné produktivitě práce a jejímu zvyšování. Určujícím činitelem zde tedy je společenská potřeba práce daná plánovaným objemem výroby a stupněm produktivity a intenzity práce. Politický činitel — stav třídních sil a stupeň třídního boje, — který hrál určující úlohu při stanovení určité délky pracovního dne za kapitalismu, přestal, díky zrušení vykořisťování, působit. Stále však ještě působí mezinárodní poměr sil mezi kapitalistickými a socialistickými státy.

Právní forma, kterou je délka pracovního dne (pracovní doba)⁵⁾ v jednotlivých obdobích stanovena, je různá. V českých zemích a na Slovensku, to byla zprvu kolektivní smlouva, později zákon.⁶⁾

V buržoasním Československu, kde stanovení maximální délky pracovní doby bylo vynuceno bojem dělnické třídy zejména v prvních dva-

³⁾ Srov. *Učebnice politické ekonomie*, SNPL 1954.

⁴⁾ K. Marx: *Kapitál* I, SNPL 1954, str. 250.

⁵⁾ Ekonomický pojem „pracovní den“, používaný např. Marxem, nevyhovuje pro právní označení doby, po kterou zaměstnanec poskytuje svou pracovní sílu zaměstnavateli, protože označuje délku pracovní doby v jednom kalendářním dnu. Naše právní předpisy nestanoví, kolik hodin denně má zaměstnanec pracovat, ale určují pracovní dobu stanovením týdenního počtu hodin pravidelné pracovní doby (srov. § 1 zák. č. 45/1956 Sb.). Proto je vhodnější a přesnější používat v právu pojmu „pracovní doba“.

⁶⁾ Srov. např. tabulku uvedenou v důvodové zprávě k zákonu o osmihodinové době pracovní, tisk NS č. 1918/234., která uvádí, kolika smlouvami a v jakém rozsahu byla v Rakousku stanovena pracovní doba 8—9hodinová.

ceti letech tohoto století, přikazuje zákon zaměstnavateli nezaměstnávat dělníka po dobu delší než zákonem stanovenou.⁷⁾ Takováto úprava charakterisuje skutečný stav věci, neboť za kapitalismu šlo o míru možnosti vykořisťování, jejíž omezení si dělnická třída vynutila. Stanovení maximální délky pracovního dne je omezením pro kapitalistu, nemůže být však za kapitalismu chápáno jako právo, respektive povinnost po tuto dobu skutečně pracovat. Bylo by to konečně také ilusorní, neboť potřeboval-li kapitalista dělníkovu práci, byl dělník vždy ochoten prodat svou pracovní sílu, kdežto v období krise potřeboval kapitalista volnou ruku při „zkracování“ pracovní doby.

Vzhledem k rozdílné povaze činitelů působících za socialismu na stanovení konkrétní délky pracovní doby vyjadřuje zákon také povinnost dodržet stanovenou délku pracovní doby, tedy nezkracovat ji.⁸⁾

Zákon tedy vymezuje dobu, po kterou je zaměstnanec zapojen do výrobního procesu v nejširším slova smyslu. Neznamená to ještě, že bude po celou dobu využit. Kdybychom však vymezovali právní pojem pracovní doby jen jako dobu zapojení do pracovního procesu (do produktivní práce), nemohli bychom za pracovní dobu považovat čas, po který je zaměstnanec v továrně nebo na jiném pracovišti, ale zaměstnavatel by nevyužil jeho pracovní síly nebo pro nedostatky v organizaci práce jich využít ani nemohl. To by vedlo jak k obcházení (prodlužování) skutečné pracovní doby, tak i k vyloučení náhrady za prostoje. Proto i doba, po kterou je zaměstnanec na určeném pracovišti plně k dispozici zaměstnavateli, doba po kterou je ochoten plnit příkazy zaměstnavatele, ale nebyl zaměstnavatelem využit, je pracovní dobou. Zaměstnavatel je povinen takto vzniklou ztrátu výdělku, kterou zaměstnanec nezavinil, nahradit a nemůže jej z tohoto důvodu zdržet na pracovišti déle, respektive nemůže tuto dobu nepovažovat za dobu pracovní.⁹⁾

Pracovní doba jako institut socialistického pracovního práva je tedy právními předpisy stanovená doba, po kterou je zaměstnanec povinen pracovat podle příkazu zaměstnavatele.¹⁰⁾ Zaměstnavatel zásadně nemá zaměstnávat zaměstnance po dobu delší než zákonem stanovenou pravidelnou pracovní dobu. Může jej však zaměstnávat i déle, ale jen z důvodů a za podmínek, které stanoví právní předpisy. Za takových podmínek na-

⁷⁾ Např. z. č. 91/1918 Sb. v § 1 stanoví, že zaměstnavatel nesmí zaměstnávat zaměstnance po dobu delší než 48 hodin týdně. Zákon nestanovil povinnost zaměstnávat zaměstnance po celou tuto dobu. Zaměstnanec nemá tedy nárok na 48 hodin práce týdně. Zaměstnavatel může stanovit pracovní dobu kratší.

⁸⁾ Srov. důvodovou zprávu k § 1 zák. 45/1956 Sb. tisk NS 77/1956: „Pravidelná doba pracovní se tu stanoví... pevnou délkou, nikoliv jen stanovením horní hranice...“ Tedy jako povinnost pro zaměstnance po tuto dobu pracovat.

⁹⁾ Srov. *Lenin-Stalin, O práci*, Práce 1952, str. 147.

¹⁰⁾ Tedy plnit své závazky z pracovní smlouvy.

řizuje práci přes čas, tj. prodlužuje pracovní dobu jednostranným projevem vůle.

Věnujme nyní pozornost jen případům, kdy zaměstnanec je povinen pracovat po dobu delší než zákonem stanovenou pravidelnou pracovní dobu.

II.

Zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době¹¹⁾ dává podnikům za určitých zákonem stanovených podmínek možnost dočasně prodloužit pracovní dobu (práce přes čas). Toto prodloužení pravidelné pracovní doby váže zákon v § 6 na základní podmínky, a to na splnění zákonného důvodu pro toto prodloužení, na schvalovací řízení¹²⁾ a na maximální počet hodin, o který lze pravidelnou pracovní dobu dočasně prodloužit. V §§ 6 a 7 stanoví zákon výjimky, které nevyžadují schválení, a případy, kdy je možno překročit limit počtu přesčasových hodin. Zákon práci přes čas nedefinuje. Jediný pojmový znak, který uvádí, je, že jde o dočasné prodloužení pracovní doby. Za práci přes čas považuje zákon i práci pomocnou, předávání služby a pracovní pohotovost.

Vládní nařízení 11/1918 Sb., které bylo vydáno k provedení tohoto zákona, nepřispělo k bližšímu vymezení pojmu práce přes čas.

Práci přes čas se také částečně zabýval zákon č. 67/1951 Sb. o bezpečnosti při práci. Stanovil, že práci přes čas povolují orgány bezpečnosti při práci. V praxi se však ukázalo, že je to příliš složité a neúčinné a proto vládní nařízení č. 11/1954 Sb. svěřilo povolovací řízení hospodářským orgánům nadřízeným zaměstnavateli.

Zákon č. 45/1956 Sb. o zkrácení pracovní doby se otázkami práce přes čas nezabývá a ponechává v platnosti příslušná ustanovení citovaného zákona o osmihodinové pracovní době.

Zákonné vymezení práce přes čas je zřejmě nedostatečné. Odpovídá potřebám kapitalistického hospodářství, které je pod tlakem třídního boje přivedlo na svět, neboť vlastně stanoví jen zásadu, že jednotlivý kapitalista ve svém podniku je vázán délkou pravidelné pracovní doby a pokud ji chce prodloužit, musí splnit zákonný důvod pro prodloužení, v některých případech získat od živnostenského inspektora povolení, a musí za tuto práci zvlášť zaplatit. Avšak zákon vytvořil současně příznivé podmínky pro masové obcházení ustanovení o práci přes čas¹³⁾ tím, že pojem

¹¹⁾ §§ 6 a 7 cit. zák. nebyly zrušeny z č. 45/1956 Sb. o zkrácení pracovní doby.

¹²⁾ Podle vl. n. 11/1954 Sb. schvalují práci přes čas hospodářské orgány, nadřízené podniku.

¹³⁾ To dokazuje judikatura Nejvyššího soudu z první republiky i četné články právníků. Srov. např. P. Levý: *Mlčky učiněná úmluva o náhradě za práci přes čas*. Pracovní právo 1931, str. 33, A. Procházka: *Nárok zaměstnanců na tzv. honorování za práci přes čas*

práce přes čas přesně nevymezuje, dále tím, že stanovil velmi nejasné výjimky z povolovacího režimu, a konečně tím, že nekonkretisuje zásadu zvláštní odměny za práci přes čas.

Tento stav však naprosto nemůže vyhovovat socialistické společnosti. Nejasnosti v určování, co je práce přes čas, a způsob její odměny jen podporují nepořádky v podnicích, ředitelé svévolně prodlužují pracovní dobu na řadě pracovišť, plnění plánu se dohání v přesčasové práci, výroba se zdražuje, snižuje se produktivita práce atd. V některých odvětvích je vyžadována práce přes čas, za kterou se nevyplácí příplatek, jinde se platí jen za část práce konané přes čas. To vše vzbuzuje nespokojenost.

Určité zlepšení přinesly mzdové předpisy, které v podstatě poskytují zvláštní příplatek za práci přes čas, byla-li zaměstnavatelem nařízena.¹⁴⁾ Novější mzdové předpisy a úpravy požadují, aby zejména státním zaměstnancům a administrativně technickému personálu bylo poskytnuto náhradní volno. Nárok na zvláštní příplatek¹⁵⁾ mají teprve tehdy, nemůže-li jim být poskytnuto náhradní volno. Tyto mzdové předpisy zúžily ustanovení zákona, které vyžaduje odměny za veškerou práci přes čas, aniž k tomu byly zmocněny.¹⁶⁾ Ovlivnění těmito vyhláškami, docházejí někteří soudruzi k závěru, že práce přes čas je v našem právním řádu definována jako práce nad pravidelnou pracovní dobu nařízená zaměstnavatelem.¹⁷⁾ Vycházíme-li z našeho právního řádu, nemůžeme považovat za práci přes čas pouze práci nařízenou, neboť pro takové tvrzení nemáme v zákoně opory. Naopak cit. zákon č. 91/1918 Sb. považuje za práci přes čas veškeré dočasné prodloužení pravidelné pracovní doby. Musíme rozlišovat práci přes čas a podmínky pro poskytování zvýšené odměny za práci přes čas, jak byly stanoveny mzdovými vyhláškami. Zde je totiž rozpor mezi zákonem z roku 1918, který zásadně požaduje v § 6 odst. 3 a § 7 odst. 4, aby se mimořádné pracovní hodiny jakož i všechny práce, pokud přesahují pravidelnou pracovní dobu, platily zvlášť a mezi již citovanými mzdovými vyhláškami, které, ač k tomu nejsou zmocněny, zužují požadavek odměny za práci přes čas jen na případy, kdy byla

v judikatuře Nejvyššího soudu, Právník LXIX, str. 473 a n., Klikaté cesty výkladu Nejvyššího soudu o odměně za práci přes čas, čas. Pracovní právo, roč. VII, str. 69 n.

¹⁴⁾ Srov. např. vyhl. č. 220/1954 Ú. l., § 8 odst. 1: „Práce přes čas nařízená vedoucím podniku a konaná nad pracovní dobu 48 hodin týdně...“

¹⁵⁾ Srov. např. Sb. oběžníků pro KNV poč. č. 211/1952 nebo vyhl. 73/1954 Ú. l.

¹⁶⁾ I zákon č. 244/1948 Sb. o mzdové politice zmocňuje ministerstva jen k úpravě výše a nikoli podmínek, za kterých má být práce přes čas odměňována.

¹⁷⁾ Srov. Novotný-Lebeda: *Osvobození mzdy za vyšší výkony a za práce přes čas od daně ze mzdy*, Praha 1950. K podobnému závěru došel i M. Vejvoda v článku o nenařízené práci přes čas, Socialistická zákonnost č. 4/1956.

zaměstnavatelem nařízena, nezbytně nutná a nebylo-li možné zaměstnanci poskytnout náhradní volno.

Obecné předpisy neřeší otázku, zda zaměstnanec je povinen uposlechnout příkaz zaměstnavatele, kterým mu nařizuje práci přes čas. Podíváme-li se však na případy, kdy podle zákona je zaměstnavatel oprávněn práci přes čas nařizovat, vidíme, že zpravidla půjde o okolnosti, za kterých si veřejný zájem vyžaduje, aby zaměstnanec pracoval déle než pravidelnou pracovní dobu. Také skutečnost, že zákon v těchto případech dává zaměstnavateli právo nařídít práci přes čas, nasvědčuje tomu, že tomuto právu odpovídá povinnost zaměstnance uposlechnout tohoto příkazu. Jinak by právo zaměstnavatele bylo ilusorní. Povinnost zaměstnance uposlechnout příkazu na druhé straně je vyvážena jeho právem na zvláštní odměnu za práci přes čas. Společnost si současně zajišťuje kontrolu na používání práva zaměstnavatele tím, že stanovil nejvyšší míru práce přes čas (limit) a povinnost zaměstnavatele si v některých případech vyžádat předchozí souhlas nadřízeného hospodářského orgánu. Některé druhy práce přes čas jsou však takové povahy, že ani zákon nevyžaduje pro jejich nařízení předchozího souhlasu a nezahrnuje je do limitu práce přes čas. Proto potřeba povolení nadřízeného hospodářského orgánu a zákonem stanovený limit nám slouží jako kritérium pro rozlišování jednotlivých druhů práce přes čas, nemůžeme je však považovat za pojmové znaky.

Konečně stanoví-li zákon, že práce přes čas je dočasným prodloužením pravidelné pracovní doby, je z toho patrné, že nejde jen o prodloužení 46hodinové týdenní pracovní doby, nýbrž o prodloužení zákonné pracovní doby vůbec. Stanoví-li tedy zákon pro některou skupinu občanů (např. učně atd.) zákonnou pracovní dobu kratší, je její překročení také prací přes čas. V našem pracovním právu známe i některé směrnice (např. ministerstva zdravotnictví), které pro některé pracovníky (v našem případě zdravotníky pracující s Rtg a nebo TBC) stanoví kratší pracovní dobu (např. 42 hod. týdně). V těchto případech nejde o zákonnou, tj. pravidelnou pracovní dobu, protože tato úprava se nevztahuje na všechny občany (kteří např. v našem případě pracují s Rtg nebo TBC) a protože zákon nikoho k takové úpravě nezmocnil. Proto u těchto pracovníků lze používat ustanovení o práci přes čas teprve tehdy, překročí-li zákonem stanovenou pracovní dobu, tj. 46hodinovou pravidelnou týdenní pracovní dobu. Totéž platí i o těch zaměstnancích, kteří si v rámci zákona smluví se zaměstnavatelem kratší pracovní dobu.

Vycházíme-li ze všeho, co již bylo řečeno, můžeme v našem pracovním právu stanovit tyto pojmové znaky práce přes čas:

- a) práce přes čas je dočasné prodloužení pravidelné pracovní doby,
- b) zákon váže jednoho a téhož zaměstnavatele; práce přes čas tedy

musí být odpracována u zaměstnavatele, u něhož byla odpracována pravidelná pracovní doba,¹⁸⁾

c) nařídí-li podnik práci přes čas, je povinen — pokud neposkytl náhradní volno — poskytnout zaměstnanci za ni zvláštní odměnu ve výši stanovené mzdovými vyhláškami,

d) zaměstnanec je povinen příkazu práci přes čas uposlechnout.

Takovéto vymezení pojmu práce přes čas je nedokonalé a přináší s sebou řadu problémů, např. zda mimořádná práce přes čas ve smyslu § 6 odst. 1 cit. zák. má být odměňována, pokud nebyla podniku schválena či povolena nadřízeným hospodářským orgánem ve smyslu vl. nař. č. 11/1954 Sb., nebo jak posuzovat práci přes čas, pokud byla konána jen s vědomím podniku, ale ne na jeho výslovný příkaz (nařízení) atd. Jsou to problémy zajímavé, ale nás dnes především zajímá, jakou novou právní úpravou nahradit tento nevyhovující právní stav. Přihlédneme k sovětské úpravě.

Kodex zákonů RSFSR o práci sice také výslovně nedefinuje práci přes čas, ale za to stanoví všeobecný zákaz práce přes čas v čl. 103 a výjimky, kdy je možno požadovat práci nad stanovenou pracovní dobu (čl. 104). Kodex omezuje podnik v možnosti nařizování práce nad stanovenou dobu ještě zákazem výkonu této práce osobami mladšími 18 let (čl. 105), stanovením maximálního počtu přesčasových hodin (čl. 106) a povinností záznamu o každé přesčasové hodině do výplatních knížek. Prováděcí předpisy podmiňují nařizování práce přes čas ještě rozhodnutím komise pro spory nebo, není-li jí, souhlasem příslušného odborového svazu. Sovětští autoři vycházejí z tohoto stavu a definují práci přes čas jako „práci, prováděnou — z nařízení nebo se schválením správy podniku nebo organizace — nad pravidelnou pracovní dobu, stanovenou pro dané odvětví, odpracovanou v témže podniku nebo zařízení“.¹⁹⁾

Takovéto vymezení pojmu práce přes čas lépe vystihuje potřeby socialistického národního hospodářství. Vycházíme-li ze skutečnosti, že práce přes čas je vlastně v rozporu se zkracováním pracovní doby prováděným státem s úmyslem zvyšovat životní úroveň lidu, dále, že práce přes čas má škodlivé následky na zdravotní stav zaměstnanců a únava z přepracovanosti je častou příčinou pracovního úrazu a konečně, že práce přes čas je nehumánní, neboť působí na překračování mzdových fondů, porušuje rovnováhu mezi mzdou a produktivitou práce a zdražuje výrobu, musíme dojít k názoru, že sovětská koncepce zákazu práce přes čas jako zásada jest správná. Přihlíží i ke skutečnosti, že se nelze vždy práci přes

¹⁸⁾ Zákon nevylučuje možnost další pracovní smlouvy (vedlejšího pracovního poměru), kde by jiný zaměstnavatel mohl zaměstnávat po dobu dalších 46 hod. týdně.

¹⁹⁾ Aleksandrov a spol.: *Sovětskoje truďovoje pravo*, Moskva 1954, str. 227. Obdobně definuje práci přes čas i Koršunova v brožurce *Pracovní doba a doba odpočinku dělníků a zaměstnanců v SSSR*, Moskva 1954, str. 20.

čas úplně vyhnout, neboť ve výrobě vznikají někdy nepředvídané okolnosti, které si pro plynulý chod provozu vyžadují dočasně použít většího množství práce. Tyto případy je však třeba taxativně vypočítat.

Sovětský systém vyhovuje ještě v jednom směru. Tím, že stanoví zákaz práce přes čas v čl. 103 kodexu, vylučuje nenařizenou práci přes čas, čímž vylučuje i možnost práce přes čas, která by nebyla honorována příplatkem. Tím se i odměna za veškerou práci přes čas stává obligatorním závazkem zaměstnavatele vůči zaměstnanci a tím i pojmovým znakem práce přes čas.²⁰⁾ Donutí tak zaměstnavatele, aby pečlivě zvážil, zda je přesčasová práce skutečně nezbytná, a donutí ho udělat si pořádek v organizaci práce.

K otázce odměňování práce přes čas je třeba ještě dodat, že zásada poskytování náhradního volna, která se vyskytuje v novějších předpisech, odpovídá duchu pojetí práce přes čas jako výjimečného porušení pravidelné týdenní pracovní doby. Vzhledem k tomu, že naše pracovní doba je stanovena nikoli jako délka pracovního dne, ale jako délka pracovního týdne, respektive měsíce, je možné, potřebujeme-li více práce v jednom dnu, vyvážit ji kratší pracovní dobou v jiném dni, ovšem jen za podmínky, že by jinak zaměstnanec měl nárok na zvýšenou odměnu za práci přes čas. Toto náhradní volno nemůžeme považovat za odměnu, ale za přesun uvnitř pravidelní pracovní doby, který si okolnosti vyžádaly. Sama forma a výše odměny závisí na konkrétních podmínkách a charakteru jednotlivých povolání resortů. Není proto možné tyto otázky řešit v obecných předpisech. Budoucí zákon však musí obsahovat podmínky, za kterých je zaměstnavatel povinen platit odměnu za práci přes čas, aby se tak odstranila nežádoucí diferenciací mezi prací přes čas placenou a neplacenou (jako tomu dosud praxe na některých podnicích a v některých resortech nasvědčuje).

III.

Dáme-li podnikům možnost v určitých případech nařizovat práci přes čas, bylo by vhodné a nutné současně vybudovat formy společenské kontroly nad používáním tohoto práva, aby nedošlo k jeho zneužívání. Kontrola dispozice právem nařizovat přesčasovou práci byla za současného právního stavu zajištěna jednak povolovacím řízením (schvalováním nadřazenou hospodářskou organizací), jednak limitem prací přes čas a mzdovým fondem.

²⁰⁾ Tím odstraníme nežádoucí vztah, kdy přesčasová práce činí až 8 % i více pravidelné pracovní doby a kdy řada ředitelů a vedoucích využívá tzv. neplacené práce přes čas. Např. v Pragobalu činila v r. 1955 neplacená přesčasová práce 48 % z celkové přesčasové práce.

Potřeba kontroly je odůvodněna tím, že regulace potřeby práce přes čas je nejen otázkou hospodářskou,²¹⁾ velmi významná pro svůj velký vliv na čerpání mzdových fondů a na vzájemný poměr mezd a produktivity práce, ale i otázka uplatnění sociálních práv občanů, zaručených ústavou.²²⁾ Tím je i ovlivněna forma kontroly. Bude třeba volit takovou formu, která by umožnila jak hospodářským orgánům tak i odborové organizaci, hájící zájmy zaměstnanců, ovlivnit nařizování práce přes čas. Přihlédneme-li k novým metodám řízení národního hospodářství a k decentralisaci tohoto řízení, nebude účelné vyžadovat nadále povolení nadřízeného orgánu podniku, neboť takový souhlas by se stal formálním opatřením. Nadřízený orgán, kterým bude zpravidla ministerstvo, stěží bude moci rozhodovat s konkrétní znalostí věci v podniku. Proto bude vhodnější zdůraznit ekonomickou kontrolu mzdovým fondem a zákonem stanoveným limitem pro práci přes čas a v podniku svěřit prikazování práce přes čas jen některým vedoucím činitelům podniku. Současně s tím bude třeba, aby tito byli odpovědní za porušování předpisů o pracovní době. Poslední usnesení ÚV KSSS, uveřejněné v Rudém právu dne 19. 12. 1957, mimo jiné vytyčuje požadavek zvýšení kontrolní úlohy odborových orgánů v závodě. Tento požadavek je správný, neboť nejlépe zajišťuje společenskou kontrolu nad poměry v závodech. Bylo by proto vhodné stanovit zásadu, že závodní výbor ROH musí souhlasit s nařízením práce přes čas nebo o něm spolurozhodovat a stanovit sankce proti podniku, který by nařizoval práci přes čas, aniž by byla schválena ZV ROH. Tím bychom podpořili současně dvě tendence, jednak bychom přispěli k zvýšení úlohy odborů na závodě, jednak bychom umožnili kolektivu zaměstnanců kontrolovat vedení podniku a hájit zájmy pracujících proti svévolnému prodlužování pracovní doby ze strany zaměstnavatele. Konečně schvalovací řízení by bylo pružné, neboť schvalovací orgán by dobře znal podmínky v závodě.

IV.

Dnešní stav předpisů upravujících práci přes čas umožňuje svou nedokonalostí mnoho způsobů obcházení zákona o pracovní době. Pro budoucí úpravu je třeba upozornit na jednu skrytou formu obcházení zákona, která se v praxi vyskytuje: Zaměstnavatel se dohodne se zaměstnancem (nejčastěji pracovníkem administrativy) o vykonání některých jiných prací po pracovní době (např. vykládání došlých železničních va-

²¹⁾ Srov. *Pracovně právní a mzdové předpisy*, ÚRO, Praha 1955, str. 37; nebo Pivoňka-Starý: *Pracovní právo zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy*, Praha 1955, str. 39.

²²⁾ Úprava pracovní doby je provedením ústavní zásady § 28 Ústavy 9. května.

gonů, aby závod nemusel platit penále), za které zaměstnanci poskytují jen základní odměnu bez příplatku za práci přes čas. Tyto případy byly konstruovány jako vedlejší zaměstnání. Neplacení příplatku bylo zdůvodňováno tím, že jde vlastně o dohodu (novou pracovní smlouvu o příležitostném zaměstnání), kdy zaměstnanec pracuje na práci, která neodpovídá základní pracovní smlouvě, tedy nejde o příkaz k výkonu práce na základě pracovní smlouvy a proto prý nejde o práci přes čas. Zákon ani mzdové předpisy na tyto případy nepamatují. Zákon pouze zakazuje zaměstnavateli obcházet pravidelnou pracovní dobu vydáváním práce domů. V našem případě tu jde o podobné obcházení zákona. Vedlejší pracovní poměr, tzv. vedlejší zaměstnání, svou povahou předpokládá, že je uzavírán s jiným zaměstnavatelem²³⁾ než s kterým byl uzavřen pracovní poměr hlavní. Připustit možnost uzavírání více pracovních poměrů mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem a stanovit pravidelnou pracovní dobu pro každou pracovní smlouvu zvlášť (nikoli pro každého zaměstnavatele celkově) by znamenalo umožnit zaměstnavateli, aby obcházel zákon tím, že by prodlužoval pracovní dobu zaměstnance uzavíráním dalších vedlejších pracovních smluv se zaměstnancem.

Vycházíme-li z těchto úvah, domníváme se, že tyto tzv. vedlejší pracovní poměry u téhož zaměstnavatele nejsou ničím jiným, než dohodou o dalším vedlejším pracovním úkonu²⁴⁾ v rámci základní pracovní smlouvy. Tato dohoda či smlouva je nutná tam, kde zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec vykonal práci mimo původně smlouvenou práci, respektive nad ni, neboť zaměstnavatel nemůže takovouto práci jednostranným projevem vůle nařídit (v těchto případech jde o doplňkovou dohodu či novaci pracovní smlouvy). Obsahem této dohody není, a ani nemůže být, aby se zaměstnanec dobrovolně vzdal příplatků na práci přes čas. Neobstojí ani argument, že nejde o nařízenou práci, neboť takový příkaz zaměstnavatele by směřoval k porušení pracovní smlouvy. Zde jde zřejmě o přání, o volný projev zaměstnavatele, který si právě proto, že by mohl být kvalifikován jako porušení pracovní smlouvy, vyžaduje souhlas druhé strany. Dále, není řečeno, že by zaměstnavatel takovou práci nemohl nařídit těm zaměstnancům, jejichž pracovní smlouva obsahuje závazek k výkonu tohoto druhu práce. Neučiní-li tak a dá-li přednost uzavření dohody o výkonu vedlejší činnosti s jinými svými zaměstnanci, nezabývá se tím povinností platit příplatek za práci přes čas, přesahuje-li pracovní doba zaměstnance celkem 46 hodin týdně.

²³⁾ Smlouvou o výkonu vedlejší činnosti se nezakládá mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem nový pracovní poměr, nýbrž práva a povinnosti stran založených původní pracovní smlouvou se rozšiřují a dále specifikují.

²⁴⁾ Srov. např. úpravu pro státní zaměstnance, podle které jsou takovéto práce považovány za vedlejší úkony.

Proto se domníváme, že vedlejší pracovní úkony musí být považovány za práci přes čas,²⁵⁾ neboť zákon stanoví zaměstnavateli povinnost nezaměstnávat zaměstnance po dobu delší než pravidelnou a zakazuje-li mu prodlužovat tuto pracovní dobu poskytováním práce domů, neměl jistě v úmyslu nepovažovat vedlejší pracovní úkon (tzv. vedlejší zaměstnání u téhož zaměstnavatele) pro téhož zaměstnavatele za práci přes čas. Jde tedy zřejmě o nedostatečnou zákonnou úpravu, kterou bude třeba novou úpravou odstranit.

Konečně, bude-li akceptována zásada zákazu práce přes čas, vznikne problém, jakou povahu bude mít práce přes čas konaná zaměstnancem a nenařízená zaměstnavatelem. Často se totiž setkáváme se zjevem, že zaměstnanci si sami prodlužují pracovní dobu, aby tak získali větší mzdu bez ohledu na to, zda obdrží příplatek za práci přes čas. Při dosavadní praxi měli nárok na obvyklou odměnu za vykonanou práci podle mzdových předpisů bez příplatku za práci přes čas. Jde o zjev z hlediska motivů, které vedou ke zkracování pracovní doby nežádoucí a jistě jen přechodný. Při uskutečnění navrhované zásady zákazu práce přes čas mohou vzniknout dva případy. Buď zaměstnanec jedná o své vůli, pak jeho jednání bude protiprávní a nenáleží mu žádná odměna,²⁶⁾ nebo jedná se zaměstnavatelovým souhlasem. Dává-li zaměstnavatel souhlas zaměstnanci ke konání práce přes čas, tj. akceptuje-li zaměstnancovu ofertu, má jistě na práci přes čas zájem a pak má jeho souhlas stejný význam jako příkaz a zaměstnanci náleží odměna za vykonanou práci i příplatek za práci přes čas. Přitom nemůže být zaměstnancovou povinností zkoumat, zda tato práce vyhovuje podmínkám požadovaným pro práci přes čas.

V.

Dnešní naše úprava práce přes čas trpí ještě jedním nedostatkem. Není prakticky stanovena žádná pracovně právní sankce za porušování předpisů o pracovní době jednotlivými vedoucími pracovníky,²⁷⁾ ani odpovědnost zaměstnavatele za takové jednání osob užitých v provozu. Zaměstnavatel je volán k odpovědnosti jen, dojde-li k pracovní úrazu podle předpisů o bezpečnosti při práci. Je však přitom obecně známo, že pro-

²⁵⁾ Srov. znění § 1 zák. 45/56 Sb. a důvodovou zprávu k tomuto ustanovení. Zde se stanoví pravidelná pracovní doba závazná jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance vůbec. Nerozlišuje se, zda jde o jedno nebo více smluv, které zakládají jejich vzájemný právní poměr zaměstnanecký.

²⁶⁾ Na jednání takového zaměstnance je třeba pohlížet jako na svévolné nakládání s vlastnictvím ve správě zaměstnavatele, které může vést i k vzniku škody na straně zaměstnavatele. Není proto vhodné takovému jednání poskytnout jakoukoliv ochranu.

²⁷⁾ § 74 tr. z. správ. je příliš obecný a málo používaný.

длуžování pracovní doby přispívá k fyzickému vyčerpání pracovní síly a ze statistiky lze vyčíst, že křivka úrazovosti roste se stupněm vyčerpání pracovní síly. Z uvedených důvodů by bylo vhodné vyžadovat disciplinární odpovědnost osob užitých v provozu (mistrů, dílovedoucích atd.) za porušení předpisů o pracovní době. Bylo by vhodné odpovědné osoby stíhat pokutou, kterou by mohl ukládat orgán bezpečnosti práce v blokovém řízení. To by ovšem vyžadovalo rozšířit pravomoc těchto orgánů a vést závodní výbory ROH k tomu, aby při kontrole používání práce přes čas oznamovaly orgánům bezpečnosti práce případy, kdy zaměstnavatel poruší předpisy o pracovní době.

* * *

Závěrem lze říci jen tolik, že dosavadní právní úprava nevyhovuje a že by měla být nahrazena novou úpravou, která by v podstatě mohla převzít zásady sovětské úpravy a doplnit je o:

a) zásadu, že odměna náleží zaměstnanci jen tehdy, není-li možné poskytnout náhradní volno, a není-li poskytnuto,

b) závodní výbor ROH má právo schvalovat práci přes čas, kontrolovat dodržování předpisů o pracovní době, a orgány bezpečnosti práce vybavit právem pokutovat zaměstnavatele, který porušuje uvedené předpisy,

c) volat odpovědné zaměstnance k disciplinární odpovědnosti za porušení předpisů o pracovní době, po případě pokutovat je v blokovém řízení.

РЕЗЮМЕ

Рабочее время, в качестве института социалистического трудового права, является, таким образом, правовыми предписаниями установленное время, в течении которого рабочий или служащий обязан работать согласно приказаниям работодателя. Работодатель в принципе не может обязать рабочего или служащего работать в течение времени большего, чем законом установленное регулярное рабочее время. Более продолжительное время он может заставить его работать только по основаниям и при условиях, предусмотренных трудовыми предписаниями. При таких условиях он предписывает сверхурочное время, т.е. удлиняет их рабочее время односторонним волеизъявлением.

Исходя из соображений, указанных в этой статье, мы можем установить следующие характерные признаки понятия сверхурочной работы:

a) сверхурочная работа является временно продолженным регулярным рабочим временем;

b) закон обязывает одного и того же работодателя; таким образом, сверхурочное время должно быть отработано у того работодателя, у которого было отработано регулярное рабочее время;

в) если предприятие предпишет сверхурочное время, оно обязано — если не предоставило соответствующее свободное от занятий время — предоставить рабочему или служащему вместо него особое вознаграждение в размере, предусмотренном объявлениями о зарплатах;

г) рабочий или служащий обязан выполнить приказ о сверхурочной работе.

Определение сверхурочной работы по закону очевидно недостаточно.

Неясности, возникающие при определении того, что следует понимать под сверхурочной работой, только усиливают беспорядки в предприятиях.

Сравнивая нашу регулировку с Советской, мы устанавливаем, что Советская регулировка больше отвечает потребностям социалистического хозяйства. Будучи дополнена принципом предоставления заменяющего свободного от работы времени, она явится подходящим исходным пунктом для новой законодательной регулировки.

При новой регулировке необходимо будет пересмотреть разрешительный режим сверхурочного времени. Следует принять во внимание и систему утверждения сверхурочного времени органами Революционного профессионального движения в предприятии.

Неправильной является практика, которая обходит постановления закона о сверхурочной работе тем, что допускает возможность заключения дополнительного трудового отношения у того же работодателя, с которым было заключено главное трудовое отношение, а затем утверждает, что работу, выполняемую в дополнительном трудовом отношении, сверх регулярного рабочего времени, нельзя считать сверхурочной работой. В будущей законодательной регулировке необходимо будет исключить эту неправильную практику.

В заключительной части статьи предлагается привлекать ответственных работников к дисциплинарной ответственности за нарушение предписаний о рабочем времени или же налагать на них штраф в блоковом производстве.

RÉSUMÉE

Die Arbeitszeit als Institution des sozialistischen Arbeitsrechtes ist eine durch Rechtsvorschriften bestimmte Zeit, in welcher der Angestellte verpflichtet ist, nach den Verfügungen des Arbeitgebers zu arbeiten. Der Arbeitgeber soll den Angestellten grundsätzlich nicht länger als die durch das Gesetz bestimmte Arbeitszeit beschäftigen. Er kann ihn zwar länger beschäftigen, aber nur aus Gründen und unter Bedingungen, welche in den Arbeitsvorschriften bestimmt sind. Wenn also solche Gründe vorhanden sind, kann er Überstundenarbeit anordnen, d. h. die Arbeitszeit durch eine einseitige Willensäußerung verlängern.

Wenn wir aus den im Artikel angeführten Erwägungen hervorgehen, können wir folgende Kennzeichen der Überstundenarbeit anführen:

a) die Überstundenarbeit ist eine zeitweilige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit;

b) das Gesetz bindet einen und denselben Arbeitgeber; die Überstunden müssen also bei dem Arbeitgeber abgearbeitet werden, bei welchem der Angestellte auch während der regelmäßigen Arbeitszeit arbeitet;

c) wenn der Betrieb Überstundenarbeit anordnet, ist er verpflichtet, soweit er keine Freizeit gewährt, dem Angestellten einen besonderen Lohn in der durch die Lohnbekanntmachung bestimmten Höhe auszuzahlen;

d) der Angestellte ist verpflichtet, der Anordnung der Überstundenarbeit Folge zu leisten.

Die gesetzliche Abgrenzung der Überstundenarbeit ist sichtlich ungenügend. Die Unklarheiten, die in den Bestimmungen über die Überstundenarbeit bestehen, unterstützen nur die Unordentlichkeiten in den Betrieben.

Wenn wir die tschechoslowakische Regelung mit der sowjetischen vergleichen, können wir feststellen, daß die sowjetische Regelung mehr den Bedürfnissen der sozialistischen Wirtschaft entspricht. Durch den Grundsatz der Gewährung der Ersatzfreizeit ergänzt, wird sie zu einem geeigneten Ausgangspunkt für eine neue legislative Regelung der Überstundenarbeit im tschechoslowakischen Arbeitsrecht.

Bei der neuen Regelung wird es nötig sein, das bisherige Genehmigungsregim der Überstundenarbeit zu überprüfen. In Erwägung kommt auch das System der Genehmigung der Überstundenarbeit durch die Organe der Gewerkschaften in den Betrieben.

Unrichtig ist die Praxis, welche die Vorschriften des Gesetzes über die Überstundenarbeit dadurch umgeht, daß sie die Möglichkeit einer Abschließung eines Nebenarbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber, mit welchem das Hauptarbeitsverhältnis abgeschlossen wurde, zuläßt und dann behauptet, daß die Arbeit, die im Nebenarbeitsverhältnis nach der regelmäßigen Arbeitszeit vollbracht wurde, nicht als Überstundenarbeit betrachtet werden darf. Es ist nötig, diese unrichtige Praxis aus der zukünftigen legislativen Regelung auszuschalten.

Zum Schluß des Artikels schlägt der Autor vor, die verantwortlichen Angestellten für die Überschreitung der Vorschriften, die die Arbeitszeit betreffen, in einem Disziplinarverfahren zur Verantwortung zu rufen und ihnen gegebenenfalls eine Geldstrafe aufzuerlegen.