ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE

IURIDICA 2-3

OBSAH

Marie Kalenská: Účast pracovníků na řízení podniku v socialistických zemích 89

Eva Novotná: Aktuální otázky pracovní doby a doby odpočinku v pracovním právu zemí RVHP 135

Karel Witz: Hmotná odpovědnost za způsobení škody v pracovním právu zemí členů RVHP 187

СОДЕРЖАНИЕ

Мария Каленска: Участие работников в управлении предприятием в социалистических странах 89

Ева Новотна: Актуальные вопросы рабочего времени и времени для отдыха в трудовом законодательстве стран-членов СЭВ 135

Карел Витц: Материальная ответственность за причинение ущерба в трудовом праве стран-членов СЭВ 187

Vol. XXIII **1977** **Pag. 89—230**

1977 ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA No. 2–3 PAG. 89–133

Účast pracovníků na řízení podniku v socialistických zemích

MARIE KALENSKÁ,

Účast pracovníků na řízení podniků se zejména v posledních desetiletích považuje za důležitý faktor pro další ekonomický rozvoj zemí s rozvinutým průmyslem a věnuje se jí značná pozornost ve vědě i v praxi jak socialistických zemích, tak i v některých zemích kapitalistických.[1]) V zákonodárství jednotlivých zemí nachází tato účast různé právní formy. K pochopení pojetí, funkce, obsahu a zejména odlišností forem účasti pracovníků na řízení podniku v socialistických státech od forem v kapitalistických státech je však nezbytné objasnit

- souvislost forem účasti pracovníků na řízení s postavením občanů při účasti ve společenském pracovním procesu v socialistickém státě, zejména v pracovních poměrech;
- celkový kontext funkce a forem účasti pracovníků na řízení hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje podniků a ostatních socialistických organizací i státu, zejména postavení a úlohy odborových organizací v pracovněprávních vztazích.

Proto se budeme v této studii zabývat nejen právní úpravou účasti pracovníků na řízení, ale i některými širšími obecnějšími problémy nutnými k pochopení a dokreslení problematiky. Zaměříme se především na tyto socialistické státy: SSSR, ČSSR, MLR, PLR a částečně i NDR, z jejichž právní úpravy budeme zejména vycházet.[2])

[1]) Mezinárodní ústav práce v Ženevě vykonal v létě 1967–1968 výzkum účasti na řízení podniku za účasti 18 států; ze socialistických států se tohoto výzkumu účastnily SSSR, ČSSR a PLR. Srovnej A. Mydlík, Participacie a vlastnictvo, Nová mysl 12/1969, str. 1767.

[2]) Pracovněprávní kodifikace: Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970 (popř. zákoníky práce sovětských svazových republik), zákoník práce ČSSR z r. 1965 (publikován se změnami a doplňky pod č. 55/1975 Sb.); zákoník práce MLR z r. 1967 (publikován: zák. č. II z r. 1967); zákoník práce NDR z 12. 4. 1961 a zákoník práce PLR z r. 1974 (publikován: Dzienik ustav PLR, Warszawa 5. července 1974, č. 24-141).

I. ÚČAST PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ PODNIKU JAKO VÝRAZ JEJICH ÚČASTI NA SOCIALISTICKÉM SPOLEČENSKÉM VLASTNICTVÍ

V socialistické společnosti jsou občané nositeli socialistického společenského vlastnictví. Společenské vlastnictví je jiným typem vlastnických vztahů a nelze se na ně dívat očima soukromého vlastnictví, což je v našem chápání hluboce zakořeněné. Pro společenské vlastnictví je charakteristická rovnost všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům. *Nejde o vlastnění v soukromoprávním* pojetí. Každý je *vlastníkem výrobních prostředků jen jako příslušník společnosti,* a to spolu s ostatními členy společnosti. Nikdo nemá soukromé výrobní prostředky, na nichž by mohl využívat cizí pracovní síly a nikdo není nucen hledat jiného vlastníka výrobních prostředků, protože společně s ostatními má výrobní prostředky vlastní. Ve společenském vlastnictví zaniká třídní rozdělení společnosti.[3])

Společnost je pro jednotlivce nutným způsobem jeho existence. Jednotlivec pro sebe realizuje společenské vlastnictví jen prostřednictvím společnosti; proto tato realizace je zároveň realizací pro společnost. Vlastnictví se realizuje v oblasti výroby (v užším smyslu), rozdělování, směny i spotřeby. Jednotlivý výrobce nemůže svou prací vstoupit do přímého vztahu ke společnosti jako celku, nýbrž pouze do vztahu zprostředkovaného kolektivem, v němž pracuje. Socialistický podnik jako kolektiv výrobců je součástí společnosti, je nutným článkem společenské dělby práce vykonávající určité dílčí funkce vlastnictví. Podnikový kolektiv si přisvojuje jednak jménem společnosti a z jejího pověření, jednak je činný též svým jménem, což se projevuje v jeho chozrazčotním postavení, v kolektivní hmotné zainteresovanosti, atp.[4]) Ekonomická rovnost výrobců nemůže být chápána jako odstranění jakékoliv autority. Princip autority, nadřízenosti a podřízenosti je vlastní *jakékoliv* organizované činnosti a nemůže se bez něho v žádném případě obejít ani komunistická společnost. Není v rozporu se zásadou rovnosti, na níž je vybudováno společenské vlastnictví. Nevyplývá totiž z vlastnických privilegií ani neznamená *osobní* podřízenost; pramení z racionální dělby práce, ze speciální funkce, která byla v organizaci společenské výroby danému pracovníkovi dočasně anebo trvale přidělena v souladu s jeho schopnostmi, a kterou mu společnost opět odejme, přestane-li být schopen ji dočasně zastávat. Je to tedy nadřízenost a podřízenost funkcí, nikoli osob a trvá pouze potud a tam, pokud a kde jsou tyto funkce vykonávány.[5])

Kolektiv pracovníků není tedy jen skupinou lidí, nýbrž skupinou určitým způsobem organizovanou, což předpokládá určitý systém nadřízenosti a podřízenosti v kolektivu, disciplíny a odpovědnosti i v rovině právní.

[3]) Srovnej Z. Hába, Socialistické společenské vlastnictví, SNP, Praha 1975, str. 75 a 76.

[4]) Tamtéž, str. 79, 81 a 108, 110, 115 a 118.

[5]) Tamtéž, str. 78.

Tyto vztahy podřízenosti však *jsou vztahy, které existují uvnitř kolektivů a nerozdělují kolektiv na nějaký řídící orgán a podřízené složky.*[6])

Obecná podstata společenských pracovních vztahů, které tvoří společenskoekonomický základ pracovního poměru spočívá v tom, že jednotlivec realizuje společenské vlastnictví výrobních prostředků především tím, že *vstoupí do určitého pracovního kolektivu a v jeho rámci koná práci, za kterou dostává určitou část společenského produktu jednak podle práce, jednak z celospolečenských spotřebních fondů od společnosti a účastní se prostřednictvím určitých skupin, popř. přímo na řízení činnosti pracovního kolektivu.* Vzhledem k ekonomickému postavení bezprostředního výrobce ve výrobě není pracovní síla zbožím a odměna za socialismu není výsledkem směny pracovní síly mezi jednotlivcem a společností. *Účast na řízení pracovního kolektivu představuje tedy nedílnou část realizace společenského vlastnictví jednotlivcem.*

Konkrétní legislativní podoba společenského vlastnictví, tj. jeho jevové ekonomické formy nejsou ovšem v určitých obdobích vývoje socialistické společnosti plně v souladu se svou obecnou podstatou. Nejvíce diferencí se jeví v počátcích budování socialistické společnosti, ale i v současné etapě rozvoje zkoumaných socialistických států nemůže být plný soulad mezi podstatou a jejími jevovými formami. Příčin je celá řada. Můžeme zmínit např. dosavadní dosažený stupeň rozvoje materiálně technické základny a z něj vyplývající charakter některých pracovních činností netvůrčí povahy, prací monotonních atp., které neskýtají předpoklad proto, aby každý pracovník v práci nalézal plné uspokojení a smysl svého života. Měřítkem rozdělování musí být ještě především vynaložená práce a nikoliv potřeby pracovníka. Socialistická podoba společenského vlastnictví neumožňuje ještě zánik *všech* stránek zbožní výroby; je to i dnes zbožní výroba, které nepodléhají všechny složky národního hospodářství, zbožní výroba odumírající, smíšená s prvky nezbožního hospodářství, která však má na jevové formy společenského vlastnictví vliv.[7]) Výrobce je podřízen nejen technologickým stránkám výroby, ale i řízení tohoto procesu, spojeného s nezbytnou dělbou práce na pracovníky řadové a vedoucí, aj. Působí zde i tradice, zvyklosti, mezinárodní situace atp.

Společenské pracovní vztahy jsou společenskoekonomickým obsahem pro právní formu a právní forma má zpětně vliv na jevovou podobu ekonomických vztahů. Společenský vztah výrobní uskutečňující se v oblasti materiálního bytí společnosti se odráží v různých formách ve vědomí lidí, a to např. jako vztah ekonomický, politický, morální apod.[8]) Také právní formy společenského pracovního vztahu mají svůj odraz v představách (ve vědomí) subjektů i ve vědomí jiných lidí. Právo totiž vzhledem ke svému závaznému charakteru, i když je lidským výtvorem, se do jisté míry spolu-

[6]) Tamtéž, str. 95.
[7]) Tamtéž, str. 83 a násl., 102 a 103.
[8]) Obecně k této problematice V. Knapp, Filosofické problémy socialistického práva, Academia, Praha 1967, str. 29—30.

podílí na vytváření objektivního prostředí pro vznik a obsah společenských vztahů. Jde o aktivní odrážení společenských, zejména ekonomických vztahů, nikoliv jen o „pasívní" zrcadlení. Vytváří pro chování lidí v těchto vztazích určité podmínky a meze.

To ovšem neznamená, že by chování ve společenských pracovních vztazích bylo vždy totožné s chováním v právních vztazích, které jsou jejich právní formou. Jde o otázku efektivnosti působení právních norem, což je otázka složitá a přesahuje rámec této studie. Pro její účely však nelze opomenout, jak se jeví organizačně právní formy společenského vlastnictví.

V konkrétní podobě ekonomické i právní tam, kde vystupovali „společnost, výrobní kolektiv a jednotlivec" vystupují „stát se svými orgány, výrobní kolektiv ve formě státní hospodářské organizace s právní subjektivitou a jednotlivec". Tyto formy na jedné straně rozdělují jednotu nositelů výrobních prostředků, vydělují je jako subjekty a zároveň je prostřednictvím určitých vztahů spojují. Jde jednak o ekonomickou nutnost, jak jsme ukázali shora, jednak o určitou specifickou vlastnost právní úpravy.

Právní vztah musí být vždy individualizovaný, tj. vztah mezi individualizovanými subjekty, a musí též individualizovat svůj obsah, tj. společenský vztah, jehož je sám právní formou. Právo tedy, když reguluje určitý společenský vztah, musí jej vyčlenit z celkového komplexu ostatních společenských vztahů, čímž nemůže často zachytit a vyjádřit mnohotvárnost společenských vztahů a společenského života. Nemůže zpravidla postihnout společenský vztah v jeho celistvosti. Právo disponuje s jinými výrazovými prostředky, právními pojmy, kategoriemi atp. než např. ekonomie.

Z těchto hledisek společenský pracovní vztah právo individualizuje jako vztahů několik. Odhlédneme od skutečnosti, že tentýž společenský pracovní vztah může mít několik právních forem, např. pracovní poměr, učební poměr, členský poměr ve výrobním družstvu atp., a zaměříme se na pracovní poměr jako nejčastější a nejtypičtější právní formu společenských pracovních vztahů. Společenský pracovní vztah, který jsme si charakterizovali jako způsob realizace společenského vlastnictví tím, že jednotlivec v rámci určitého pracovního kolektivu koná společenskou práci, podílí se přímo nebo prostřednictvím určitých skupin na organizaci a řízení pracovního kolektivu, za vykonanou práci dostává určitý podíl podle práce a dále podíl od společnosti ze společenských spotřebních fondů, představuje složitý komplex vztahů.

Z tohoto složitého komplexu právo upravuje např. pracovní poměr, vztahy účasti občanů na řízení, vztahy sociálního zabezpečení, popř. lze uvést i některé další vztahy (např. vztahy vznikající v souvislosti se začleňováním občanů do pracovního procesu, vztahy sankční — kárná odpovědnost a hmotná odpovědnost aj.).

Vztahy účasti pracovníků na řízení výrobního podniku jsou *součástí realizace společenského vlastnictví,* jeho užívání, tedy součástí ekonomického řízení pracovních kolektivů; mají tedy svou ekonomickou podstatu.

Jde o vztahy vytvářené v ekonomické základně, projevující se různými formami v nadstavbě, ekonomickými, právními, morálními atp. Právní formy účasti pracovníků na řízení nejsou tedy formami administrativními, ale nedílnou součástí pracovněprávních vztahů. Čl. X. základních zásad čs. zákoníku práce, který stanoví, že „účast ROH v pracovněprávních vztazích upravených tímto zákoníkem je nedílnou součástí těchto vztahů" není pouhou deklarací, ale má reálný obsah.

II. FUNKCE, VÝZNAM A POVAHA PRÁVNÍ ÚPRAVY ÚČASTI PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ ORGANIZACE

Účast pracovníků na řízení organizace umožňuje překonávat nesoulad mezi obecnou podstatou socialistického vlastnictví a jejími jevovými formami, v to počítaje i formy právní, o nichž jsme se zmínili zhora, a tím dokonaleji realizovat společenské vlastnictví jednotlivcem, podnikovými kolektivy i společností. Jde o stránku společenského vývoje nutnou pro rozvoj socialistické společnosti. Sjezdy marxistických stran socialistických zemí vypracovaly programy dalšího rozvoje socialistické společnosti. V jejich pojetí rozvinutý socialismus vytváří široké možnosti pro vše, co přispívá k formování nového člověka, k všestrannému rozvoji jeho osobnosti a ke zdokonalování socialistického způsobu života.

Pro Marxe byla vždy představa zákonitého vývoje společnosti směrem ke komunismu spjata s dlouhodobou perspektivou politické a sociálně lidské emancipace dělnické třídy jako celku i každého pracujícího člověka zvláště. K rozhodujícím hybným silám tohoto vývoje počítal Marx nejen vědeckotechnický pokrok a odstranění třídních antagonismů, ale také organizaci nové společnosti, jež přestává být založena na třídním vykořisťování, donucování a násilí a opírá se stále více o „participaci na pospolitém životě, a sice na životě politickém a státním". Je obecně známo, že Lenin přesně rozlišoval zestátnění a znárodnění jako nezbytný úvodní akt, za nímž musí následovat dlouhodobý proces vytváření složitých vztahů ve výrobě i spotřebě. Zdůrazňoval nutnost spojování demokracie a samosprávy pracujících s pokrokovou vědou a technikou, pod vedením komunistické strany. K hlavním úkolům období výstavby „komunismu jako nejvyšší formy organizace společnosti" je nutno počítat nejen „maximální urychlení vědeckotechnického pokroku", ale také „aktivní participaci na řízení společenských záležitostí".[9])

V SSSR a v dalších zemích socialismu je v posledních letech věnována značná vědeckobadatelská pozornost problematice vědeckotechnické revoluce, otázkám racionalizace řízení včetně aktivní účasti pracujících v rozvoji socialistické demokracie při respektování principu demokratického centralismu. Svědčí o tom četné vědecké studie ekonomické, filozofické

[9]) Srov. též Usnesení mezinárodní porady komunistických a dělnických stran v Moskvě (1969), Úkoly boje proti imperialismu v současném období, oddíl II (Rudé právo 18. 6. 1969).

i právní, zabývající se touto problematikou anebo se jí alespoň dotýkající. Svědčí o tom i zákonodárství socialistických zemí, pokud jde o účast pracujících na řízení, značně rozvinuté.

V socialistických státech dochází ke splnění dvou základních předpisů pro emancipaci člověka, tj. pro vytvoření podmínek pro jeho všestranný rozvoj. Je to jednak právní zespolečenštění většiny nebo podstatné části výrobních prostředků a odstranění vykořisťování. Některé předpoklady pro úplnou emancipaci člověka však na své splnění čekají. Jsou to zejména faktory, o nichž jsme se již zmínili:

a) *Nedostatečné rozvinutí materiálně technické* základny *zachovává podřízenost člověka technickým stránkám* výroby. Zatím zůstává práce ve značné a podstatné míře zdrojem společenského bohatství. V tom je jedna z překážek tomu, aby se práce stala prostředkem všestranného rozvoje individua, neboť nutí pracovníka přizpůsobovat se předmětným momentům výroby po relativně dlouhou dobu. Značný podíl prací je netvůrčí povahy. Proto není práce dosud vnitřní potřebou pro každého práce schopného občana.

b) Přizpůsobením potřebám výroby je i existující *dělba práce.* S tím souvisejí rozdíly v zájmech občanů i pracovních kolektivů. Pokud není materiálně technická základna dostatečně rozvinuta, je nutně i produkce společenské výroby nedostatečná a neumožňuje uspokojovat veškeré potřeby všech členů společnosti. Práce a obstarávání důležitých životních potřeb zabere relativně velký čas většiny členů společnosti. Dělba práce je jednou ze základních příčin rozdělení společnosti na různé zájmové sociální skupiny i ve společnosti, kde byly výrobní prostředky zespolečenštěny.

Ačkoliv v obecné podstatě společenských pracovních vztahů jsou základní zájmy pracovníka, pracovního kolektivu a společnosti v zásadě shodné (především co nejefektivněji realizovat společenské vlastnictví výrobních prostředků a tak zajišťovat další rozvoj ekonomiky a společnosti; tyto vztahy bývají proto běžně označovány za vztahy soudružské spolupráce a vzájemné pomoci), v konkrétních formách dochází ke značné diferenciaci zájmů jednotlivců i jejich skupin. *Zájem člověka je v podstatě jeho směřování k uspokojení jeho poznané potřeby.* Příčin diferenciace zájmů je celá řada.

Můžeme zmínit jen některé z nich. Všichni nemají stejné schopnosti, stejně velikou rodinu, stejná měřítka na lidské potřeby. Diferenciaci a rozpory v zájmech, byť neantagonistických, může působit kupříkladu odměňování podle práce, která je v současné době rozvoje společnosti nezbytná. Rozpory v zájmech vyvolává dělba práce, zejména nadřízenost a podřízenost funkcí. Vyvolává je však celá řada domnělých potřeb. V pracovním procesu, který má pro jedince i celou společnost základní význam, se projevují např. potřeby lidí mít dostatečně vysokou odměnu, práci trvalou, při níž lze využít jejich schopností, příjemné pracovní prostředí i jiné příznivé pracovní a životní podmínky a v neposlední řadě i možnost ovlivňovat svým hlasem své postavení na pracovišti i ve společnosti.

Závislost pracovníka na technických podmínkách práce sice dosud odstranit nelze, lze však mechanizací a racionalizací působení i tohoto faktoru postupně oslabovat; podněty pracujících pomocí různých forem účasti na řízení k tomu mohou přispívat. Ještě výrazněji se může účast pracujících projevit při překonávání rozdílů v postavení pracovníků vyplývajících z existující dělby práce, tj. umožňovat i podřízeným řadovým pracovníkům, aby zejména prostřednictvím svých zastupitelských orgánů ovlivňovali volbu způsobů využívání výrobních prostředků a tak se cítili účastníky na společenském vlastnictví a spoluodpovědnými za činnost podniku.

Účast pracovníků na řízení umožňuje poznávat přesněji zájmové rozpory, které vznikají především mezi pracovníky a vedením závodů, mezi různými skupinami pracovníků, mezi pracovními kolektivy a nadřízenými orgány a nalézat jejich optimální řešení tak, aby bylo dosahováno co největšího souladu v zájmech jednotlivců, jejich pracovních kolektivů a společnosti; poznávat dokonaleji potřeby pracovníků; zlepšovat pracovní podmínky a uspokojovat potřeby pracovníků lépe, zvláště v sociální sféře; poznávat určité překážky, které kladou brzdu rozvoji výroby, jejímu zlepšování a zvyšování.

Úloha a význam účasti pracovníků na řízení spočívá tedy především v tom, že může působení faktorů vyvolávajících rozpory v zájmech oslabovat anebo eliminovat. Tím působí k tomu, aby se formy vlastnictví ve společenském vědomí dostávaly stále více do souladu s ekonomickou podstatou společenského vlastnictví, a aby se tedy pracovníci cítili jako nositelé společenského vlastnictví. Vzájemně se slaďují konkrétní zájmy pracovníků, pracovních kolektivů a společnosti. Tím se oslabují a odstraňují brzdy rozvoje aktivity a iniciativy pracovníků, přispívá se k efektivnosti výroby, k posilování odpovědnosti pracovníků, k rozvíjení vědy a techniky i k rozvoji osobnosti občanů a tím i společnosti.

Účast pracovníků na řízení je v socialistických státech realizována především prostřednictvím odborových orgánů, jak bude podrobněji ukázáno níže. I právní vztahy vznikající při této účasti na řízení jsou součástí pracovněprávních vztahů. Vztahy, které se skrývají pod právními formami účasti pracovníků na řízení jako vztahy účasti zejména na řízení podniku prostřednictvím určitých formálních i neformálních kolektivů uvnitř i vně podniku jsou součástí společenského pracovního vztahu. Představují daleko složitější a mnohotvárnější komplex vztahů než je zachyceno v jejich právních formách. Jde nejen o politické a odborové organizace, ale též o nejrůznější zájmové skupiny pracovníků trvalejšího nebo i krátkodobého náhodného rázu. Přitom jejich vliv může být mnohdy větší než vliv formálních právem uznaných zájmových skupin a právních forem účasti pracovníků na řízení. *V právních formách se zabezpečuje především právo pracovníka volit zastupitelský orgán a být do něho zvolen a svou účastí ovlivňovat jeho činnost, účastnit se činnosti různých poradních orgánů vedení závodu aj.*

Účast pracovníků na řízení se ovšem neomezuje jen na podnik, ale uplatňuje se i mimo jeho rámec a má širší dosah. Nejde jen o účast na

řízení podniků, ale o účast na řízení společnosti. Její vznik a uplatňování je úzce spojeno se vznikem a existencí odborových organizací, i když v současných podmínkách sama účast pracovníků na řízení není vždycky prováděna jen prostřednictvím odborů. Existují i jiné právní i neprávní formy účasti. V socialistických státech má mimořádný význam vedoucí úloha komunistické strany.

Vzhledem k úloze odborů na tomto úseku se v teorii pracovního práva setkáme se stanovisky, že normy, které jsou spojeny s činností odborových svazů, představují určitou jednotu a mohou být shrnuty *v odborovém právu.*[10]) Odborové právo má být chápáno jako systém právních norem i vnitroodborových norem, regulujících všechny druhy vztahů, v které vstupují odbory při plnění svých funkcí.[11])

Je nepochybné, že odborové právo jako vědecká, popř. na některých školách i jako výchovná disciplína by byla užitečná. Jestliže se zaměříme na práva, která mají být v rámci této disciplíny zkoumána a objasňována, zjistíme, že jde v podstatě o vztahy, v nichž odbory vystupují jako zástupci nebo reprezentanti pracovníků. Mohou to být výjimečně i jiné orgány, odlišné od odborů, které jsou představiteli pracovního kolektivu.

Nejde však o zvláštní odvětví práva, neboť společenské vztahy tímto právem upravené jsou nedílnou součástí společenských pracovních vztahů a odborové právo je tedy součástí pracovního práva. Odborové právo nemá tedy relativně samostatný předmět právní úpravy.

Je ovšem nepochybné, že vztahy vytvářející se při účasti pracovníků na řízení organizace i národního hospodářství a společnosti mají svá určitá specifika. Jde v podstatě o vztahy, v nichž na jedné straně vystupuje pracovní kolektiv pod organizačně právní formou podniku a na druhé straně pracovní kolektiv, popř. jeho část pod organizačněprávní formou odborové organizace (jejího orgánu), popř. pod jinou organizačněprávní formou.[12]) Na rozdíl od ostatních pracovněprávních vztahů např. pracovního poměru, kde jde o vztah jednotlivce k pracovnímu kolektivu (organizačněprávní forma — podnik) je možné vztahy vznikající při účasti pracovníků na řízení označovat jako *kolektivní pracovněprávní vztahy* a ostatní pracovněprávní vztahy jako individuální.[13]) K tomuto třídění lze nepochybně namítnout,

[10]) Srov. V. I. Smoljarčuk, Voprosy soveršenstvovanija zakonodatělstva o pravach profsojuzov, Chazjastvennaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 79.

[11]) Srov. V. I. Smoljarčuk, cit. op., str. 79; s myšlenkou odborového práva jako vědecké disciplíny přišel již v r. 1925 V. M. Dogadov; podrobněji o tom i námitkách některých vědeckých pracovníků proti tomuto stanovisku viz V. I. Smoljarčuk, cit. op., str. 73 a násl.

[12]) V SSSR jde např. o stálé výrobní porady, společenské byro normování, soudružské soudy apod. Srov. P. Z. Livšic, Kolektiv predprijatija, FZMK i trudovoje pravootnošenije, Chazjajavěnnaja reforma i trudovoje pravo, Nauka, Moskva 1970, str. 165; v Polsku jde např. o orgán tzv. dělnické samosprávy; v NDR např. výrobní výbory volené celými kolektivy.

[13]) K tomuto stanovisku dospěli též pracovníci oddělení pracovního práva Ústavu státu a práva AV SSSR; srov. Sovětskoje gosudarstvo i pravo, č. 4/1975, str. 56—63.

že i pracovní poměr, pokládaný za individuální pracovněprávní vztah má kolektivní rysy a prvky (např. právo účastnit se zejména prostřednictvím odborové organizace na řízení a povinnost organizace mu to umožňovat), které do něj přímo integrují skrze kolektivní orgán.[14]) Lze také namítnout, že třídění pracovněprávních vztahů na vztahy individuální a kolektivní je třídění v kapitalistickém právu, kde kolektivní pracovněprávní vztahy jsou vztahy třídněantogonistické a nejsou integrální součástí pracovněprávních vztahů. Máme však za to, že tyto námitky lze odstranit správnou charakteristikou jednotlivých druhů vztahů. Třídění se totiž jeví užitečným a účelným.

Individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy, i když jsou spolu nedílně spojeny ve své ekonomické podstatě mají přece jen jiný právní režim, což se promítá i ve změně kvality právní úpravy individuálních a kolektivních vztahů. Mají své obecné pojmy, formy a metody a uvedené třídění může přispět k dalšímu rozvoji teorie pracovního práva.

Kolektivní pracovní vztahy však nemůžeme chápat jen z hlediska forem účasti odborů na řízení, ale i z hlediska dalších forem, kterých se v některých socialistických státech užívá, i když formy účasti prostřednictvím odborů jsou ve většině socialistických států nejčastější a nejvýznamnější. Proto se nejprve zaměříme na některé základní otázky postavení odborů v socialistických zemích, a pak na právní formy účasti pracovníků na řízení. Nemůžeme ovšem pominout některé otázky historického vývoje odborového hnutí nezbytné k pochopení současného postavení socialistických odborů.

III. K HISTORICKÉMU VÝVOJI ODBOROVÉHO HNUTÍ

Vytváření odborových organizací a jejich činnost úzce souvisely s rozvojem kapitalistického velkoprůmyslu, který soustředil masy lidí do větších celků. Tímto soustředěním se vytvářela i objektivní možnost pro jejich sdružování a vedení organizovaného třídního ekonomického a politického boje za uplatňování společných zájmů, zejména za zvyšování výdělků a zlepšování pracovních podmínek. Tyto boje se projevovaly zprvu ve své nerozvinuté formě jako boj jednotlivých skupin a vrstev dělníků s jednotlivými podnikateli, teprve později jako organizovaný boj dělnické třídy proti sdruženému kapitálu. Spojením svých sil a organizačním jejich upevněním a uplatňováním získávali dělníci možnost úspěšněji s podnikateli bojovat. Kapitalistické odbory dělníků tedy měly funkci organizované síly pro vedení třídního boje a školy solidarity dělníků.

Při plnění svého poslání odbory vždy stály v určitých vztazích k státním orgánům, k státu. Tyto vztahy k buržoaznímu státu jako politické organizaci kapitalistické společnosti mají od samého počátku antagonistickou povahu jevící se jako boj mezi státem a odbory. Jde o boj odborů za změnu

[14]) Srov. J. Kovářík, Podstata prac. práva a prac. poměru v ČSSR, Práce 1964, str. 28–30.

zákonů v zájmu dělnické třídy, jejich ekonomické požadavky na vládu se stávají požadavky politickými namířenými též proti kapitalistickým monopolům. V určité fázi jsou vlády nuceny v zájmu udržení existujícího společenského řádu přistoupit na určité ústupky a dát jim právní výraz formou zákonů a jiných právních předpisů, a to nejen v oblasti mzdových a ostatních pracovních podmínek, ale i legalizovat postavení odborů a právně jim zabezpečit určitou možnost plnit jejich poslání. Cesta k tomuto stavu byla svízelná a trvala po dlouhou etapu vývoje kapitalistické společnosti.

Odborové organizace jako sdružení zaměstnanců, popřípadě zaměstnavatelů, tak jak existují dnes, byly během prvé fáze rozvoje průmyslu ve všech zemích zakázány. To má své ekonomické i politické příčiny. První průmyslová revoluce začíná poměrně časně, a to koncem 18. století a začátkem 19. století v Anglii, dále ve Francii a ve většině ostatních zemí západní Evropy a později ve střední Evropě a v dalších zemích. Nový společenský řád byl určován třemi základními zásadami, které se uplatnily v každé zemi a ve kterých se odrážel tehdejší všeobecný společenský cíl, tj. zabezpečit účinky svobodné individuální soutěže. První zásadou byla *svoboda práce a podnikání v průmyslu,* k jejímuž uskutečnění bylo třeba rušit cechy, gildy a podobné společenské útvary, které měly monopol ve výrobě ve starém systému. Tato zásada dávala všem občanům právo volit své zaměstnání nebo podnikání svobodně. Druhou zásadou byla *smluvní svoboda,* jíž se dosáhlo zrušením nucené práce (nevolnictví) a často tíživých trestů směřujících k vynucování práce; ze zásady smluvní svobody vycházelo pojetí služební smlouvy (představující směnu pracovní síly za odměnu, nájem služeb) jako smlouvy svobodné (ve smyslu právním) uzavřené nezávislými účastníky. Třetí zásadou byla *svoboda soukromého vlastnictví,* která měla umožnit po zrušení starých privilegií náležejících určitým třídám jeho nabývání dalším třídám (zejména buržoazii). K tomu bylo nutné právně připustit možnost pro každého občana, aby mohl získat majetek různého druhu a disponovat s ním podle svého přání.[15])

Tyto zásady ovšem připouštěly vykořisťování třídy dělníků třídou buržoazie a vedly k zbídačování, jak o tom bude pojednáno níže. Uplatnění zásad, které ovládly právní postavení občana ve společnosti, stát chránil *zákazem zaměstnavatelských i zaměstnaneckých koalic,* neboť jejich činnost by mohla nově vytvářené svobody narušovat. Těmito opatřeními byla sice nastolena určitá formální svoboda před zákonem mezi pracovníky a zaměstnavateli, avšak ve skutečnosti zákaz koalic postihl dělníky.

V průběhu průmyslové revoluce se malé rodinné podniky přetvářejí ve velké továrny s velkým počtem dělníků. V různých odvětvích se tvoří velké koncerny, které se snaží pokrýt část produkce. Rozdíly mezi podnikateli, disponujícími plně výrobními prostředky a dělníky vlastnícími jen svou pracovní sílu, se stále více zvýrazňují. V právu zůstává sice nedotčena svoboda práce, avšak dělník je ekonomicky nucen nejen přijmout práci, ale i podmínky diktované zaměstnavatelem. Ekonomická nerovnost zaměst-

[15]) Srov. Freedom of Association, MÚP, Ženeva 1959, str. 8.

navatele a zaměstnance pramenící z jejich společenského postavení a vztahu k výrobním prostředkům, má za následek těžké pracovní a životní podmínky, která doprovázejí svobodu práce. Neomezená pracovní doba pro zaměstnance, nízké výdělky, téměř žádná bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci, práce žen a dětí v hrozných podmínkách a jiné sociální nešvary doprovázely nový výrobní způsob.[16]) Stát se však zprvu nechtěl vměšovat do vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nové hospodářské podmínky vyvolávaly nespokojenost, která se odrážela i v názorech myslitelů a hlasatelů různých škol sociálního myšlení. Jejich názory byly ovšem určeny danou historickou situací, to znamená, že nezralému stavu kapitalistické výroby a nezralým třídním poměrům odpovídaly i nezralé teorie.[17]) Nicméně i v těchto teoriích a názorech se mimo jiné začalo požadovat uznání zaměstnaneckých organizací jako protiváhy silné a koncentrované moci zaměstnavatelů.

Za těchto podmínek se fakticky vytvářela a vyrůstala sdružení dělníků a zaměstnavatelů, přestože se k jejich potlačení používalo často tvrdých prostředků. Zprvu na sebe brala tato sdružení formu *tovaryšských bratrstev* nebo přátelských společností anebo *družstev*, jejichž činnost byla v různých zemích v pozoruhodné míře trpěna, později podobu organizací a sdružení, která svou strukturou a metodami práce jsou podobná dnešním odborovým organizacím. Nakonec úřady byly nuceny vzhledem k síle a rozvoji těchto organizací, které nebylo již možno odstranit, *legalizovat odborové sdružování.*

První zemí, v níž přestal platit zákaz organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců byla Velká Británie (1824, zcela legální sdružování však až od r. 1876); po ní následovala Francie a ostatní země. Tak došlo v podstatě k tomu, že se uznalo za legální podnikat společné akce, které by jinak mohly být realizovány individuálně. Společné kolektivní přerušení práce (stávky a výluky) nedoprovázené násilím nebo ničením přestalo být trestným. V podstatě však takto byla legalizována dočasná sdružení, aniž by tím zároveň byla právně uznána sdružení trvalá.[18])

Většina zemí však současně nahradila zrušený zákaz kolektivních akcí novým zákazem, který měl zamezit odborům, zasahovat do stanovení pracovních podmínek mezi zaměstnavateli a zaměstnanci formami odborového nátlaku, např. společným zastavením práce vyvíjet tlak ve prospěch uplatňovaných požadavků. Některé činy, i když by jinak protiprávními nebyly, byly považovány za protiprávní, jestliže byly spáchány v souvislosti s kolektivním uplatňováním mzdových a jiných požadavků.

Některé trestné činy prováděné v součinnosti s kolektivním uplatňováním mzdových a jiných požadavků byly postihovány přísnějšími tresty. Objevuje se tak diskriminační zákonodárství vůči odborům, namířené proti

[16]) Srov. B. Engels, Vývoj socialismu od utopie k vědě, Svoboda, Praha 1948, str. 20 a násl.

[17]) Srov. B. Engels, cit. op., str. 21 a násl.

[18]) Srov. Freedom of Association, str. 15 a 16.

nim. Niméně tyto zákony představují počátky speciálního zákonodárství, týkajícího se odborů a jejich zásahů do pracovněprávních vztahů.[19])

Ve skutečnosti totiž teprve koncem první světové války velká část států dospěla k názoru, že existence odborových organizací je slučitelná s moderním systémem průmyslové výroby, i když uplatňování odborových práv v praxi bylo i nadále svízelné.

Odborová práva, zejména práva občanů odborově se sdružovat, právo odborových organizací kolektivně vyjednávat pracovní podmínky apod. se řadí zpravidla mezi tzv. sociální práva představující určitou skupinu důležitých lidských práv. Tak jako Pařížská komuna měla výrazný vliv na formulaci a vývoj pojmu zejména práv politických, *na pronikání pojmu práv sociálních měla významný vliv* Velká říjnová revoluce v Rusku. Její důraz na sociální práva podněcoval dělnickou třídu řady dalších zemí k boji za zlepšení pracovních podmínek a postavení pracujících, a tím i státy k přijímání různých sociálně politických opatření tlumících nespokojenost a revoluční tlaky a nálady dělnictva. Zejména státy, které byly oslabeny a vyčerpány první světovou válkou musily organizovanému boji dělnické třídy udělat řady ústupků. Postavení odborových organizací a pracovní podmínky zaměstnanců se dostávají dokonce na mezinárodní fórum.

Mírová konference konaná v r. 1919 ve Versailles rozhodla zřídit Mezinárodní organizaci práce. Koncepce ústavy Mezinárodní organizace (MOP) přikládala takovou důležitost úloze organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů při regulování mezd a ostatních pracovních podmínek v ekonomické a sociální struktuře moderních států, že proti dosavadní tradiční praxi sjednávání mezinárodních smluv vládami začlenila do svých orgánů též zástupce nezávislých organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů (vedle vládních zástupců). Jde o historicky nové formy sjednávání mezinárodních smluv, v nichž bylo přiznáno stejné postavení delegátům nejreprezentativnějších organizací zaměstnaneckých a zaměstnavatelských s vládními delegáty při tvorbě mezinárodních standardů pracovního zákonodárství. Mezinárodní organizace práce pak usiluje po celou dobu též o posilování a upevnění a rozvoj postavení odborových organizací v zákonodárstvích jednotlivých zemí.

Mezinárodní organizaci práce se však podařilo v podstatě přijmout pouze jednu méně významnou konvenci zabývající se právem na odborové sdružování, a to v r. 1921 pro zemědělství, kde zabezpečení základního práva na odborové sdružování bylo zvláště naléhavé. Obecnou úpravu odborových práv a záruk jejich uplatňování se nepodařilo po několik desetiletí prosadit, i když Mezinárodní úřad práce podnikl v r. 1923 průzkum o uplatňování práva na odborové sdružování v členských státech a zjistil řadu nedostatků na tomto úseku. V řadě evropských zemí i jinde byly odborové organizace v podřízeném postavení vůči státním orgánům[20]) a jejich práva byla i jinak porušována.

[19]) Srov. Freedom of Association, str. 21–23.
[20]) Srov. Freedom of Association, str. 32 a 33.

Zásadní obrat ve vztazích podnikatelů a buržoazních států k odborovému hnutí se projevuje až po druhé světové válce.

Filadelfská deklarace z r. 1944, včleněná do nové ústavy MOP, vyjadřující snahy a cíle MOP a základní principy, na nichž je organizace vytvořena, zdůrazňuje též „svobodu projevu a sdružování, účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání, spolupráci vedení a zaměstnanců při nepřetržitém zdokonalování výrobní činnosti a spolupráci zaměstnanců a zaměstnavatelů při přípravě a aplikaci sociálních a hospodářských opatření". Tyto principy jsou povinny členské státy respektovat, i když neratifikovaly dvě důležité mezinárodní úmluvy, které se podrobněji zabývají odborovými právy.

Postavení odborů v kapitalistických i socialistických státech má odpovídat úmluvám MOP, které upravují ochranu odborových práv, zejména jestliže příslušný stát úmluvy ratifikoval. Jde především o úmluvu č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva z r. 1948 a č. 98 o právu organizovat se a uzavírat kolektivní smlouvy z roku 1949. Obě tyto úmluvy ratifikoval náš stát v roce 1963.

Úmluva č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva obsahuje především zakotvení těch práv, které zabezpečují nezávislost odborových organizací na státu. Jde o právo ustavovat odborové organizace bez jakéhokoliv předchozího povolení a vstupovat do těchto organizací pod jednou podmínkou, že se podřídí jejich stanovám, dále o právo odborových organizací vypracovávat si vlastní stanovy a administrativní pravidla, svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost a formulovat svůj program činnosti. Úmluva zavazuje státy, aby se zdržely jakéhokoliv zásahu, který by omezoval práva odborů, apod.[21])

Úmluva č. 98 o právu organizovat se a uzavírat kolektivní smlouvy doplňuje a dále rozvádí úmluvu o odborové svobodě a ochraně odborového práva. Především věnuje pozornost ochraně odborových práv před jejich porušováním. Žádá, aby byla, pokud je to nutné, učiněna opatření pro povzbuzení a podporu rozvoje a využití způsobu dobrovolného vyjednávání o kolektivních smlouvách za účelem úpravy podmínek zaměstnání.[22])

[21]) Podle čl. 10 úmluvy č. 87 je odborovou organizací „každá organizace pracujících nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracujících nebo zaměstnavatelů". Podle čl. 2 mají pracující a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu právo ustavovat bez předchozího schválení organizace podle vlastní volby, jakož i stát se podle vlastní volby členy těchto organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací. V dalších článcích téže úmluvy se stanoví záruky svobody odborového sdružování, zákaz veřejným orgánům zasahovat, rozpouštět či omezovat činnost odborových organizací, jejich právo ustavovat federace a konfederace apod. Zároveň se stanoví možnost omezení práva odborově se sdružovat pro ozbrojené síly a policii.

[22]) Podle úmluvy č. 98 je činem na újmu odborové svobodě, jestliže se podřizuje zaměstnání pracujícího podmínce, že se nestane členem odborů nebo že přeruší členství v některé odborové organizaci, nebo jestliže má být propuštěn nebo jinak poškozen pro odborovou příslušnost, pro výkon funkcí (v mimopracovní době anebo na základě povolení zaměstnavatele i v pracovní době) aj.

Práva uvedená v úmluvě č. 87 jsou též zakotvena v paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl přijat v OSN a již řadou členských zemí také ratifikován. Pakt vychází z těchže kritérií jako úmluva č. 87. Zároveň konkretizuje zákaz omezení práva na odborové sdružování a práva odborů na svobodnou činnost v tom smyslu, že přípustná jsou pouze omezení, která jsou stanovena zákonem a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod ostatních. Výslovně se v paktu zdůrazňuje i právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země.

Úmluva č. 87 zajišťuje odborovým organizacím též právo stát se členem mezinárodních organizací zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Snaha vytvářet mezinárodní svazy se jeví již od samého počátku vzniku odborových organizací. Konkrétní výsledky dostávají tyto snahy však později. Existuje několik mezinárodních federací. Odbory socialistických zemí jsou sdruženy ve Světové odborové federaci (SOF). Ve Světové odborové organizaci jsou sdruženy především odbory socialistických zemí; je tam i nejpočetnější francouzský svaz (CGT) a italský svaz (CGIT). Světová odborová federace sídlí po řadu let v Praze a jako jediná vychází ze socialistických principů a cílů.

Obrat v postoji kapitalistických zemí k odborovému sdružování není náhodný. Přijetí zmíněných úmluv na fóru MOP i zlepšování vnitrostátních zákonodárství je výsledkem bojů dělnické třídy tvořící největší organizovanou sílu v odborových organizacích zaměstnaneckých. Zaměstnanecké odbory získaly též morální podporu a sílu ve vytvoření SSSR. Tento vliv zesílil po druhé světové válce, kdy existence dvou světových soustav, tj. především existence socialistického tábora a obavy ze socializace nutí nejen státy, ale i samotné podnikatele k hledání cest, jak řešit rozpory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli k zachování existujícího řádu. Využívat součinnosti odborových organizací při řešení třídních *antagonistických rozporů* a tím působit ke zvyšování a zkvalitňování výroby se dokonce jeví jako žádoucí. Vytvářejí se teorie o třídním míru, nebo o třídním smíru. Jde o novou taktiku podnikatelů v postojích k dělnickému hnutí vzhledem k tomu, že antagonismus mezi dělnickými odbory a monopoly vzrůstá. Tato nová taktika spočívá v tom, že dělnické požadavky jsou částečně uspokojovány, zároveň však podnikatelé vyvíjejí snahu zainteresovat dělníky na vyšší produktivitě práce a zkvalitňování výroby, na trvalosti a plynulosti provozu (bez stávek), prakticky na všestranném rozvoji výroby. Uvedená taktika má za cíl zastírat antagonistické rozpory mezi zaměstnanci a podnikateli.

Zaměstnanecké odbory, jako nejmasovější organizace dělníků a ostatních pracovníků mohou hrát významnou úlohu v boji proti monopolům. Jejich úloha by mohla být ještě výrazněji uplatňována, kdyby odborové hnutí nebylo roztříštěné. Proto komunistické strany usilují o jednotu odborů v národním a mezinárodním měřítku. V podstatě je možno konstatovat, že vývoj odborového hnutí zejména v posledních obdobích stále více

směřuje k sjednocování a tím získávání větší síly při uplatňování svých požadavků.[23]) Realizace odborových práv se setkává v různých zemích s řadou obtíží.[24])

Právní řád odborům přiznává právo zastupovat nejen své členy, ale jednat i v zájmu pracovníků příslušné pracovní činnosti, kteří nejsou jejich členy, a to s právními účinky. Toto oprávnění však nelze při pluralitě odborových organizací přiznat každé odborové organizaci. Zejména v podnicích by několik odborových organizací obtížně mohlo plnit svou úlohu.

Proto se v podnicích uplatňuje často systém *podnikových zastupitelstev*, volených všemi pracovníky. Odbory pak mají možnost ovlivňovat volbu závodních zastupitelstev, působit na jejich činnost různými zájmovými tlaky apod. Při pluralitě odborových organizací je ovšem otázka, které z nich mají mít přiznané právo navrhovat kandidáty, účastnit se organizování voleb nebo volby organizovat apod. Tuto otázku řeší zpravidla zásada reprezentativnosti, tj. různá oprávnění se přiznávají těm odborovým organizacím, které jsou počtem svých členů největší. *Podnikové výbory (rady)* volené celými pracovními kolektivy, na jejichž vytváření mají odbory zpravidla určitý vliv, nejsou však nikdy převážně zájmovými orgány zaměstnanců. Jejich úlohou je zejména spolupracovat s vedením podniku ke zvýšení produktivity práce, k udržení prosperity podniku, k budování sociálních a kulturních zařízení a dbát též o uspokojování nároků pracovníků. Ostatně se v nich účastní v některých zemích delegáti zaměstnavatele (zpravidla z vedení podniku). Úloha podnikových výborů „spolupracovat" s vedením podniku bývá formulována i v právních předpisech. Podnikové výbory mají tedy pomáhat při řešení třídních konfliktů, a také k jejich stírání a zastírání.

Naproti tomu zaměstnanecké odbory jsou v podstatě zástupci zájmů jedné ze stran třídních konfliktů, tj. zaměstnanců a představují spíše organizovanou politickou sílu vně podniku (nikoliv uvnitř, kde působí podnikové výbory). U odborů převažuje zájmový charakter, tj. ochrana zájmů pracovníků a hájení požadavků mzdových i týkajících se ostatních pracovních, popřípadě některých životních podmínek (sociální zabezpečení), a to různými prostředky včetně stávek. Po druhé světové válce se objevují i určité formy spolupráce s orgány státu i se zaměstnavateli (účast odborových funkcionářů v různých státních orgánech, závazky v kolektivní smlouvě zamezit stávkám po dobu platnosti kolektivní smlouvy apod.). I zde se využívá teorie „třídního smíru". Nelze též přehlédnout, že ne všichni funkcionáři odborů mají na zřeteli zájmy těch, které zastupují. Spolupráce je

[23]) Tak např. ve Velké Británii stojí v čele sjednocených svazů Trade Union Congres (T.U.C.), v NSR Německý odborový svaz (DGB); mimo toto organizační sjednocení stojí jen nepatrná část odborů. V publikaci Perspective on Labour Conditions in Sweden, Sw. Employers Confederation, Stockholm 1962, str. 56, se zdůrazňuje, že zaměstnavatelé se cítí bezpečni, když jsou členy silné sjednocené federace. Také zaměstnanci vidí přednosti, a to protože je to administrativně snadnější a spíše se dosáhne uplatnění zásady „za stejnou práci stejná odměna".

[24]) Srov. Freedom of Association, str. 23 a další.

ostatně vždy závislá na ostrosti třídního boje v dané etapě, neboť podnikatelé se mnohdy snaží pomocí státního aparátu práva odborů i pracujících omezovat.

IV. ODBORY A JEJICH POSTAVENÍ V SOCIALISTICKÝCH STÁTECH

Postavení a úloha odborových organizací v socialistických státech se liší od postavení odborových organizací v kapitalistických státech. Zestátnění a združstevnění velké většiny výrobních prostředků odstranilo v podstatě třídní antagonistické rozpory mezi občany, kteří se stávají nositeli společenského vlastnictví. Nejsou zde tedy soukromokapitalistické monopoly ani odborové organizace podnikatelů a jejich vliv na stát a jeho politiku, nejsou zde tedy třídní neantalogistické rozpory mezi podnikateli a pracovníky. Z toho ovšem vyplývá další rozdíl. Zaměstnanecké odbory v kapitalismu by mohly jménem pracujících uplatňovat požadavky, aniž by přihlížely v podstatě k tomu, zda se například zvýšila produktivita práce, neboť mohou usilovat o to, aby podnikatelé uspokojovali tyto požadavky tím způsobem, že se zmenší jejich zisky, které by si jinak přisvojili, popřípadě v předpokladu, že je především věcí podnikatelů dosáhnout lepších hospodářských výsledků. Odbory v socialistické společnosti musejí vždy přihlédnout k možnostem dosažení hospodářských výsledků a o jejich zlepšování usilovat i svým vlivem a svou činností. Nemohou tedy být ryze zájmovou organizací zaměstnanců, ale též organizacemi, které spolupracují se státem i s vedením podniků. Ostatně bylo shora ukázáno, že i odbory v kapitalistických státech přejímají do jisté míry úlohu spolupracovníka státu i podnikatelů (alespoň v určitých časových obdobích). U socialistických odborů tato úloha vyplývá přímo z jejich charakteru, neboť neodůvodněné výhody určitých kategorií pracovníků se odrazí jako újma jiných kategorií pracovníků a koneckonců i těch neoprávněně preferovaných, zejména jako spotřebitelů.

To ovšem neznamená, že by odbory neměly též funkci ochránce zájmů pracovníků. Princip dobrovolného sdružování pracujících, na základě kterého jsou vytvářeny odbory, se opírá o snahy zabezpečit vyjadřování, sjednocování, uplatňování a *hájení hospodářských, sociálních, kulturních a jiných zájmů sdružených pracovníků.* Vždyť i v socialistické společnosti, kde byly odstraněny třídní rozpory v zájmech občanů, se vyskytuje celá řada dalších zájmových rozporů. Tyto rozpory mohou narůstat do značné ostrosti, nejsou-li řešeny. Rozvoj socialistické společnosti spočívá v permanentním řešení rozporů této společnosti na různých úrovních řízení společnosti, tedy i v pracovních kolektivech.

Zájmové sdružování pracovníků k hájení zájmů členů přispívá a napomáhá správnému řešení zájmových rozporů společnosti. Odbory se tak stávají součástí politického mechanismu socialistické společnosti.

Na tuto dvojí funkci odborů upozorňoval již Lenin, který věnoval velkou pozornost postavení a úloze odborových organizací v socialistickém státě. Přitom musel bojovat zejména s dvěma úchylkami. Na jedné straně vyvra-

cel koncepci tzv. „postátnění odborů", prosazované kupř. Trockým. Na druhé straně se stavěl proti „tradeunionistickému" pojetí úlohy odborů, spočívajícímu zejména ve stavění a prosazování mzdových a dalších požadavků bez ohledu na možnosti společnosti.

Lenin ve svém projevu „O odborech, o současné situaci a chybách Trockého" (prosinec 1920) například prohlásil: ... „Odbory jednak tím, že sdružují, organizují všechno průmyslové dělnictvo, jsou organizací vládnoucí, panující třídy, té třídy, která uskutečňuje diktaturu, té třídy, která provádí státní donucování. Odbory však nejsou organizací státní, není to organizace donucovací, je to organizace jež vychovává, organizace, která získává, školí; je to škola, škola řízení, škola hospodaření, škola komunismu. Odbory, pokud jde o jejich místo v systému diktatury proletariátu, stojí... mezi stranou a státní mocí, odbory vytvářejí spojení předvoje s masami, odbory každodenní prací přesvědčují masy té třídy, která jediná je s to dovést nás od kapitalismu ke komunismu... A za druhé odbory jsou ‚rezervoárem státní moci...'".[25])

V témže projevu však Lenin též poukazoval na to, že se zřetelem na charakter sovětského státu a na byrokratické kazy je úlohou odborů v sovětském státu obrana materiálních a duchovních zájmů dělnické třídy.[26]) Tuto ochrannou funkci odborů ještě více rozvádělo usnesení ÚV RKSb) z 12. ledna 1922, v němž se zdůrazňuje výslovně, že „v zesocializovaných podnicích je nespornou povinností odborů hájit zájmy pracujících, podle možnosti zvyšovat jejich životní úroveň a neustále napravovat chyby a přehmaty hospodářských orgánů, pokud vyplývají ze zbyrokratizování státního aparátu".[27]) Meze této ochranné činnosti viděl Lenin takto: „... je úkolem odborů napomáhat co nejrychlejšímu a hladkému urovnání konfliktů a dosahovat maximálních výhod pro dělnické skupiny, jež nastupují, pokud tyto výhody nebudou na újmu jiným skupinám a nebudou škodit rozvoji dělnického státu a jeho hospodářství jako celku."[28])

Leninovo vystižení dvojí úlohy odborů v socialistickém státě má platnost i v současné době. Pracující se sdružují v odborech k ochraně svých profesionálních zaměstnaneckých zájmů. Jde zejména o to, aby se vedoucí pracovníci nedopouštěli vůči ostatním nezákonností, aby postupovali spravedlivě v souladu s vytyčenými principy sociální politiky, aby ekonomická i sociální opatření byla k prospěchu pracovníků apod. Tyto úkoly mají odbory jak na pracovištích, tak i ve vyšších orgánech. Je ovšem nepochybné, že organizace hájící zájmy svých členů nemůže hájit zájmy jedné skupiny na úkor skupiny druhé. Musí být tedy proti tomu, aby na špatnou pracovní morálku, špatnou kvalitu práce apod. doplráceli ostatní řádní pracovníci. Odbory se proto nemohou stavět za špatnou práci, za špatnou pracovní disciplínu a naopak musí proti takovým případům i vystupovat.

[25]) V. I. Lenin, Spisy, sv. 32, str. 12–13.
[26]) Tamtéž, str. 16–17.
[27]) V. I. Lenin, Spisy, sv. 33, str. 182–183.
[28]) Tamtéž, str. 184.

Takto se v socialistickém státě stávají i ochránci socialistického státu. Leninovo pojetí správně tedy ukazuje i meze ochrany zájmů pracujících; vychází ze skutečnosti, že zájem jednoho lze chránit jen tehdy, jde-li o zájem oprávněný. Jím je buď zájem chráněný právem, nebo takový zájem, jehož realizace nepoškodí zájmy jiných.

Uplatňovat zájmy pracujících a přispívat k plnějšímu uspokojování jejich potřeb však znamená také napomáhat k vytváření předpokladů pro ně, tj. k zlepšování výroby, k zvyšování produktivity práce apod. K tomu směřuje hospodářskoorganizátorská a kulturně výchovná činnost odborů. K tomu směřuje podněcování iniciativy a aktivity pracovníků organizováním různých forem soutěží, brigád socialistické práce apod.

Obě složky úlohy odborů tvoří jednotu a vzájemně se doplňují a prolínají. Plnění jedné přispívá k plnění druhé a naopak. Zanedbávání jedné je i na újmu plnění druhé funkce. Plnění úlohy odbory se promítá zejména ve formách a metodách účasti pracovníků na řízení hospodářského, sociálního a kulturního života státu, především na řízení podniků.

Z hlediska účasti pracovníků na řízení má význam organizační struktura odborů v socialistických zemích. V socialistických státech je odborové hnutí jednotné. Tato jednota spočívá na těchto organizační politických principech:

a) *Princip demokratického centralismu předpokládá,* že
— všechny řídící orgány se volí zdola nahoru,
— odborové orgány pravidelně skládají účty a podávají informace o své činnosti orgánům a organizacím, které je zvolily, a orgánům nadřízeným;
— menšina a jednotlivci se podřizují rozhodnutí většiny;
— usnesení vyšších orgánů jsou závazná pro nižší orgány.

b) *Výrobně teritoriální princip* znamená, že všichni členové pracující v jednom závodě nebo jiném zařízení jsou členy jedné organizace bez rozdílu, zda jde o dělníky, úředníky, ředitele apod. Opakem výrobně teritoriálního principu by byl profesionální princip, tj. princip, kdy se organizovanost řídí povoláním.

c) *Svazový princip*[29]) se projevuje zejména v tom, že závodní organizace se sdružují do svazů. Svazovou strukturu (vertikální) doplňuje struktura všeodborová, vyúsťující v nejvyšší orgán, jímž je všeodborový sjezd a v období mezi sjezdy Ústřední rada odborů (popř. federální Ústřední rada odborů). Uplatnění svazového principu bývá v různých zemích a v různých obdobích různé intenzity, což souvisí s uplatňováním demokratického centralismu a jeho určitých rysů. Tendence decentralizační posilují svazový princip.

Odborová struktura v socialistických zemích je velice příznivá pro realizaci účasti pracovníků na řízení, neboť organizační jednota, početnost členstva a výrobně teritoriální princip umožňuje, aby odborové orgány přejímaly úlohu zastupitelských orgánů jednajících jménem pracujících té organizační složky, v jejímž rámci působí.

[29]) Svazový princip je výrazně vyjádřen již v terminologii SSSR „profsojuzy".

V socialistických zemích se účast pracovníků na řízení hospodářského a sociálního života společnosti uskutečňuje především prostřednictvím odborových orgánů, popřípadě též prostřednictvím jiných orgánů, jejichž činnosti se odbory účastní nebo jejichž činnost ovlivňují.

V. FORMY ÚČASTI PRACOVNÍKŮ NA ŘÍZENÍ V SOCIALISTICKÝCH ZEMÍCH

Ponecháváme stranou skutečnost, že pracující se účastní na volbě řídících orgánů státu, i jeho řízení prostřednictvím společenských organizací sdružených v Národní frontě apod. Ponecháváme též stranou skutečnost, že řada pracujících je přizvána k jednání různých řídících orgánů v poradní funkci, což spadá též do účasti pracovníků na řízení; patří sem i různé náměty, stížnosti a připomínky pracujících předávané přímo vedení. Zaměřujeme se v dalším pouze na účast na řízení prováděnou prostřednictvím určitých zastupitelských orgánů spojených s těmi, které zastupují, důležitými společnými zájmy na zlepšování pracovních a životních podmínek. Tyto orgány mohou sjednocovat, uplatňovat a prosazovat nejdůležitější zájmy pracovníků při různých opatřeních v oblasti hospodářské, sociální a kulturní.

Účast pracovníků na řízení podniku v socialistických zemích je úzce svázána se systémem řízení národního hospodářství, existujícím v dané etapě vývoje. Zejména reálný obsah účasti, prostor pro něj a účinnost účasti závisí na systému řízení národního hospodářství, i když formy účasti mohou být do jisté míry různé. Ovšem v obecných rysech společenský řád a systém řízení národního hospodářství určuje i formy účasti pracovníků na řízení, která víceméně závisí na dosaženém stupni ekonomického a sociálního rozvoje, zkušenostech a schopnostech pracovníků, na tradici země apod. Proto ve formách účasti pracovníků na řízení v socialistických zemích nalezneme značnou podobnost a obdobu.

Ekonomická účinnost v socialistickém státě musí být plánovitě usměrňována a řízena s cílem předvídat a vytvářet podmínky pro další rozvoj národního hospodářství. Jednotné plánování a usměrňování se musí uskutečňovat pomocí soustavy cílevědomě spjatých řídících orgánů, které pomocí plánu i jiných nástrojů musí zajišťovat vzájemnou sladěnost vývoje důležitých a vzájemně spjatých ekonomických činností. Řídící centrum samo o sobě nemůže o všem rozhodovat. Proto se musí část rozhodovací pravomoci decentralizovat na nižší orgány a na samotné podniky. Od rozsahu prostoru pro řízení závisí i prostor pro účast na řízení na jeho jednotlivých stupních. V posledních letech socialistické státy hledají cesty k prohloubení účasti pracujících na řízení a zlepšení efektivnosti národního hospodářství. Tyto snahy dostávají konkrétní náplň v legislativních úpravách.[30])

[30]) Tak např. základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z 15. července 1970 výrazně odrážejí potřeby ekonomické reformy, jejíž zavádění má posilovat

Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci a zákoníky práce socialistických zemí upravují postavení a úlohu odborových organizací v pracovněprávních vztazích v samostatných hlavách nebo oddílech. Jde převážně o ustanovení obecné povahy a konkrétnější oprávnění nebo úkoly jsou zpravidla stanoveny v rámci ustanovení týkajících se jednotlivých pracovněprávních institutů. Zákoník práce ČSSR má navíc přílohu — usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference v květnu 1965, kde je souborně upraveno postavení závodních výborů základních organizací ROH.[31])

Účast pracovníků na řízení podniků je v socialistických zemích vykonávána prostřednictvím závodních (podnikových) odborových orgánů, popřípadě též dalších orgánů odbory zřizovaných a řízených (např. stálé výrobní porady v SSSR) nebo alespoň zřizovaných za jejich účasti (např. dělnická samospráva v Polsku, výrobní výbory v NDR apod.).

Přitom zůstává ve všech socialistických zemích zachován princip řízení podniku jedním odpovědným vedoucím.

Účast příslušných orgánů na řízení modifikuje pravomoci vedoucího (vedení) organizace. Zejména pokud jde o nejdůležitější rozhodnutí, zastupitelské orgány pracovníků spolupracují přímo či nepřímo různými formami s vedením. Formy této účasti jsou různě odstupňovány, tj. v určitých případech má být zastupitelský orgán pouze konzultován, v jiných případech se vyžaduje k provedení určitých opatření jeho předchozího souhlasu, popřípadě je oprávněn přímo rozhodovat o aktech zásadního řízení.

V některých zákonících je účast odborových orgánů formulována prostřednictvím oprávnění (např. Základy, zákoníky RSFSR, NDR, MLR), jinde formou úkolů (např. zákoníky RSR a PLR) a jinde nalezneme obojí vyjádření, tj. oprávnění i úkoly (např. zákoníky ČSSR a BLR). Protože i z úkolů vyplývají pro odborové orgány oprávnění, budeme nadále vycházet z oprávnění odborových orgánů.

Zákoníky práce se značně liší, pokud jde o používané pojmy pro různé formy účasti na řízení. Sejdeme se v nich např. s pojmy schválení, souhlas, dohoda, jednomyslnost, což má zřejmě stejný obsah, tj. v terminologii čs. pracovního práva znamená spolurozhodování. Další formy účasti jsou rovněž různé i různě označovány. Jde např. o právo předkládat návrhy, provádět úpravy, dávat posudky, rozhodovat, dávat posudky, právo kontroly, právo podat protest, právo zastoupení, právo účastnit se přípravy různých opatření a na činnosti různých orgánů apod.

V rámci této studie není možno podrobně uvádět všechny formy účasti

hmotnou i morální zainteresovanost pracovníků i jejich kolektivů na zvyšování produktivity práce a na rozvoji aktivity a iniciativy, na zavádění výsledků vědy a techniky do praxe apod. Rozšiřuje se i prostor pro různé formy účasti pracovníků na řízení, nabývají na významu kolektivní smlouvy jako pramen práva.

[31]) Jde zároveň o přílohu zák. č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH.

pracovníků na řízení, s nimiž se ve zkoumaných zemích můžeme sejít. Takové rozbory by vyžadovaly samostatné studie. Zaměříme se pouze na ty nejtypičtější a na jejich obecnější charakteristiku a na jejich klasifikaci. Formy účasti pracovníků na řízení můžeme třídit jednak podle úrovně, na které se realizují, jednak podle typu jednotlivých forem.

Práva odborových orgánů můžeme rozdělit v podstatě na práva:

1. na úrovni socialistické organizace (podniku, závodu apod.),
2. na úrovni nadpodnikové.

1. *Základní práva odborových orgánů*

Jde o práva, která vyplývají z povahy odborových organizací, jejich funkce a cílů a jsou předvídána a požadována i mezinárodními úmluvami, o nichž byla řeč shora. Patří sem hájení zájmů členů odborů ve vztahu k vedení organizace, poskytování právní pomoci, podpůrčí činnost, organizování zájmové činnosti, výchovná činnost apod.

2. *Práva vyplývající z funkce závodního zastupitelstva*

Základní výstavbový princip „jeden závod — jedna organizace" a početná členská základna odborového hnutí v socialistických zemích umožnily, aby závodní odborové organizace převzaly funkci závodního zastupitelstva. Jde zejména o práva a tyto právní formy:

a) *součinnost:* účast na přípravě různých opatření organizace, konzultování zamýšlených opatření, organizování forem výchovy, forem soutěže, předkládání návrhů apod.;

b) *spolurozhodování:* opatření podniku vyžadují ke své realizaci nebo platnosti dohodu či souhlas odborového orgánu; tuto formu můžeme dále dělit na

— spolurozhodování v individuálních případech např. výpověď daná pracovníku);

— společné vydávání lokálních normativních aktů (např. pracovní řád, prémiový řád, pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.);

c) uzavírání kolektivních smluv na úrovni organizace.

3. *Práva související s přenášením některých činností státních orgánů na odbory (kontrola a rozhodování)*

a) právo kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci a nad dodržováním pracovního zákonodárství;

b) správa a provádění nemocenského pojištění pracovníků v pracovním poměru;

c) rozhodování pracovních sporů v závodech nebo účast na jejich řešení.

Součinnost a spolurozhodování znamená vždy, že určitý orgán (vedení) rozhoduje o opatřeních nebo je vykonává, zatímco zastupitelský orgán má právo se na opatřeních podílet (právo vyjádřit své mínění nebo dát před-

chozí souhlas, který je nutný k určitým zamýšleným opatřením, účastnit se přípravných prací na určitých opatřeních, dávat návrhy určitých opatření apod.). Vedení podniku, které je oprávněno řídit ekonomickou a sociální činnost podniku, má své právo řídit omezeno právem zastupitelského orgánu.

Činnost kontrolní nebo *řešení pracovních sporů* staví zastupitelský orgán do jisté míry nad vedení podniku, tj. poskytují se zde zastupitelskému orgánu určité charakteristické rysy státního orgánu, čímž se vymyká z rovnosti postavení s vedením podniku.

Je nutno odlišit součinnost od spolurozhodování. Součinnost představuje realizaci práva zastupitelského orgánu pracovníků, aby byl konzultován vedením podniku při zamýšlených opatřeních, účastnil se přípravných prací na nich apod. Spolurozhodování představuje realizaci práva zastupitelského orgánu účastnit se na rozhodnutích vedení podniku rozhodujícím způsobem. Jedná se o realizaci práva zastupitelského orgánu být žádán o souhlas k přijetí či provedení určitých opatření (včetně určitých právních úkonů) a zároveň povinnost vedení, že nemá nebo nesmí realizovat taková opatření bez souhlasu či bez dohody se zastupitelským orgánem. Opatření vydané na základě spolurozhodování může být v určitých případech považováno za společné opatření vedení a zastupitelského orgánu.

Právo na spolurozhodování a tudíž i samo spolurozhodování není vždy téže síly. To závisí na právních zárukách realizace práva na spolurozhodování. Realizace tohoto práva může být vyžadována mimo jiné pod sankcí neplatnosti, jestliže se jedná o právní úkon, jímž se zakládají, mění nebo ruší práva a povinnosti, jestliže byl takový úkon učiněn bez souhlasu zastupitelského orgánu. Není rozhodující, zda souhlas nebyl vůbec vyžádán, nebo zda jej zastupitelský orgán odmítl udělit.

Je ovšem též *možné* stanovit *právo na spolurozhodování bez sankce neplatnosti právního úkonu. Nedostatek tohoto souhlasu lze postihovat jinými sankcemi,* např. disciplinárními a jinými opatřeními vůči těm, kdož právo zastupitelského orgánu na spolurozhodování porušili. *Neplatnost nelze* stanovit pro spolurozhodování v těch případech, *kde jeho* předmětem jsou opatření nemající charakter právního úkonu, tj. opatření, která představují realizaci práv již existujících. Jde např. o pokyny a příkazy udílené pracovníkům, o podnikové plány apod.

Můžeme tedy pod pojmem spolurozhodování rozumět realizaci práva na spolurozhodování, aniž bychom brali v úvahu kvalitu sankcí, jimiž je spolurozhodování zajišťováno. Ostatně spolurozhodování vyžadované právními předpisy může být někdy tak formální, že nemá ani takový význam, jako součinnost při jiných opatřeních v jiném podniku. Proto je velmi obtížné hodnotit stupeň rozvoje účasti pracovníků na řízení podniku a jeho účinnost jen podle znění právních předpisů, které stanoví její formy. Konkrétní účast nezávisí jen na právních formách a na kvalitě vedení a zastupitelského orgánu, ale též na konkrétních podmínkách ekonomického a sociálního života společnosti. Nedostatek prostoru vedení podniku pro rozhodování nevytváří ani potřebný prostor pro účast pracovníků na řízení.

Aby byla dosažena účinnost účasti na řízení, nelze přehlédnout, že všechna opatření podniku nejsou vhodná, aby byla předmětem součinnosti nebo spolurozhodování zastupitelských orgánů a vedení podniku. V sociální oblasti jsou opatření týkající se buď celého pracovního kolektivu, nebo určitého počtu pracovníků nebo důležitých zájmů jednotlivých pracovníků, které jsou vhodným předmětem součinnosti nebo spolurozhodování zastupitelských orgánů. V ekonomické oblasti je vhodné požadovat součinnost či spolurozhodování u zásadních a koncepčních opatření a nikoliv při řízení operativním.

Právní úpravy v socialistických zemích dávají pracujícím široké možnosti účastnit se na řízení organizace zejména prostřednictvím odborů. Dále ukážeme některé příklady v jednotlivých zemích.

V SSSR se součinnost závodních výborů s orgány vedení podniku vyžaduje při řadě různých opatření. Jde zejména o přípravu plánu výroby, o organizaci práce, o opatření v oblasti mzdové, ochrany práce, o kulturní a sociální podmínky života pracovníků (pokud není předepsáno spolurozhodování).

Spolurozhodování se týká velkého množství opatření, např. vydání pracovního řádu, vydání prémiového řádu, rozvrhu pracovní doby, práce přesčas, stanovení limitu práce přesčas, stanovení pracovních přestávek, práce ve dnech pracovního klidu, plánu dovolených, zařazování určitých prací do tarifních tříd, přiznávání kvalifikační třídy, stanovení časových a úkolových mezd, stanovení a rozdělení norem a normativů, udělování odměn a pochval (prostředků pro povzbuzení pracovní iniciativy), rozvazování pracovního poměru ze strany podniku, uvádění v užívání nových i rekonstruovaných objektů, vydávání pravidel bezpečné práce (pokud jsou nutná k zabezpečení podmínek bezpečné práce a nejsou upravena pravidly vyššího řádu).[32]) Kolektivními smlouvami jako zvláště významnou formou účasti se budeme zabývat zvláště.

Zvláštní formu účasti pracovníků na řízení v SSSR představují výrobní porady organizované závodním výborem. V podnicích s více než 100 pracovníků závodní výbory vytvářejí stálé výrobní porady. Jejich členy jsou dělníci a úředníci, zástupci odborů, mládeže a organizace vynálezců a zlepšovatelů. Většina práv výrobních výborů se váže k vypracování podnikových plánů; zabývají se však též otázkami organizace výroby, mezd, technických norem, zvýšením kvality a snížením cen výrobků, opatřeními sociálními a kulturními, bezpečností práce, zlepšováním pracovních podmínek, zlepšováním metod řízení a činností správy podniku apod.

Stálé výrobní porady rozhodují o různých opatřeních většinou hlasů přítomných členů. Vedení podniku je povinno informovat výrobní poradu na příští schůzi, jak byla uskutečněna rozhodnutí, a když k realizaci nedošlo, jaké překážky stály realizaci rozhodnutí v cestě.[33]) Teorie sovětského pracovního práva řadí činnost výrobních výborů mezi formy spolurozhodování.

V ČSSR jsou oprávnění součinnosti a spolurozhodování závodních odborových orgánů upravena velmi podobně jako v SSSR.

V *NDR* je účast pracujících na řízení podniku prováděna též zejména prostřednictvím závodních odborových orgánů. Ve větších podnicích jsou též výrobní výbory, které jsou voleny celými podnikovými kolektivy (ne tedy jen členy odborů).[34]) Činnost

[32]) Srovnej Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970.

[33]) Postavení, úkoly a práva závodního výboru jsou upraveny Základy a Předpisem o právech továrního, závodního, místního odborového svazu, schváleným výnosem prezidia Nejvyššího sovětu SSSR z 27. 9. 1971.

[34]) Nařízení o právech a povinnostech závodních výrobních podniků z 9. 2. 1967, zejména §§ 35–36.

výrobních výborů se zaměřuje na řešení zásadních problémů plánování a řízení podniku. Tato činnost představuje v zásadě tzv. „součinnost", ředitel podniku je povinen uvážit a zhodnotit závěry výrobního výboru a účastnit se jeho zasedání. V podnicích se zřizují též ekonomické aktivy jako gremia specialistů a nejlepších pracovníků k řešení důležitých ekonomickopolitických problémů.

Spolurozhodování závodních výborů se týká především rozvazování pracovního poměru ze strany podniku, zavádění pracovního řádu a dalších opatření.

V PLR je účast na řízení podniků uskutečňována odborovými orgány závodními a dále prostřednictvím orgánů zvaných „orgány dělnické samosprávy". Jsou to: konference dělnické samosprávy, dělnická rada, předsednictvo dělnické rady a dělnické rady dílenské.

Nejvyšším orgánem dělnické samosprávy je konference dělnické samosprávy, kterou tvoří: členové dělnické rady, zástupci závodního výboru odborové organizace a zástupci Polské jednotné dělnické strany. Konference může doplnit své řady též zástupci organizace mládeže a vědeckotechnických společností. V obdobích mezi zasedáními konference dělnické samosprávy vykonávají svou činnost ostatní orgány dělnické samosprávy. Dělnická rada je volena celým podnikovým kolektivem a jedná jako rozhodující orgán v obdobích mezi zasedáními konference. Předsednictvo je orgánem výkonným.

Práva orgánů dělnické samosprávy jsou různá — od práva rozhodovat až po právo vznášet dotazy a žádat informace, zprávy a vysvětlení. Tak např. konference přijímá pracovní řád, prémiové řády, základní směrnice pro rozvoj podniku s ohledem na roční plán a dlouhodobý plán, zkoumá roční bilanci podniku spolu s výsledky podniku, zprávy roční, pololetní i čtvrtletní o činnosti podniku apod. Konference přijímá svá rozhodnutí formou doporučení, příkazů, předpisů (řády).

Ředitel podniku je jmenován nadřízenými státními orgány; není tedy volen dělnickou radou ani jí podřízen. Princip řízení podniku jediným odpovědným zde platí obdobně jako v ostatních zkoumaných socialistických zemích. Nejde tedy o samosprávu v pravém slova smyslu, nýbrž o určité specifické formy účasti pracovníků na řízení. Na řízení se v podnicích podílejí v PLR rovněž do jisté míry odborové orgány.

V řadě socialistických zemích (např. v SSSR, v ČSSR, v PLR, v MLR a v NDR) přísluší závodním odborovým orgánům

aa) *právo dozoru nad bezpečností při práci* (s výjimkou zdravotního a určitého technického dozoru) *a nad dodržováním* pracovního zákonodárství. K tomu cíli mohou vstupovat na různá pracoviště, vyžadovat si podklady, vysvětlení a informace na vedení podniku. Mohou navrhovat příslušným hospodářským orgánům, aby pracovníci, kteří porušují právní předpisy, byli postiženi disciplinárně či jinak. Jako orgány dozoru nad bezpečností při práci mohou nařídit zastavení určitého pracoviště nebo vyřazení stroje (SSSR, PLR, MLR); někde mají právo ukládat i pokuty (např. Maďarsko);

bb) *provádění nemocenského pojištění* (MLR, NDR, SSSR, BLR, RSR); výplatu dávek provádí vedení podniku;

cc) *účast na organizaci řešení nebo přímo rozhodování* pracovních sporů (např. v SSSR řeší většinu pracovních sporů paritní komise; opravný prostředek může být podán závodnímu výboru odborové organizace, který jej může potvrdit nebo zrušit, v ČSSR rozhodčí komise v závodech jsou odborovými orgány).

Vzniká otázka, jak máme charakterizovat určité úkony, u nichž se vyžaduje spolurozhodování a které legislativa často staví vedle sebe, i když mají odlišný charakter. Tak např. spolurozhodování závodního výboru

odborové organizace při rozvazování pracovního poměru výpovědí danou organizací a spolurozhodování při vydávání pracovního řádu nebo podnikových pravidlech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo prémiových řádů apod., je kvalitativně jinou právní skutečností. V prvém případě jde o individuální právní úkon, v druhém případě o normativní akty lokální povahy, které mají rysy jak právních úkonů, tak i právních předpisů. Mají tedy hybridní charakter a jsou jedním z výrazů změny metody regulování pracovních vztahů. Obecná teorie státu a práva tyto akty zatím nebere na vědomí a stvrzení jejich povahy jako lokálních normativních aktů potřebuje ještě určitých legislativních vyjádření. Ani v prvém případě, kdy jde o individuální právní úkon nelze na požadavek předchozího souhlasu závodního výboru odborové organizace hledět očima administrativního práva a vidět splnění účelu v tom, že bude udělen — třebas formálně — souhlas. Smysl takového požadavku je konzultovat opatření již předem, připravovat stanovisko a toto stanovisko vyjádřit ve společném rozhodnutí. Je sporné, zda lze na spolurozhodování o určitém právním úkonu pohlížet jako na dva právní úkony v tradičním pojetí, podle něhož např. postačí, že jeden je učiněn před tím než druhý byl doručen pracovníku.

V souvislosti s právními formami účasti pracovníků na řízení podniků se nabízí otázka, zda některé právní formy, např. výrobní porady, vědeckotechnické organizace apod. jsou dostatečně využívány a zda nepotřebují v zákonodárství některých zemí (např. ČSSR) určitých právních záruk.

Také výkon ostatních pravomocí závodních výborů staví před teorii pracovního práva a právní teorii vůbec řadu otázek, které by v zájmu zdokonalení legislativní i aplikační praxe měly být podrobněji zkoumány a řešeny.

B. FORMY ÚČASTI NA ŘÍZENÍ V NADPODNIKOVÉ SFÉŘE V SOCIALISTICKÝCH STÁTECH

Oprávnění odborů na úrovni nadpodnikové zahrnují zejména

a) *účast na legislativě a jejím provádění* (včetně odvětvových řádů a kolektivních smluv uzavíraných v nadpodnikové úrovni i organizování iniciativy pracovníků);

b) *činnost s rysy působnosti orgánů státní správy* (dozor nad bezpečností při práci, kontrola nad dodržováním pracovního zákonodárství, provádění nemocenského pojištění, účast na řešení pracovních sporů apod.).

a) *Účast na legislativě a jejím provádění*

Právo legislativní iniciativy mají vrcholné odborové orgány např. v SSSR, v NDR.

Příprava pracovněprávních předpisů přísluší v SSSR a v PLR Výboru mezd a práce, v MLR a v NDR ministerstvu práce, v ČSSR ministerstvu práce a sociálních věcí; návrhy pracovněprávních předpisů musí být

vždy předem projednány s příslušnými odborovými orgány dříve, než jsou předloženy příslušným orgánům ke schválení. V SSSR se vyžaduje účast a souhlas odborového orgánu ke všem právním předpisům týkajícím se ochrany práce. Také v MLR a v ČSSR vláda vydává pracovněprávní předpisy po projednávání s Ústřední radou odborů, ministr v dohodě s ústředním výborem odborového svazu.

Příprava jiných právních předpisů. S Ústřední radou odborů musí být též ve všech socialistických zemích konzultovány návrhy zákonů a vládních nařízení dříve než jsou předloženy příslušným orgánům, pokud se týkají důležitých zájmů pracujících (i když nejde o pracovněprávní předpisy), tj. zejména týkající se ekonomických podmínek, zdravotních, kulturních a sociálních opatření.

Oprávnění účastnit se přípravy a realizace státních plánů rozvoje národního hospodářství a řešení otázek rozdělování a využívání materiálních a finančních zdrojů, organizování socialistické soutěže a novátorského a vynálezeckého hnutí apod.

Kolektivní smlouvy oborové se uzavírají v Polsku a v NDR (příslušné ministerstvo s oborovým svazem), v NDR se uzavírají i podnikové smlouvy; v SSSR je těžiště v podnikových smlouvách stejně jako v ČSSR, kde však mohou být uzavírány i smlouvy oborové.

b) *Činnost a rysy působnosti orgánů státní správy*

Kontrola nad dodržováním pracovního zákonodárství přísluší odborovým orgánům v SSSR, ČSSR, PLR, MLR, jakož i právo navrhovat příslušným hospodářským orgánům uložit pracovníku, který porušuje pracovněprávní předpisy, kárné opatření, popřípadě odvolání z funkce.

Dozor nad bezpečností práce přísluší odborovým orgánům v SSSR, PLR, MLR a NDR (s výjimkou zdravotního a určitého technického dozoru). Odborové orgány mohou ukládat i určité sankce (jako státní orgány), mohou zastavit provoz určitého pracoviště, vyřadit stroj apod. Jinak v NDR sankce pouze navrhují a státní hospodářské orgány je ukládají. V SSSR a MLR mohou ukládat i pokuty. Odborům přísluší i činnost spojená s přípravou *právních předpisů spojených s výkonem* dozoru nad bezpečností práce, který vykonávají. V ČSSR přísluší odborovým orgánům tzv. společenská kontrola prováděná vedle odborného dozoru, který vykonávají orgány státního odborného dozoru.

Řízení a provádění nemocenského pojištění přísluší odborům v SSSR, ČSSR, MLR a NDR.

Účast na organizaci řešení pracovních sporů mají odbory různým způsobem ve všech zkoumaných zemích.

VI. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní smlouvy se považují v pracovněprávní teorii i v praxi za jeden z nejdůležitějších nástrojů účasti pracovníků na řízení podniků. To

se odráží i v pracovním zákonodárství zkoumaných zemí, které věnuje kolektivním smlouvám zvláštní pozornost a upravuje jejich působnost, obsah i závaznost.[35]) Proto i tato studie jim věnuje zvláštní pozornost.

Ve zkoumaných socialistických zemích najdeme v průběhu uplynulých let až do dnešní doby v podstatě dva typy kolektivních smluv:

a) *Závodní (podnikové, dílenské) kolektivní smlouvy* stanoví vzájemné závazky socialistické organizace a závodního výboru odpovědného zejména k plnění a překročení hospodářských plánů socialistické organizace a k zajištění hmotných, kulturních, zdravotních a sociálních podmínek pracovníků. Tyto závodní kolektivní smlouvy mohou být pramenem práv a povinností pracovníků, což je jejich hlavní funkce. Mohou však být též akčním programem socialistické organizace a odborové organizace na běžný kalendářní rok a jejich funkce být pramenem práv a povinností může být značně omezena. V podstatě je nutno počítat s obsahem obojího druhu v kolektivní smlouvě.

b) *Nadpodnikové kolektivní smlouvy* uzavírané buď ústředními státními orgány, nebo vyššími hospodářskými orgány s vyššími odborovými orgány o mzdách a jiných pracovních podmínkách v určitém hospodářském odvětví. Konkretizují práva a povinnosti stanovené pracovním zákonodárstvím a doplňují existující právní úpravy. Jsou pramenem práv a povinností jednotlivých pracovníků a socialistických organizací. Hlavní jejich funkcí je podle zvláštních podmínek jednotlivých odvětví stanovit mzdové a ostatní pracovní podmínky.

V historickém vývoji socialistických zemí se ukazuje, že kolektivní smlouvy v určitých etapách hospodářského vývoje hrají důležitější úlohu než v jiných obdobích, kdy případně ztrácejí zcela svůj význam, např. za druhé světové války.[36])

Závodní (podnikové, dílenské) kolektivní smlouvy se uzavírají v SSSR, ČSSR, MLR i NDR; v ČSSR[37]) a NDR lze uzavírat též nadpodnikové ko-

[35]) Např. v *SSSR* je kolektivní smlouva upravena v hlavě III. Základů zákonodárství SSSR a svazových republik o práci, jakož i v kodexech práce svazových republik. Podrobnosti upravuje nařízení rady ministrů SSSR a Všesvazové Ústřední rady odborů č. 51/5 Sbírky nařízení vlády SSSR z r. 1966, o uzavírání kolektivních smluv v podnicích; v *ČSSR* jsou kolektivní smlouvy upraveny jednak v zákoníku práce, jednak v Zásadách vlády ČSSR a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv. Zásady jsou pravidelně přezkoumávány a vydávány formou závazného právního předpisu. V současné době platné zásady byly schváleny usnesením vlády ČSSR ze dne 10. července 1975 č. 210 a jsou publikované pod č. 103/1975 Sb.; rovněž v *MLR* upravuje kolektivní smlouvy zákoník práce a prováděcí vládní nařízení; obdobně v *PLR* zákoník práce věnuje kolektivní smlouvě svou část č. XI. Podrobnosti stanoví nařízení rady ministrů ze dne 5. prosince 1974, o kolektivních pracovních smlouvách.

[36]) Srov. např. M. Kalenská, Kolektivní smlouvy, Práce, Praha 1965, str. 19—28.

[37]) Pokud jde o nadpodnikové kolektivní smlouvy, československý zákoník práce stanoví, že kolektivní smlouvy mohou uzavírat také hospodářské orgány vyššího stupně a vyšší odborové orgány (§ 20 odst. 1). Tyto smlouvy nadpodnikové jsou tedy omezeny na hospodářský sektor. Uzavírají je hospodářská sdružení či trusty s ústředními výbory odborových svazů. Subjekty tedy jsou na jedné straně hospodářská sdružení nebo trusty, jejichž jménem jednají jejich vedoucí (ředitelé) a na druhé straně

lektivní smlouvy. V PLR jsou typické nadpodnikové kolektivní smlouvy a neuzavírají se vůbec závodní kolektivní smlouvy. Protože nadpodnikové kolektivní smlouvy v podstatě překračují rámec našeho tématu, budeme věnovat pozornost především závodním (podnikovým) kolektivním smlouvám.

Subjekty kolektivních smluv

Spornou otázkou zejména v pracovněprávní teorii je otázka subjektů kolektivních smluv. Protože tato otázka má širší dosah — pro všechny formy účasti pracovníků na řízení podniku prostřednictvím odborů — zaslouží si určité pozornosti. Pro zásadní řešení teoretické otázky nemá zvláštní význam vytypování organizací, v nichž se kolektivní smlouvy uzavírají, i když pro praxi jde o otázku velice důležitou. S výjimkou PLR je typickým[38]) uzavírání podnikových kolektivních smluv v socialistických hospodářských organizacích. Předpoklad pro uzavření kolektivní smlouvy ovšem není splněn v takové organizaci, kde není ustavena odborová organizace. Jsou to například výrobní družstva, vojenské útvary (vojáci z povolání)

ústřední výbor odborového svazu (jakožto kolektivní orgán). Tyto smlouvy jsou uzavírány zřídka a pro jejich obsah platí v podstatě totéž, co pro smlouvy podnikové.

[38]) Nadpodnikové kolektivní smlouvy jsou typické v Polské lidové republice, kde se neuzavírají podnikové smlouvy. Podle čl. 240 polského zák. práce sjednávají kolektivní smlouvu buď ministr (vedoucí ústředního orgánu), nebo ústřední orgán organizací družstevních nebo veřejných anebo sdružení nezespolečenštěných závodů na straně jedné a ústřední orgán odborové organizace (tj. ústřední výbor příslušného odborového svazu) na straně druhé. Nadpodnikové kolektivní smlouvy v PLR jsou příslušné subjekty povinny uzavřít a v případě, že kolektivní smlouva je před uplynutím 5 let vypovězena (mohou být uzavírány na dobu neurčitou nebo určitou, což je zpravidla 5 let), jsou strany povinny zhodnotit kolektivní smlouvu a provést její aktualizaci.

V SSSR se kolektivní smlouvy uzavírají každoročně v průmyslových podnicích, ve stavebnictví, v zemědělství a lesnictví (státní sektor), v dopravě, v organizacích geologického průzkumu a topografické geodézie, v podnicích obchodu, společenského stravování a služeb obyvatelstvu. Dřívější ohraničení, že na malých podnicích s počtem pracujících méně než 100 členů se kolektivní smlouva neuzavírá, již neplatí. Srov. např. nař. rady ministrů SSSR a VCSPS č. 51/5 z r. 1966; dále též Trudovoje pravo — encyklopedičeskij slovar, Izd. Sovětskaja Encyklopedija, Moskva 1969, str. 192.

V ČSSR se kolektivní smlouvy podle zásad vlády ČSSR a ÚRO (č. 103/1975 Sb.) uzavírají ve všech státních, hospodářských a příspěvkových organizacích; jde v podstatě o organizace s hospodářskou činností. V rozpočtových organizacích (např. školy, muzea, ministerstva apod.) a ostatních organizacích se uzavírají kolektivní smlouvy na základě dohody závodního výboru s vedoucím organizace, zejména doporučí-li to příslušný ústřední výbor odborového svazu v dohodě s orgánem nadřízeným organizaci. U organizací s hospodářskou činností je tedy povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, v jiných organizacích může, ale nemusí být uzavřena. Skutečnost je taková, že v mnoha z těchto jiných organizací se kolektivní smlouva uzavírá. Ve větších organizacích a organizacích s členitou organizační strukturou nebo místně odloučenými závody uzavírá na základě dohody závodní výbor jménem pracovníků závodu a vedoucí organizace (popř. jím pověřený vedoucí závodu) jménem organizace kolektivní smlouvu.

a bezpečnostní sbory (např. policie).[39]) Z hlediska našeho záměru bude rozhodující, zda subjekt kolektivní smlouvy má být považován podnik či jeho vedení anebo vedoucí na straně jedné a kolektiv pracovníků nebo odborová organizace v podniku či závodní výbor na straně druhé.

Zkoumáme-li příslušné zákonné texty,[40]) dospějeme k závěru, že z čs. a maďarské právní úpravy se dá jednoznačně vyvodit, že jedním ze subjektů je podnik a vedoucí podniku jedná jeho jménem. Právní úprava SSSR není v této otázce jednoznačná[41]) a vede spíše k závěru, že subjektem smlouvy je vedení podniku, jehož jménem jedná vedoucí podniku. Tento závěr byl také zastáván ve vědeckých sporech ve vědecké literatuře, kde se projevovala rozdílnost stanovisek.[42])

Tento spor není legislativně vyřešen ani Základy zákonodárství o práci, jejichž čl. 6 formulačně umožňuje obojí výklad, tj. že jedním ze subjektů kolektivní smlouvy je vedení organizace anebo že jím je organizace sama a vedení (vedoucí) jedná jejím jménem. Legislativně stanovit tu nebo onu variantu je nepochybně možné. K první variantě zřejmě dospějeme, jestliže budeme právní subjektivitu organizace posuzovat očima práva administrativního, k druhé variantě dospějeme, budeme-li se dívat očima práva

[39]) V MLR se podnikové kolektivní smlouvy neuzavírají v ozbrojených silách a sborech a ve výrobních družstvech řemeslných i zemědělských. Stanoví to § 3 prováděcího nařízení k zákoníku práce č. 34/1967, které stanoví také, že kolektivní smlouvu nelze uzavřít u peněžních ústavů, u orgánů státní moci a státní správy, u orgánů veřejného pořádku, jakož i v jiných rozpočtových organizacích, družstvech a u soukromých zaměstnavatelů. Jinak kromě těchto výjimek musí být kolektivní smlouva uzavřena v každém státním a družstevním podniku, jakož i s platností pro vlastní pracovníky – v každém trustu. *Odchylky z povinnosti uzavřít kolektivní smlouvu nebo ze zákazu uzavřít* může povolit ministr práce v dohodě s Ústřední radou odborů na návrh příslušného resortního ministra a příslušného odborového orgánu. Maďarská úprava tedy na rozdíl od československé má omezenější okruh subjektů kolektivní smlouvy, což souvisí nepochybně s předmětem kolektivní smlouvy.

Všechny otázky, jejichž úprava patří podle zákoníku práce MLR nebo podle prováděcích nařízení k němu do kolektivní smlouvy, upravuje tam, kde k uzavření kolektivní smlouvy nedošlo, nařízením ministr a jde-li o více odvětví, ministr práce v dohodě se zainteresovaným ministrem (§ 3 odst. 4 prov. nař. k zák. práce č. 34/1967).

[40]) V Základech zákonodárství SSSR a svazových republik o práci se v hl. II. čl. 6 stanoví: „Kolektivní smlouvu uzavírá tovární, závodní, místní výbor odborového svazu jménem kolektivu dělníků a zaměstnanců s vedením podniku, organizace." V zákoníku práce ČSSR se stanoví v § 20 odst. 1, že kolektivní smlouvy uzavírají „jménem pracovníků orgány ROH a jménem organizací jejich vedoucí". Podle stanov ROH mají na úrovni podniku právní subjektivitu závodní výbory ROH. V maďarském zákoníku práce v § 10 se stanoví, že kolektivní smlouva se uzavírá mezi podnikem a závodní odborovou organizací. Její návrh musí být projednán s pracovníky.

[41]) Zejména nař. rady ministrů SSSR a VCSPS č. 51/5 z r. 1966 v odst. 1 stanovící, že „kolektivní smlouva je uzavírána... se správou podniku reprezentovanou vedoucím podniku...".

[42]) Srov. M. Kalenská, cit. op., str. 66–73; F. M. Leviant, hl. II. § 3 kolekt. práce Pravovoje položenije profesionalnych sojuzov, SSSR, Izdat. Leningrad. Universitěta, 1962, str. 34; dále N. G. Alexandrov, Sovětskoje trudovoje pravo, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 10; A. V. Pjatakov, Profsojuzy i sovětskoje gosudarstvo, Gosjurizdat, Moskva 1960, str. 12; A. Je. Pašerstnik, Kolektivní smlouva, Práce 1952, str. 51–52.

občanského. Možnost těchto dvou pohledů nám ukazuje na určitou specifičnost metody právní úpravy kolektivní smlouvy jako právního institutu a koneckonců i forem účasti pracujících na řízení vůbec.

Podle našeho mínění má subjekt na straně organizace kolektivní smlouvy rysy subjektivity občanskoprávní a administrativněprávní. Úvaha, která legislativní vyjádření zvolit, bude směřovat spíše k vhodnosti než ke správnosti. Aniž bychom předcházeli rozboru kolektivní smlouvy, můžeme uvést, že v kolektivní smlouvě vedení zavazuje organizaci k plnění povahy majetkové i nemajetkové. Z principu řízení socialistické organizace jednou odpovědnou osobou vyplývá, že zvláštní postavení v rámci kolektivu organizace má její vedoucí. Tento vedoucí jedná jako orgán socialistické organizace, zároveň však také jako zmocněnec státu, který má pravomoc řídit pracovní činnost podřízených pracovníků, kárnou pravomoc vůči nim apod. Jeho postavení je tedy nejen postavením pracovníka organizace, ale i orgánu organizace, jakož i orgánu státněpolitické formy řízení národního hospodářství. Ve své funkci tedy jedná jednak jménem organizace, jednak jménem státu — tedy jako úřední osoba. Přitom v některých pracovněprávních vztazích vystupuje do popředí spíše jedna stránka (např. při sjednávání pracovních smluv), v jiných spíše druhá stránka (např. při ukládání kárných opatření podřízeným pracovníkům). Obě stránky subjektivity se vzájemně prolínají a doplňují a jedna nevylučuje druhou. Máme však zato, že jeho vůli ve vztazích účasti pracovníků na řízení a tudíž i při uzavírání kolektivní smlouvy lze přičítat též socialistické organizaci, které z ní budou vyplývat zpravidla povinnosti (majetkové i jiné), že vedoucí organizace zde jedná jako její část — byť se specifickým postavením — a že tedy vhodnější je přiznat právní subjektivitu socialistické organizaci, jejímž jménem jedná, tj. činí právní úkony její vedoucí.[43]) Formulace Základů zákonodárství proti uvedenému nařízení Rady ministrů VCSPS umožňuje ostatně i tento výklad.

Složitější situace je pokud jde o určení subjektu kolektivní smlouvy na straně pracujících. V socialistické pracovněprávní teorii se můžeme setkat s trojím názorem v této otázce. Nejčastěji se za subjekt kolektivní smlouvy na straně pracujících označuje kolektiv pracovníků[44]) nebo závodní výbor odborové organizace[45]) anebo základní odborová organizace (která jedná, tj. nabývá práv a zavazuje se prostřednictvím svého výkonného orgánu — závodního výboru.[46])

Sovětská úprava spíše naznačuje, že za subjekt kolektivní smlouvy se považuje příslušný odborový orgán. Formulaci „jménem kolektivu" lze chápat jako vyjádření zastupitelské funkce odborového orgánu vůči všem

[43]) Podrobněji k tomu M. Kalenská, cit. op., str. 66—73.

[44]) Takto např. N. G. Alexandrov, cit. op., str. 149; F. M. Leviant, cit. op., str. 34; A. V. Pjatakov, cit. op., str. 12; A. Je. Pašerstnik, cit. op., str. 48; Československé pracovní právo, I. část — učební text vysokých škol, SPN 1964, str. 55.

[45]) Srov. např. M. Zavacký, Právní problematika vztahů v kolektivu pracujících v závodě, Právnické studie, č. 1/1963, Bratislava, str. 146.

[46]) Takto např. M. Kalenská, cit. op., str. 60—66.

pracovníkům závodu. Vzhledem k tomu však, že kolektivní smlouvu schvaluje kolektiv pracovníků, má zřejmě tento kolektiv určitá oprávnění a je tedy i u něj spatřovat určité znaky právního subjektu.

Je nepochybné, že vyjádření zastupitelské funkce odborové organizace nelze posuzovat jako občanskoprávní instituci zastoupení a hledat u toho, kdo je zastoupen — tj. kolektiv pracujících, znaky právnické osoby. Z toho hlediska nelze vyloučit možnost považovat za subjekt kolektivní smlouvy i kolektiv pracovníků. *Hlavní oprávnění* však při účasti pracovníků *při výkonu zastupitelské funkce má zcela nepochybně závodní odborová organizace, jejímž jménem jedná závodní výbor.* Je zřejmě jen otázkou úvahy a vhodnosti, kdo je legislativně určen jako subjekt kolektivní smlouvy. Přitom je nutno vzít v úvahu, že jde o specifické právní formy, kdy zastupitelské funkce určitého orgánu nemusí vyplývat z oprávnění subjektu, jehož jménem jedná. Je-li odborová organizace v podniku početná (reprezentativní), je zcela přirozené, že přijímá roli zastupitelského orgánu všech pracovníků podniku.

Ostatně působnost kolektivní smlouvy nejen pro členy odborové organizace je v zákonných textech výslovně stanovena.[47])

Obsah kolektivních smluv

Předmětem úpravy kolektivními smlouvami jsou v současné etapě vývoje zkoumaných socialistických zemí především pracovní a mzdové podmínky. Mají tedy značný normativní význam.

Význam kolektivní smlouvy jako pramene práva se zdůrazňuje kupř. v *Základech zákonodárství SSSR a svazových republik o práci* tím, že kolektivní smlouvě je věnována II. hlava a širokým výčtem otázek, které má upravovat.[48]) Tato legislativní vyjádření funkce kolektivní smlouvy a ze-

[47]) V Základech zákonodárství SSSR v čl. 6 se stanoví: kolektivní smlouva se vztahuje na všechny dělníky a zaměstnance podniku, organizace, nezávisle na tom, jsou-li členy odborů či nikoliv. V maďarském zákoníku práce v § 10 odst. 1 se stanoví: „Kolektivní smlouva stanoví — v okruhu a v mezích určených právním předpisem — předpisy o právech a povinnostech podniku a pracovníků, jakož i zásady jejich provádění." V čs. zákoníku práce v § 20 odst. 2 se stanoví: „V kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku . . ."

[48]) V SSSR zákonné texty nejen umožňují, ale dokonce požadují, aby kolektivní smlouva obsahovala: základní ustanovení o pracovních otázkách a o mzdě stanovená pro daný podnik (organizaci). Má obsahovat i ustanovení o pracovní době, o přestávkách v práci, o výplatě mzdy, o materiálních stimulech, o ochraně práce. Jde o rozvedení a konkretizaci práv — tedy o normativní obsah kolektivní smlouvy. Pro kolektivní smlouvu je určen i další obsah: vzájemné povinnosti vedení a kolektivu k plnění výrobních plánů, k zdokonalování organizace výroby a práce, k zavádění nové techniky a zvyšování produktivity práce, k rozvoji socialistického soutěžení, k upevňování pracovní kázně, ke zvyšování kvalifikace apod. Kolektivní smlouva musí obsahovat též závazky vedení i odborových výborů k rozšiřování účasti pracovníků na řízení výroby, ke zdokonalování normování práce a hmotným stimulům, ke stanovení povinností i výhod vedoucích ke zlepšování životních, kulturních a sociálních podmínek, k rozvoji výchovné a kulturně masové práce.

jména zdůraznění jejího normativního obsahu je odrazem současných tendencí a metod uplatňovaných v řízení národního hospodářství.

Československý zákoník práce naznačuje ve svém § 20 obsah kolektivních smluv velmi obecně vytčením tří hlavních účelů kolektivních smluv: (zabezpečení rozvoje socialistické organizace; zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků; upevňování vztahů soudružské spolupráce), avšak v některých ustanoveních zákoníku práce se úprava kolektivními smlouvami předvídá a usnesení vlády ČSSR a ÚRO stanoví souhrnně, co může a má kolektivní smlouva obsahovat.[49]) I zde se objevují závazky normativní povahy.

V maďarském zákoníku práce je rovněž kolektivní smlouva zařazena mezi předpisy o pracovním poměru. V § 10 odst. 1 je obsah kolektivních smluv definován takto: „Kolektivní smlouva stanoví v okruhu a v mezích

[49]) Srovnej usnesení vlády ČSSR a ÚRO, publik. pod č. 103/1975 Sb., podle něhož má kolektivní smlouva obsahovat:

a) konkrétní závazky organizace a pracovníků k zabezpečení plánovaných úkolů organizace (např. v oblasti zlepšení organizace práce, plné využívání nové techniky, efektivní využívání surovin, materiálů, upevňování pracovní kázně a snižování přesčasové práce apod.), dále závazky týkající se výchovné a vzdělávací činnosti (např. podnikové a ostatní formy vzdělávání pracujících) i hmotné zainteresovanosti (různá opatření vedoucí ke zlepšení odměňování, např. rozdělení průměrných mezd mezi jednotlivé útvary, věcná a politickoorganizační opatření k zajištění pokrokové úrovně norem a potřeby práce apod.);

b) závazky, které podle zmocnění v právních předpisech stanoví, zejména podrobné podmínky pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích organizace, dále postup a podmínky přiznávání odměň při významných pracovních a životních výročích za dlouholeté úspěšné výsledky práce; dále nejsou-li některé podmínky odměňování upraveny právními předpisy, kolektivní smlouva stanoví podle zmocnění uvedeného v právních předpisech zejména výši příplatků za práci v nočních směnách, způsob a rozsah mzdového zvýhodnění za práci o sobotách a nedělích a podmínky pro jeho poskytování; rovněž může podle zmocnění uvedeného ve mzdových předpisech stanovit např. jednotný příplatek za práci přesčas ve dne, v noci a v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, je-li to odůvodněno povahou práce, popř. poskytování přiměřené paušální odměny některým pracovníkům, časové období pro výplatu prémií a odměn, pokud má být delší než jeden měsíc apod.;

c) konkrétní závazky v zájmu zlepšení pracovních, zdravotních, sociálních a ostatních životních podmínek pracujících na příslušný kalendářní rok (např. vybudování zařízení na odstranění hluku nebo prašnosti, vybavení a provoz zdravotnického střediska, zřízení jeslí či mateřské školy nebo vybavení závodní jídelny ke zlepšení jejího prostředí, úprava a vzhled pracovišť, pomoc při bytové výstavbě, zlepšení dopravy pracovníků do práce a z práce, vybudování, vybavení a údržba rekreačního objektu pro podnikovou rekreaci, zřízení sběren prádla a oděvů k čištění, zlepšení péče o ženy — zejména těhotné ženy, matky a osamělé ženy s dětmi, o pracovníky se změněnou pracovní schopností apod.);

d) kolektivní smlouva obsahuje též ustanovení o výši přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb nad minimální příděl v příslušném roce, o rozdělení prostředků tohoto fondu na jednotlivé závody, popřípadě o vyloučení pracovníků, jimž bylo uloženo kárné opatření, z výhod poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb. Rozpočet fondu kulturních a sociálních potřeb je součástí obsahu kolektivní smlouvy.

určených právním předpisem — pravidla o právech a povinnostech podniku a pracovníků, jakož i zásady jejich provádění." Zákoník práce a prováděcí nařízení stanoví, které otázky může upravovat kolektivní smlouva. Ministr práce a Ústřední rada odborů spolu s odvětvovými ministerstvy a ústředními odvětvovými výbory odborových svazů vydávají směrnice, které jsou určitým návodem pro přípravu a vyhotovení kolektivních smluv. Tyto směrnice však nejsou závazným právním předpisem (jde o akt řízení).[50])

[50]) Právní předpisy ponechávají kolektivní smlouvě v MLR úpravu řady důležitých otázek (práva a povinnosti pracovníků a zásady jejich provádění — ve smyslu § 10 odst. 1), např.:

- stanovení prací vhodných pro ženy a mladistvé a stanovení oborů, kde se pracuje na směny;
- v rámci zákonem stanovených hranic stanovení délky zkušební doby, délky výpovědních lhůt, popř. dalších opatření ve prospěch zaměstnanců, kteří pracují v podniku delší dobu a vynikají dobrou prací, pro případ výpovědi;
- v rámci celkové pracovní doby podmínky, omezení a způsob rozvržení pracovní doby, podmínky nařízení pohotovosti a práce přesčas, stanovení případů konání noční práce, práce ve dnech odpočinku a ve dnech pracovního klidu;
- postup při zavádění a změně pracovních norem a formy odborové spolupráce při změnách pracovních norem, určení podmínek výplaty zálohy na mzdu i mzdového příplatku ve zvláštních případech, případy, kdy se prodlužuje lhůta k oznámení nesprávně vypočtené mzdy;
- určení míry naturálních požitků, příspěvků podniku na stravu v podnikovém stravování a výše úhrady pracovníkem, výše poplatků za internátní ubytování, poskytování pracovních oděvů (zejména pracovní obory, v nichž je nárok na pracovní oděv, doba, na kterou se poskytuje a, po jejímž uplynutí se stává vlastnictvím pracovníka, i další podmínky poskytnutí);
- způsob ukládání jednotlivých disciplinárních opatření v mezích stanovených zákoníkem práce; kolektivní smlouva může stanovit, že s disciplinárním opatřením propuštění či přeložení je spojeno snížení, popř. odnětí některých naturálních požitků, zvýhodněného nákupu, prémií a částek z podílového fondu ke konci roku, a to buď samostatně, nebo společně, nejdéle na dobu 1 roku; kolektivní smlouva může stanovit, že při neomluvené pozdní docházce nebo absenci se na uložená kárná opatření nevztahují některá zákonná omezení, např. časová omezení dobou 1 roku;
- způsob výpočtu průměrného výdělku;
- zařazení pracovních funkcí do jednotlivých podílových kategorií, formy a míry jiného podílení, zásady a systém poskytování peněžních podílů včetně nároků pracovníků nepřítomných v průběhu roku (např. pro mateřskou dovolenou, konání veřejných povinností, vojenské cvičení apod.) na podíly koncem roku, jakož i podmínky tvorby rezervy z fondu (§ 12 odst. 1 nař. č. 13/1967, o použití podílového fondu a hmotné zainteresovanosti pracovníků ve vyšších funkcích).

Další obsah kolektivní smlouvy v MLR mimo stanovení práv a povinností pracovníků a organizací není příliš široký. Zlepšování pracovních podmínek je zahrnuto především v plánech, na které se vztahují příslušné právní předpisy, zejména pokud jde o sociální normy a normy ochrany práce. V souvislosti s tím není třeba zvláštní dohody, protože odpovídající úroveň zabezpečují obecně závazné právní předpisy. Pokud jde o způsob použití částek vyčleněných z podílového fondu pro sociální a kulturní potřeby, rozhoduje o něm podnikový odborový orgán a není tedy třeba zahrnovat podrobná pravidla o jeho využití do kolektivní smlouvy.

Srovnáváme-li právní úpravu kolektivních smluv v SSSR, ČSSR a MLR vidíme, že všechny kolektivní smlouvy v postatě obsahují právní normy na úrovni podniku (organizace), že tedy jde o pramen práva lokální povahy.[51]) Jde o smlouvy normativního charakteru, tj. o smlouvy, které obsahují závazky, které upravují obecně některé prvky pracovního poměru (mzdová a některá další práva a povinnosti pracovníků a organizací). Jde o prvky pracovních poměrů, které jsou určeny druhově (druhovými znaky) s neurčeným počtem případů. Kolektivní smlouvy nahrazují v mezích své působnosti prováděcí předpisy k zákoníkům práce. To znamená, že z nich vznikají práva a povinnosti nejen subjektům, které je uzavírají, ale i individuálně neurčeným subjektům dalším (pracovníkům). Kolektivní smlouva má tedy stejné právní následky jako právní předpis. S právními předpisy však musí být v souladu, jinak by ustanovení, které je s právním předpisem v rozporu, bylo neplatné. Závaznost ustanovení kolektivních smluv vyplývá z pracovněprávních kodifikací. Kolektivní smlouvy mají význam diferenciační, tj. v rámci jednotné pracovněprávní kodifikace upravit některé otázky podle povahy práce, pracoviště, atp.

Nejširší normativní obsah má kolektivní smlouva v MLR. To souvisí s uplatněním systému nového řízení národního hospodářství a regulačním systémem zákoníku práce. V tomto systému je rozšířena samostatnost podniků, okruh pravomoci jejich rozhodování, možnosti samostatnějšího hospodaření s prostředky závislými na hospodářských výsledcích. V souvislosti s tím ponechal zákoník práce podrobnou úpravu řady pracovněprávních otázky podle povahy práce, místních podmínek apod.

Také v SSSR má kolektivní smlouva značný normativní význam. Jde o výraz změn v řízení národního hospodářství, které se uskutečňují zejména od r. 1965. Jsou spojeny s usnesením zářijového pléna ÚV KSSS z r. 1965, který přijal rozhodnutí o provedení hospodářské reformy. Tato reforma zahrnuje celý systém opatření zaměřených na posílení ekonomických metod hospodářského řízení na úkor metod administrativních. Více se využívá principu hmotné zainteresovanosti jak osobní, tak i kolektivní.

Ostatně i v ČSSR má kolektivní smlouva výrazný normativní význam, zejména v hospodářských organizacích, kde se stanoví v kolektivní smlouvě podmínky pro vznik nároků na podíly na hospodářských výsledcích organizace, podmínky pro vznik nároku na různé mzdové příplatky, apod.

Obsah kolektivních smluv v uváděných zemích se ovšem nevyčerpává jen závazky normativní povahy. Jejich součástí jsou *i závazky smluvně právní povahy*, tj. závazky, v nichž všechny prvky právního vztahu jsou individuálně určeny (subjekty, objekt, práva a povinnosti). Jde o závazky, v nichž se kupř. organizace zavazuje vybudovat určité sociální nebo kulturní zařízení (závodní jesle, mateřskou školu, stadión, podnikovou re-

[51]) Podrobně o lokálních normách např. J. Jónczyk, Zakladowe (lokalne) normy prawa pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Wroclawskiego, 1975.

kreační chatu apod.). V některých závazcích se zavazuje k určité činnosti závodní odborový výbor (např. k zorganizování určité akce). Konečně součástí uvedených kolektivních smluv, zejména v SSSR a ČSSR, bývá i určitý neprávní obsah, např. vytyčení úkolů a cílů, informační údaje o plnění plánovaných úkolů a hospodaření v uplynulém období, o průměrné mzdě apod., jakož i reprodukce některých základních ustanovení o otázkách práce a mzdy podle platného zákonodárství.

Ve všech uváděných zemích kolektivní smlouvy svým obsahem navazují na národohospodářské plány. Národohospodářské plány a podnikové plány se vypracovávají na pětileté a jednoleté období. Mimo úkolů ekonomických a v souvislosti s nimi obsahují opatření týkající se zlepšení pracovních a životních podmínek pracovníků včetně příslušných prostředků pro odměňování práce; tedy plány sociálního rozvoje podniku. Samostatnou kapitolou plánů je část věnována tomuto rozvoji zahrnujícímu komplexní socialistickou péči o pracovníky. Zároveň s přípravou plánů podniky (organizace) zpracovávají své kolektivní smlouvy, a to v SSSR a ČSSR zpravidla na období 1 roku, v MLR zpravidla na období 5 let (každý rok kolektivní smlouvu hodnotí a připravují změny a doplňky).

Nutno upozornit, že řadu otázek, které v MLR upravuje kolektivní smlouva, jsou v SSSR a v ČSSR upravovány v pracovních řádech, které vydává podnik v dohodě se závodním výborem odborové organizace. Ostatně je dosti obtížné určit, zda určité otázky mají být upravovány pracovním řádem či kolektivní smlouvou. Jsou-li kolektivní smlouvy uzavírány na období 1 roku, pak je třeba pracovnímu řádu ponechat relativně stabilnější otázky organizace procesu společenské práce a kolektivní smlouvě otázky, které se budou vyvíjet dynamičtěji.[52]) Jsou-li kolektivní smlouvy uzavírány na pětileté období, pak toto dělící kritérium zřejmě pozbývá opodstatněnosti. Praxe MLR ukazuje, že určité věcné dělící kritérium mezi podnikovou kolektivní smlouvou a pracovním řádem bude zřejmě obtížné. Ostatně v MLR je předepsáno kolektivní smlouvu učinit přístupnou pracovníkům (obdobně jako se požaduje vyvěšení pro pracovní řády v SSSR a ČSSR). V MLR je vedle kolektivní smlouvy jako lokální normativní akt vydáván podnikový řád ochrany práce, který obsahuje podrobná ustanovení k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci podniku (§ 8 a 9 zák. práce), což v jiných zemích upravují zpravidla podniková pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V MLR byla zřejmě opuštěna tradiční koncepce pracovního řádu.

Kolektivní smlouvy v PLR — nadpodnikové, o nichž byla zmínka shora, určují podrobné podmínky odměňování pracovníků a poskytování jiných nároků podle zásad stanovených Radou ministrů v dohodě s ÚRO a pracovní podmínky vyplývající z odlišností odvětví nebo závodu. Tyto kolektivní smlouvy mají tedy normativní obsah a upravují v podstatě ta práva a povinnosti, které v SSSR, ČSSR a MLR upravují resortní mzdové předpisy. Kolektivní smlouvy v PLR se uzavírají na dobu 5 let.

[52]) Srov. M. Kalenská, cit. op., str. 133.

Předmětem úpravy kolektivní smlouvy nemohou být otázky, které jsou kogentním (imperativním) způsobem upraveny v pracovním zákonodárství. Vyplývá to zpravidla přímo ze socialistických kodifikací, které tuto skutečnost stanoví různým způsobem,[53]) který ve svých důsledcích omezuje předmět úpravy kolektivní smlouvy jen na případy, které předvídá či umožňuje právní předpis. Obdobně tomu je i pokud jde o nadpodnikové kolektivní smlouvy.[54])

Omezenost předmětu úpravy kolektivní smlouvy vyplývá z charakteru *socialistického pracovního zákonodárství, které upravuje převážnou část realizace sociálních práv občanů* jednotně pro všechny pracovníky. Připouští jen nutné diference podle povahy povolání, podle místních podmínek apod. a při jejich úpravě má své důležité místo kolektivní smlouva. Nicméně vzhledem k *jednotnosti, značné podrobnosti a převažující kogentnosti — což jsou přednosti socialistické pracovněprávní úpravy — nemůže mít kolektivní smlouva v socialistické společnosti tutéž funkci a tentýž význam jako v kapitalistické společnosti*, kde jde o jiný třídněpolitický kontext a nástroj třídního boje a získávání jeho pomocí lepší uspokojování sociálních potřeb a zlepšování pracovních podmínek. V socialismu jde o *nástroj účasti pracujících jako společenských vlastníků na řízení a zpravidla diferenciace jejich pracovních a životních podmínek* především na úrovni podnikové (v PLR na úrovni oborů). Kolektivní podniková smlouva může mít nepochybně větší význam ve výrobním podniku, kde různými opatřeními — včetně projevů iniciativy pracovníků — lze zlepšit hospodářské výsledky a v důsledku toho i příjmy pracovníků i různá zařízení, pro ně než v organizacích nevýrobních.

Závaznost kolektivních smluv

Plnění normativních závazků kolektivní smlouvy, z nichž vznikají nároky jednotlivým pracovníkům, mohou pracovníci vymáhat stejnými způsoby jakými se vymáhají ostatní nároky z pracovního poměru, tj. způsobem pro řešení individuálních pracovních sporů. Jsou to v PLR zejména roz-

[53]) Tak např. Základy zákonodárství o práci SSSR a svazových republik v čl. 5 stanoví, že „ujednání o práci, která zhoršují postavení dělníků a zaměstnanců v porovnání s pracovním zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik nebo které jsou jinak s tímto zákonodárstvím v rozporu, jsou neplatné". Zákoník práce ČSSR v § 20 odst. 2 stanoví, že v kolektivních smlouvách mohou být upraveny podle dalších ustanovení tohoto zákoníku, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů, též některé pracovní a mzdové podmínky. Normativní obsah kolektivní smlouvy je tedy přípustný jen tam, kde to dovoluje, resp. kde to předvídá právní předpis nebo směrnice ústředních orgánů. V jiných případech jsou takové závazky v rozporu s právními předpisy a tudíž neplatné. Maďarský zákoník práce stanoví v § 8 odst. 3, že kolektivní smlouva se může od jiného předpisu upravujícího pracovní poměr odchylovat jen potud, pokud to takový předpis připouští.

[54]) Polský zákoník práce v čl. 238 předvídá, že kolektivní smlouva upraví podrobné podmínky odměňování pracovníků a poskytování jiných nároků podle zásad stanovených radou ministrů ve shodě s čl. 79 a pracovní podmínky vyplývající z odlišnosti

hodčí komise (závodní, příp. odvolací), popř. soudy; v SSSR komise pro pracovní spory, odborové výbory a okresní (městské) lidové soudy; v ČSSR rozhodčí komise ustavené v závodech, popř. soudy; v MLR rozhodčí komise a oblastní rozhodčí komise (popř. soudy).

Spory ze závazků smluvněprávních, tj. těch, které směřují ve prospěch celého kolektivu nebo jeho určitých skupin a nezakládají tedy nároky jednotlivců, řeší nadřízený orgán hospodářský spolu s příslušným vyšším odborovým orgánem. Podle čs. zákoníku práce lze v kolektivní smlouvě sjednat sankce na neplnění kolektivní smlouvy a rozhodčí orgán, který by takový spor řešil.

Neplnění *závazků odborového orgánu* lze postihnout jen morálněpolitickou cestou (kritika na schůzi, odvolání z funkce apod.).

Odborové orgány mají právo v zájmu kolektivu pracujících vystoupit za splnění závazků kolektivní smlouvy před hospodářskými i státními orgány. Mají právo též zastupovat pracovníka před soudy, jinými úřady a ostatními orgány v otázkách týkajících se jeho životních a pracovních podmínek. V MLR může odborová organizace v otázkách týkajících se pracovního poměru pracovníka zastupovat — v jeho zájmu a jeho jménem — a v jeho zastoupení postupovat i bez zvláštního zmocnění (§ 15 odst. 2 zákoníku práce).

Nesplnění závazku kolektivní smlouvy (zaviněné) vedoucími pracovníky na všech stupních řízení (které v mezích své působnosti jsou za splnění odpovědni) a pracovníků v kolektivní smlouvě jmenovitě uváděných se považuje za porušení pracovní kázně. Odborová organizace je oprávněna učinit návrh, aby pracovník byl za porušení kolektivní smlouvy volán k odpovědnosti, např. kárně stíhán, odvolán z funkce apod. Kromě toho zde může za určitých okolností přijít v úvahu i stíhání jako při porušení právního předpisu.

МАРИЯ КАЛЕНСКА

Участие работников в управлении предприятием в социалистических странах

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются вопросы участия работников в управлении предприятием в социалистических странах прежде всего в СССР, ЧССР, ВНР и ПНР. Исходным пунктом служат как законодательство указанных стран, так и социалистическая теория трудового права. Исследование данной темы проводится не только с точки зрения конкретных правовых форм участия работников в управлении, но и с учетом их

odvětví nebo závodu. Dále v čl. 239 stanoví, že „ustanovení kolektivní smlouvy nemohou být pro pracovníky méně výhodné než ustanovení zákoníku, jiných zákonů nebo předpisů vydaných radou ministrů. Navíc podle čl. 240 § 2 „kolektivní smlouva musí být v souladu se stanoviskem ministra práce, mezd a sociálních opatření". I zde tedy jde o to, že předmět úpravy je omezený.

общественно-экономической природы. При этом особое внимание уделяется месту и функции профсоюзного движения в условиях социалистического строя.

Статья подразделена на 6 глав, основные выводы которых сводятся к следующему:

I. Участие трудящихся в управлении предприятием как выражение их участия в реализации общественной собственности

Характеризуя *общественные трудовые отношения*, которые представляют собой общественно-экономическую основу трудового отношения, необходимо отправляться от сведений политической экономии, что социалистическое предприятие, как коллектив производителей, является необходимым звеном общественного разделения труда, осуществляющим определенные частичные функции общественной собственности. Общественный трудовой процес в рамках трудового коллектива подлежит управлению; отношения подчиненности и начальствования — это отношения внутри коллектива и не разделяют коллектив на какой-то управленческий орган и подчиненные структурные подразделения. Это — отношения, являющиеся составной частью экономических отношений. Присваивание коллективном предприятия осуществляется от имени общества и по его поручению, причем деятельность коллектива предприятия осуществляется от его же имени, что выражается в ведении хозяйства по хозрасчету, в наличии коллективной материальной заинтересованности и т. д. Общая природа общественных трудовых отношений выражатеся в том, что отдельная личность реализует общественную собственность на средства производства прежде всего путем вступления в тот или иной трудовой коллектив, в рамках которого выполняет работу, за что и получает свою долю общественного продукта, отчасти из средств присваиваемых предприятием, отчасти за счет общественных фондов потребления и посредством тех или иных групп или же непосредственно принимает участие в управлении деятельностью коллектива. *Таким образом, участие работников в управлении трудовым коллективом является неотъемлемой составной частью реализации общественной собственности (неотъемлемой частью экономических отношений).*

Там, где в общей природе общественной собственности фигурируют „общество, производственный коллектив и отдельная личность", в конкретном экономическо-правом подобии фигурируют „государство и его органы, производственный коллектив в подобии государствеинной хозяйственной организации с правосубъектностью и отдельная личность". Аналогично обстоит дело и в отношении правовой формы общественного трудового отношения. Учитывая свои возможности выражения, право индивидуализирует сложное общественное трудовое отношение, подразделяя его в несколько правовых отношений: в частности, трудовое отношение, правоотношения участия граждан в управлении предприятием, отношения социального обеспечения и т. п. Правоотношения, возникающие в надстройке, имеют свою общественно-экономическую основу в экономическом базисе. *Правоотношения в процессе участия работников в управлении предприятием не являются административно-правовыми отношениями, а представляют собой неотъемлемую часть трудовых правоотношений.*

II. Функция, значение и характер правовой регламентации участия работников в управлении предприятием

Экономические и правовые формы общественной собственности и общественных трудовых отношений не находятся в полном соответствии со своей общей экономической природой, особенно в начальном периоде строительства социалистического общества. Между тем, характеристика общественных трудовых отношений отличается в зависимости от того, выводится ли она только из общей природы или только из форм этих отношений или же отправляется лишь от форм явлений на первых этапах строительства социалистического общества либо этапе строительства развитого социализма. Это несоответствие мотивировано рядом причин, как-то: подчиненность трудового процесса технологическим аспектам производства, разделение труда, традиционные формы и традиционные взгляды на новые явления, влияние из-за границы и т. п. Сюда же относятся и различные мотивационно-личностные неантагонистичес-

кие противоречия, возникающие между работниками, группами работников и трудовыми коллективами, либо между коллективами работников и обществом и т. п.

Участие работников в управлении предприятием способствует разрешению и устранению мотивационно-личностных противоречей. Это участие содействует углублению соответствия между формой проявления общественной собственности и ее же общей сущностью, а тем самым и тому, чтобы работники все больше чувствовали себя носителями *общественной собственности, чтобы и впредь укреплялось в них* чувство ответственности, стремление проявлять активность и инициативу, развивать науку и технику и вообще *эффективность народного хозяйства и всесторонне развивать свою личность а тем самым о общество.*

Учитывая специфичность отношений участия работников в управлении, сопоставляя их, скажем, с трудовым отношением, эти отношения могут быть названы *как коллективные трудовые правоотношения,* хотя таковое обозначение и может вызвать определенного рода сомнения.

III. К вопросу об историческом развитии профсоюзного движения

Формирование специального законодательства, касающегося профсоюзов и их вмешательстве в трудовые отношения, относится к концу 19 века, когда состоялась отмена запрета объединения работодателей и работников — сперва как законодательства *дискриминационного характера по отношению к профсоюзам.*

Права профсоюзов, в частности *права граждан объединяться в профсоюзах,* права профсоюзных организаций коллективного договариваться об условиях труда и т. п. относятся, как правило, к числу так назыв. *социальных прав,* представляющих собой определенную группу важнейших прав человека. Между тем как Парижская коммуна оказала выразительное влияние на формулировку и развитие понятия особенно политических прав, на форсирование понятия социальных прав значительно повлияла Великая Октябрьская революция в России. Акцентируя социальные права, она поощряла рабочий класс ряда других стран на борьбу за улучшение условий труда и положения трудящихся, а в силу этого и государства к принятию ими различных социально-политических мер, направленных на сдерживание проявлений недовольства и революционного натиска и настроения рабочих. Особенно государства, оказавшиеся после первой мировой войны истощенными и ослабленными, вынуждены были в силу наличия организованной борьбы рабочего класса сделать ряд уступков. Положение профсоюзов и условия труда рабочих и служащих проникли даже на мировую арену.

На мирных переговорах, состаявшихся в 1919 году в Версаль, было приятно решение учредить *Международную Организацию Труда.* В отличие от прежней традиционной практики был принят исторически новый порядок заключения международных договоров, в которых делегатам самих представительных организаций рабочих и служащих и организаций-работобателей признается равное положение с правительственными делегатами. Тем не менее только после второй мировой войны проявляется ярко выраженное изменение позиции предпринимателей и буржуазных государств по отношению к профсоюзному движению. Положение профсоюзов ярко и четко сформулировано в филадельфской Декларации от 1944 года, вошедшей в новую конституцию МОТ, далее в соглашениях МОТ № 87 о свободе профсоюзов и защите профсоюзных прав от 1948 года и № 98 о правах организовываться и заключать коллективные договоры и, наконец, в международных соглашениях о правах человека. Предприниматели прибегают к применению новой тактики по отношению к рабочему движению. Имеет место частичное удовлетворение требований рабочих, но в то же время предприниматели прилагают усилия заинтересовать рабочих в повышении производительности труда и качества производства, в обеспечении непрерывности и бесперебойности работы (без забастовок) и т. п., следовательно, заинтересовать их во всестороннем развертывании производства в качестве эквивалента за удовлетворение указанных требований. В этом заключается суть политики так назыв. „классового примирения" или „классового мира".

Развитие профсоюзного движения, в частности в последнее время все усиленнее идет по пути объединения, собирая тем самым все больше сил для осуществления

своих требований. Профсоюзы рабочих и служащих представляют собой скорее организованную *политическую силу вне предприятия,* между тем как *в предприятиях определенную поль в представительствовании играют комитеты (советы)* предприятий, избираемые коллективами работников. Но комитеты (советы) предприятий, на учреждение которых профсоюзы, как правило, оказывают определенного рода влиянис, никогда не суть преимущественно органами по интересам самих рабочих и служащих. В частности, в их задачу входит осуществление „сотрудничества" с руководством предприятия. Впрочем, между профсоюзами рабочих и служащих и предпринимателями также осуществляется в различных формах сотрудничество, что зависит от остроты классовой борьбы.

IV. Профсоюзы и их положение в социалистических странах

Положение профсоюзов в социалистических странах отличается от их положения в капиталистических государствах. В силу национализации и кооперирования значительного большинства средств производства были по сути дела ликвидированы классовые противоречия между гражданами. Профсоюзы в капиталистических странах по сути дела могут от имени трудящихся предъявлять требования, не принимая во внимание то, если, скажем, повысилась производительность труда, так как они могут добываться того, чтобы предприниматели удовлетворяли эти требования и за счет снижения ожидаемой ими прибыли или же, полагая, что достижение лучших итогов хозяйствования — это дело прежде всего самих предпринимателей. Профсоюзы же в социалистическом обществе всегда должны учитывать возможность достижения результатов хозяйствования и стремиться к их повышению своим влиянием и своей деятельностью. Следовательно, они не могут быть только организациями по интересам рабочих и служащих, но и организациями, которые сотрудничают с государством и с руководством предприятий. Впрочем, необоснованные выгоды тех или иных категорий работников непременно сказались бы как урон для иных категорий работников. На эту двойную функцию профсоюза указывал уже В. И. Ленин.

Организационная структура процесса объединения в профсоюзы в социалистических странах, в частности производственно-территориальный принцип объединения в профсоюзы, организационное единство и численность членского состава в социалистических государствах позволяют профсоюзам принимать на себя как функцию представительствования всех трудящихся (не только членов профсоюзов) в обслуживаемом ими структурном подразделении, так и осуществление иного рода деятельности, относящейся, как правило, к компетенции органов государственного управления.

V. Формы участия работников в управлении предприятием

В рассматриваемых социалистических странах участие трудящихся в управлении предприятием осуществляется, главным образом, через профсоюзы или органы, в деятельности которых профсоюзы принимают участие или влияют на таковую. Определенного рода отличающиеся формы имеются в ПНР. Во всех социалистических странах сохранен принцип управления предприятием одним ответственным руководителем, компетенция которого в отношении принятия тех или иных мер осуществлением участия работников в управлении несколько ограничена.

В наше время используемая классификация форм участия работников в управлении предприятием недостаточно отражает отличающиеся черты отдельных форм. Права профсоюзов уместно подразделять на:

1. *основные профсоюзные права* (защита интересов своих членов, организации в правовом отношении обучения, деятельности по интересам и т. п.);
2. *права, проистекающие из функции заводского представительствования*
   а) *взаимодействие* (участие в подготовке мероприятий предприятием, консультирование задуманных мероприятий, внедрение прогрессивных методов труда и т. п.);
   б) *совместное принятие решений* (акты, принимаемые предприятием, в отношении их реализации или правомочности нуждаются в наличии согласия либо договоренности с профсоюзным органом);

аа) в индивидуальных случаех (например, в связи с увольнением работника по инициативе организации и т. п.)

бб) локальные нормативные акты (например, правила внутреннего трудового распорядка, правила премирования, заводские правила по обеспечению безопасности и охраны здоровья при работе и пр.)

в) *коллективные договоры* в качестве нормативных договоров

3. *принятие на себя некоторых видов деятельности, осуществляемых вообще органами государственного управления* (например, организация и управление вопросами страхования на случай временной нетрудоспособности, общественный контроль за безопасностью и охране здоровья при работе и за соблюдением трудового законодательства или решение трудовых споров на заводах).

Теория трудового права, также общая теория государства и права и органы законодательных предположений должны уделить внимание новейшим явлениям в области права, в частности вопросам изменения методов правового регулирования трудовых отношений, локальным нормативным актам и другим формам участия работников в управлении предприятием.

VI. Коллективные договоры

Коллективные договоры, являющиеся одним из важнейших инструментов участия работников в управлении предприятиями, заключаются в СССР, ЧССР, ВНР и ПНР.

Современной правовой регламентацией коллективных договоров предоставляется им весьма широкая нормативная компетенция. Учитывая, однако, характер трудового законодательства, которым весьма подробно и повелевающе регулируются трудовые правоотношения единообразно для всех работников, в чем и состоит его преимущество, коллективным договорам придается им же дифференцирующая роль, т. е. урегулировать некоторые вопросы с учетом местных условий, причем только там, где это законодательством допускается или требуется. Вот почему коллективные договоры в социалистических государствах не могут иметь то же самое значение как коллективные договоры в капиталистических странах.

Коллективные договоры могут подразделяться на договоры на уровне предприятий (заводские, цеховые) и на договоры сверх уровня предприятий. Наряду с нормативными обязательствами содержатся в них обязательства договорно-правового характера и морально-политические обязательства. Законодательством разрешается также вопрос, касающийся общеобязательности коллективных договоров и санкций на случай невыполнения обязательств. Определяя правосубъектность можно исходить из того, что коллектив работников в структурно-организационной правовой форме предприятия, от имени которого выступает директор данного предприятия, может выражать несколько отличающиеся интересы нежели коллектив работников в структурно-организационной форме профсоюзной организации, хотя и основные интересы обеих форм в отношении эффективного использования средств производства совпадают; разрешение неантагонистических противоречий может иметь место и посредством коллективных договоров либо иных форм участия работников в управлении.

MARIE KALENSKÁ

La participation des travailleurs à la direction des entreprises dans les Etats socialistes

RÉSUMÉ

L'étude est consacrée aux questions de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise dans les pays socialistes et cela avant tout dans l'URSS, dans la République socialiste tchécoslovaque, la République populaire hongroise et la République populaire polonaise. Elle s'inspire d'une part des textes de lois des pays examinés, d'autre part de la théorie socialiste du droit du travail. Le sujet est exami-

né non seulement du point de vue des formes juridiques concrètes de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise mais aussi en considération de leur essence socio-économique. Une attention particulière est accordée à la situation et à la fonction du mouvement syndical dans le régime socialiste.

L'étude est répartie en six chapitres dont les principales conclusions sont les suivantes:

I. *Participation des travailleurs à la direction de l'entreprise en tant que l'expression de leur participation à la propriété collective*

L'établissement de la caractéristique *des rapports sociaux de travail* qui représentent la base socio-économique du rapport de travail doit s'inspirer des acquisitions de l'économie politique lesquelles caractérisent l'entreprise socialiste comme étant la collectivité de producteurs laquelle est l'élément nécessaire de la division du travail social exerçant certaines fonctions partielles de la propriété collective. Dans le cadre de la collectivité de travail, l'activité du travail social doit être dirigée; les rapports de subordination et de supériorité sont des rapports existant au sein de la collectivité et ne partagent pas la collectivité en un organe de direction et éléments subordonnés. Ce sont des rapports qui font partie des rapports économiques. La collectivité d'entreprise s'approprie d'une part au nom de la société et en vertu de sa délégation, d'autre part elle agit en son nom propre ce qui se manifeste par son autonomie financière (le khozrastchot), son intéressement collectif matériel etc. L'essence générale des rapports sociaux de travail réside dans le fait que l'individu réalise la propriété collective des moyens de production en premier lieu en entrant dans une collectivité déterminée de travail et en exécutant dans son cadre un travail en contrepartie duquel il participe au produit social, d'une part sur les moyens que s'approprie l'entreprise, d'autre part sur les fonds sociaux de consommation, et dans le fait qu'il prend part, par l'intermédiaire des groupes déterminés ou directement, à l'activité de la collectivité de travail. *La participation des travailleurs à la direction de la collectivité de travail représente donc la partie inséparable et intégrante de la réalisation de la propriété collective (la partie intégrante des rapports économiques).*

Là où dans la substance générale de la propriété collective figure „la société, la collectivité de production et l'individu" là, dans sa forme concrète, savoir économique juridique, figure „l'Etat avec ses organes, la collectivité de production organisée sous forme de l'organisme économique d'Etat doué de la personnalité morale et l'individu". Il en est analogiquement ainsi même en ce qui concerne la forme juridique du rapport social de travail. Vu ses possibilités de traduction le droit individualise le rapport compliqué social de travail en plusieurs rapports juridiques: surtout en rapport de travail, rapports de la participation des citoyens à la direction de l'entreprise, rapports de l'assurance sociale etc. Les rapports juridiques qui se forment dans la superstructure ont leur fondement socio-économiques dans la base économique. *Les rapports juridiques des travailleurs à la direction de l'entreprise ne sont pas des rapports juridiques administratifs mais ils constituent la partie intégrante des rapports juridiques de travail.*

II. *Fonction, signification et nature de la réglementation de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise*

Les formes économiques ainsi que juridiques de la propriété collective et celles des rapports sociaux de travail ne sont pas tout à fait en harmonie avec leur substance économique générale, surtout dans les périodes initiales de la construction de la société socialiste. La caractéristique des rapports sociaux de travail diffère alors suivant qu'elle est déduite seulement de la substance générale ou seulement de leurs formes, ou qu'elle part des formes qu'ils revêtent dans les débuts de la construction du socialisme ou à l'étape du socialisme développé. Les causes de ce désaccord sont multiples, par ex. la subordination du processus de travail aux côtés technologiques de la production, la division du travail social, les formes traditionnelles et les vues traditionnelles des phénomènes nouveaux, les influences extérieures etc. Sont en

rapport avec ce fait également les différentes contradictions non antagonistes d'intérêt qui naissent entre les travailleurs, le cas échéant, leurs groupes et les collectivités de travail ou entre les collectivités de travail et la société et ainsi de suite.

La participation des travailleurs à la direction de l'entreprise contribue à résoudre et à faire disparaître les contradictions d'intérêt. Elle agit à ce que les formes que prend la propriété collective soient mises de plus en plus en harmonie avec leur essence générale, à ce que les travailleurs se sentent toujours davantage les titulaires de la propriété collective, à ce que se fortifie en eux le sentiment de la responsabilité, se renforcent les efforts faits pour développer l'activité et l'initiative, les efforts soutenus en vue de l'essor de la science et de la technique et de l'efficience de l'économie nationale en général ainsi qu'en vue du développement à tous égards de la personnalité et par la même de la société.

Les rapports de la participation à la direction peuvent être désignés — vu leur spécificité en comparaison par ex. avec le rapport de travail — comme des rapports collectifs de travail — bien que cette désignation puisse provoquer quelques doutes.

III. *A propos de l'évolution historique du mouvement syndical*

La législation spéciale relative aux syndicats et leur intervention dans les rapports de travail commencent à se former dans les dernières décennies du XIX^{e} siècle où a été supprimée l'interdiction d'association des employeurs et des employés — tout d'abord comme *législation discriminatoire* envers les syndicats.

On classe généralement les droits syndicaux, plus particulièrement *les droits des citoyens de se grouper en syndicats,* le droit des organisations syndicales de discuter collectivement les conditions du travail parmi *les droits dits sociaux* qui représentent un certain groupe d'importants droits de l'homme. De même que la Commune de Paris a eu une influence marquée sur la formulation et l'évolution notamment des droits politiques, la Grande révolution en Russie exerça une influence significative sur la pénétration de la notion des droits sociaux. L'accent qu'elle mettait sur les droits sociaux incitait la classe ouvrière des pays ultérieurs à la lutte pour l'amélioration des conditions du travail et de la situation des travailleurs et de ce fait aussi les Etats à adopter des mesures socio-politiques variées qui amortissaient le mécontentement et les poussées et les humeurs révolutionnaires des ouvriers. C'est surtout les Etats qui avaient été affaiblis et épuisés par la première guerre mondiale qui ont dû faire une série de concessions à la lutte organisée de la classe ouvrière. La situation des organisations syndicales et les conditions du travail parvinrent même au forum international.

La conférence internationale qui se tint en 1919 a décidé de créer *l'Organisation internationale du travail.* Contrairement à la pratique traditionnelle d'alors une forme nouvelle de la conclusion des traités internationaux a été créée où une position égale à celle des délégués gouvernementaux a été reconnue aux délégués des organisations les plus représentatives d'employés et d'employeurs. Néanmoins, ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que se manifeste le changement marqué d'attitude des entrepreneurs et des Etats bourgeois envers le mouvement syndical. La position des syndicats a été nettement formulées dans la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui a été incorporée dans la nouvelle constitution de l'Organisation internationale du travail et ensuite dans les conventions de l'O.I. du travail No. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et No. 98 sur le droit de s'organiser et de passer les conventions collectives. Une nouvelle tactique se fait valoir de la part des entrepreneurs dans leur attitude envers le mouvement ouvrier. On satisfait en partie les revendications ouvrières, mais en même temps les entrepreneurs font effort d'intéresser les ouvriers à la productivité augmentée du travail, à l'amélioration de la qualité de la production, à la marche permanente et continue de l'entreprise (sans grèves), donc à l'essor à tous égards de la production en tant que l'équivalent de la satisfaction des dites revendications. Là tient l'essence de la politique de ce que l'on appelle „la réconciliation des classes" ou „la paix des classes".

L'évolution du mouvement syndical, notamment dans les dernières périodes, tend

de plus en plus à l'unification et par là à gagner une force plus grande lors de la mise en valeur des revendications. Les syndicats d'employés représentent plutôt *une force politique organisée à l'extérieur de l'entreprise* tandis que dans les entreprises ce sont *les comités (conseils) d'entreprise élus par les collectivités de travail qui jouent un certain rôle de représentation.* Or, les comités (conseils) d'entreprise sur la constitution desquels les syndicats exercent généralement une certaine influence ne sont en majeure partie jamais des organisations d'intérêt commun des employés. Leur tâche est de „collaborer" avec la direction. Du reste, des formes variées de collaboration se produisent même entre les syndicats d'employés et les entrepreneurs, ce qui dépend de l'âpreté de la lutte des classes.

IV. *Les syndicats et leur situation dans les Etats socialistes*

Dans les Etats socialistes la situation des syndicats diffère de celle existant dans les Etats capitalistes. L'étatisation et la coopératisation de la plus grande partie des moyens de production a, au fond, fait disparaître les contradictions antagonistes de classe entre les citoyens. Dans le capitalisme, les syndicats peuvent, en somme, poser au nom des travailleurs des revendications sans tenir compte du fait de savoir si par ex. la productivité du travail a augmenté car ils peuvent réclamer que les employeurs satisfassent ces revendications en diminuant les bénéfices qui autrement leur échoiraient, le cas échéant dans la supposition que c'est affaire aux entrepreneurs d'obtenir des résultats économiques meilleurs. Dans la société socialiste, les syndicats doivent toujours tenir compte des possibilités d'obtenir des résultats économiques et en poursuivre l'amélioration par leur influence et activité. Ils ne peuvent donc être des organisations d'employés de pur intérêt mais aussi les organisations qui collaborent avec l'Etat et les directions de l'entreprise. Du reste, les avantages injustifiés de certaines catégories de travailleurs se traduiraient comme le préjudice pour les autres catégories de travailleurs. C'est déjà V. I. Lénine qui attirait l'attention sur cette double fonction des syndicats.

La structure d'organisation du groupement syndical dans les pays socialistes, en particulier le principe d'organisation par territoire et par entreprises, l'unité d'organisation et le chiffre elevé des membres dans les pays socialistes permettent que les syndicats assument tant la fonction de représentant de tous les travailleurs (non seulement des membres) de l'élément d'organisation où ils sont actifs, que l'exercice de quelques activités qui par ailleurs sont, en règle générale, exercées par les organes de l'administration de l'Etat.

V. *Les formes de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise*

Dans les pays socialistes examinés, la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise s'effectue en premier lieu par l'intermédiaire des syndicats ou des organes à l'activité desquels les syndicats prennent part ou dont ils influencent l'activité. On trouve certaines formes différentes de la participation dans la République populaire polonaise. Dans tous les pays socialistes est observé le principe de la direction de l'entreprise par un seul chef responsable dont les attributions sont limitées lorsqu'il s'agit de certaines mesures.

Le classement des formes de la participation des travailleurs à la direction, usité jusqu'ici, ne traduit pas suffisament les traits distinctifs des différentes formes. Il est convenable de classer les droits des syndicats en

1. *droits syndicaux fondamentaux* (défense des intérêts de ses membres, organisation juridique des scolarisations, activités d'intérêt commun etc.);
2. *droits dérivant de la fonction du corps représentatif de la collectivité d'entreprise:*
   a) *la coopération* (participation à la préparation des mesures de l'entreprise, consultations des mesures projetées, organisation des formes progressistes du travail et similaires);
   b) *la codécision* (mesures de l'entreprise qui pour leur validité ou leur réalisation nécessitent le consentement ou l'accord avec l'organe syndical):

aa) dans les cas individuels (par ex. le congé donné au travailleur par l'organisation),
bb) les actes normatifs locaux (par ex. les règlements du travail, les règlements de prime, les règles d'entreprise de la sécurité et de la protection de la santé au travail etc.),

3. les conventions collectives en tant que conventions normatives;
4. *le fait d'assumer certaines activités exercées par ailleurs par les organes de l'administration de l'Etat* (par ex. l'organisation de l'assurance-maladie, le contrôle social de l'observation de la législation du travail, le cas échéant, la solution des conflits de travail dans les entreprises).

VI. *Les conventions collectives*

Les conventions collectives en tant que l'un des instruments importants de la participation des travailleurs à la direction de l'entreprise sont passées dans l'URSS, dans la République socialiste tchécoslovaque et aussi dans la République populaire hongroise et la République populaire polonaise.

La réglementation juridique contemporaine des conventions collectives offre aux conventions collectives un champ d'action considérablement large. Néanmoins, vu le caractère de la législation du travail qui réglemente bien en détail et impérativement les rapports de travail d'une manière unitaire pour tous les travailleurs — ce qui fait sa supériorité — elle imprime aux conventions collectives la tâche de différenciation, c.-à-d. de réglementer certaines questions conformément aux conditions locales et cela seulement là où la législation l'admet ou l'exige. C'est pourquoi les conventions collectives dans les Etats socialistes ne peuvent pas avoir la même signification que les conventions collectives dans les Etats capitalistes (où il ne s'agit pas seulement de la solution des contradictions de classes mais aussi de tenir lieu de la réglementation juridique de certaines questions).

Les conventions collectives peuvent être classées en conventions d'entreprise (d'usine, d'atelier) et de superstructure. A côté des obligations normatives elles contiennent des engagements de nature juridique contractuele et même les obligations morales politiques. La législation résout même quelques questions de leur caractère obligatoire et des sanctions appliquées pour leur violation. En ce qui concerne la personnalité morale, on peut partir, pour la déterminer, du fait que la collectivité de travail, dans la forme d'organisation de l'entreprise au nom de laquelle c'est le directeur qui agit, peut traduire les intérêts un peu différents que ne fait la collectivité de travail dans la forme d'organisation de l'organisme syndical lors même que les intérêts fondamentaux des deux formes à l'exploitation efficace des moyens de production sont identiques; les contradictions non antagonistes peuvent être résolues également par l'intermédiaire de la convention collective ou d'autres formes de la participation des travailleurs à la direction.

1977 ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA No. 2–3 PAG. 135–185

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

EVA NOVOTNÁ

POJEM PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[4]) Srov. L. J. Ostrovskij, Rabočeje vremja po sovetskomu trudovomu zakonodatelstvu, Izdatelstvo AN BSSR, Minsk 1963, str. 34 a násl.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tato skutečnost se projevuje též v rozdílném přístupu socialistického

[8]) Srov. Roman Korolec, Jerzy Pacho, cit. publikace, str. 297—298.

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

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

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

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

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

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

Normální pracovní doba ovšem není neměnnou veličinou. Ve většině

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Na základě směrnic X. sjezdu Bulharské komunistické strany a prosincového pléna Ústředního výboru Bulharské komunistické strany z r. 1972 stanovila Rada ministrů a Ústřední rada odborů zásady pro zavedení zkrácené pracovní doby a 5denního pracovního týdne během šesté pětiletky.[17]) Na základě těchto zásad se v průběhu let 1973—1975 pracovní doba zkracovala z 46 hodin týdně na $42^1/_2$ hodiny týdně.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V některých členských zemích Rady vzájemné hospodářské pomoci se právní úpravou zkrácené délky pracovní doby sledují ještě další cíle, a to:
— rozšíření rozsahu týdenního odpočinku u pracovníků s šestidenním pracovním týdnem;
— rozšíření rozsahu doby odpočinku vznikající v souvislosti se svátečními dny;
— usnadnění výkonu noční práce;
— usnadnění některých druhů studia při zaměstnání;
— usnadnění práce některým skupinám invalidů.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[19]) Srov. Kommentarij . . ., str. 115—116.

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

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

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

Rovněž některým skupinám invalidů je v SSSR zaručena zkrácená pra-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) její délka nevyplývá z normativního aktu, nýbrž z dohody účastníků pracovního poměru, kteří jsou oprávněni odchýlit se z vážných důvodů od normativně stanoveného limitu délky pracovní doby ve směru snížení;

b) dohoda o neúplné pracovní době může být učiněna při uzavírání pracovní smlouvy a stát se tak součástí pracovní smlouvy nebo kdykoliv později v době trvání pracovního poměru; práva a povinnosti vyplývající z dohody o neúplné pracovní době mohou být zrušena nebo změněna pouze dohodou účastníků pracovního poměru, nikoliv jednostranným projevem vůle jednoho z nich nebo projevem vůle (rozhodnutím) jiného subjektu (orgánu);

c) dohoda o neúplné pracovní době zakládá povinnost pracovníka vykonávat práci sjednanou pracovní smlouvou v dohodnutém rozsahu a povinnost podniku, úřadu či organizace přidělovat tuto práci během dohodnuté délky pracovní doby, nedotýká se však jiných povinností a práv účastníků pracovního poměru; odměna za výkon práce během neúplné pracovní doby je ovšem úměrná rozsahu konané práce (tj. počtu odpracovaných hodin při časovém odměňování a výkonnosti pracovníka při úkolovém odměňování).[26])

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[27]) Srov. Karel Witz, Některé otázky nové úpravy pracovních podmínek těhotných žen a matek, Socialistická zákonnost č. 9, roč. 1964, str. 9 a násl.
[28]) Srov. Kommentarij . . ., str. 533.

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

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

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

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

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

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

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

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

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

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

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

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

Rozvržení pracovní doby sleduje dva základní cíle:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PŘESČASOVÁ PRÁCE

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

Pojem přesčasové práce je možné charakterizovat následujícími znaky:

— jde o práci nad stanovený limit denní či týdenní pracovní doby, případně nad počet pracovních hodin stanovených pro určené evidenční období, konanou pracovníkem na základě příkazu vedení podniku, úřadu či organizace, případně s vědomím tohoto vedení;

— výkon přesčasové práce musí vyplývat z důvodu předvídaného normativním aktem;

[29]) K problematice zavádění pětidenního pracovního týdne srov. podrobněji Pjatidnevnaja rabočaja nedelja (kolektiv autorů), Ekonomika, Moskva 1967.

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

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

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

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

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

zení nebo nářadí, a to v těch případech, kdy by neprovedení těchto prací vedlo k přerušení práce značného počtu pracovníků;
5. jedná-li se o pokračování v práci, která nesnese přerušení, a to v případech, kdy se na následující směnu nedostavil pracovník, který měl dosavadního pracovníka vystřídat; v těchto případech je vedení zároveň povinno okamžitě přijmout opatření k nahrazení nedostavivšího se pracovníka jiným pracovníkem.

Kodex práce Německé demokratické republiky, jakož i kodex práce ČSSR přímo neuvádějí důvody, které mohou vést k používání přesčasové práce, ale zdůrazňují výjimečný charakter přesčasové práce (srov. § 73 odst. 2 kodexu práce NDR a § 97 odst. 1 kodexu práce ČSSR). Kodex práce Polské lidové republiky rozlišuje dvě skupiny případů, kdy je přípustná přesčasová práce, a to:
1. případy nutnosti provedení záchranných akcí k ochraně života nebo zdraví lidí, k ochraně majetku nebo odstranění následků havárií;
2. případy zvláštních potřeb zaměstnavatele (srov. čl. 133 § 1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PŘESTÁVKY V PRÁCI

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

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

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

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

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

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

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

Právní úprava přestávek poskytovaných na jídlo a odpočinek se zaměřuje zejména na následující problémy:
a) délka přestávek v práci;
b) počet přestávek v práci připadající na pracovní den (pracovní směnu);
c způsob začlenění přestávek do intervalu mezi počátkem a koncem pracovního dne (směny);
d) započitatelnost přestávek v práci do pracovní doby.[31])

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

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

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

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

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

Způsob začlenění přestávky v práci do sledu pracovních hodin výslovně upravují pouze kodexy práce některých zemí. Např. podle kodexu práce RSFSR se přestávka na odpočinek a jídlo musí zásadně poskytnout v průběhu 4 hodin od započetí práce (srov. čl. 57 odst. 3). Podle kodexu práce Německé demokratické republiky nesmí pracovník konat práci déle než $4^1/_2$ hodiny bez poskytnutí přestávky (srov. § 71 odst. 1). Podle kodexu práce ČSSR musí být přestávka poskytnuta nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce (srov. § 89 odst. 1).

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

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

[32]) Srov. Voprosy fyziologii truda, Moskva 1957, str. 116 a násl.

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

DENNÍ ODPOČINEK

V zákonodárství o práci socialistických zemí se setkáváme též s pravidly o minimální délce odpočinku pracovníka mezi dvěma pracovními dny (mezi dvěma směnami). I když rozsah doby odpočinku v jednotlivých kalendářních dnech závisí především na délce denní pracovní doby, mají tato pravidla rovněž své opodstatnění, neboť brání tomu, aby při rozvržení pracovní doby byl počátek dalšího pracovního dne (směny) stanoven bez dostatečného časového odstupu od konce předcházejícího pracovního dne (směny). Obdobný význam jako stanovení minimální délky denního odpočinku mají pravidla o tom, že pracovníci se mají rovnoměrně střídat v pracovních směnách nebo o tom, že není přípustný výkon práce ve směnách za sebou následujících (srov. např. čl. 51 odst. 2 a 3 kodexu práce RSFSR).

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

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

TÝDENNÍ ODPOČINEK

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

činku. Normální režim týdenního odpočinku spočívá na následujících principech:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAŽDOROČNÍ DOVOLENÁ

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

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

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

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

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

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

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

účasti pracovníka na společenském pracovním procesu a bránila nežádoucí fluktuaci;

b) kompenzovala různé nepříznivé faktory, které jsou spojeny s výkonem určitých povolání či funkcí, resp. s výkonem práce v určitém prostředí, a tím zároveň zvyšovala atraktivnost výkonu takové práce;

c) přispívala ke zvýšené ochraně zdraví pracovníků, u nichž je to opodstatněné (např. mladistvých, nevidomých, nemocných tuberkulózou).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[39]) Srov. Kommentarij . . ., str. 189.

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

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

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

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

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

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

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

ЕВА НОВОТНА

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

РЕЗЮМЕ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EVA NOVOTNÁ

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

RESÜMEE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1977 ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA No. 2–3 PAG. 187–230

Hmotná odpovědnost za způsobení škody v pracovním právu zemí — členů RVHP

KAREL WITZ

I. Pojem a úloha hmotné odpovědnosti za způsobení škody

1. *Pojem hmotné odpovědnosti za způsobení škody*

Pojem „odpovědnost" není v marxistické právní teorii a v zákonodárství zemí-členů RVHP chápán, popř. používán v zcela jednotném smyslu. Avšak převážnou částí marxistické právní teorie a socialistického zákonodárství je používán k vyjádření právní sankce, tj. právního vztahu, popř. nové povinnosti, které vzniknou, poruší-li subjekt nějakou svoji povinnost. Za tohoto předpokladu vznikne odpovědnostní vztah, popř. odpovědnostní povinnost. V tomto smyslu je pojem „odpovědnost" také chápán nebo používán, má-li porušení povinnosti za následek vznik škody.[1]) Část právní teorie a některé socialistické kodexy rozšiřují pojem „odpovědnost" též na právní vztah, popř. právní povinnost, které vznikají způsobením škody subjektu působením právně relevantní škodné události, např. provoz dopravního prostředku nebo pracovní úraz, aniž by její příčinou muselo být porušení právní povinnosti odpovědným subjektem nebo alespoň je existence protiprávního jednání odpovědného subjektu právně irrelevantní.[2])

[1]) Srov. O. S. Ioffe, Otvetstvennost po sovetskomu graždanskomu pravu, Izdatelstvo Leningradskogo universiteta, Leningrad 1955, str. 7 a násl.; Š. Luby, Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve, sv. I, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava 1958, str. 32 a násl.; W. Szubert, Zarys prawa pracy, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1972, szęść II, rozdzial VIII; L. Nagy, Anyagi felelösseg a munkaviszony keretében okozovit károkért, Közgazdasági és Jogi könyvkiadó, Budapest 1964, str. 7 a násl.; Arbeitsrecht der DDR (Autorenkollektiv unter Leitung von J. Michas), Staatsverlag der DDR, Berlin 1970, IX. Kapitel; Osnovy graždanskogo zakonodatelstva Sojuza SSR i sojuznych respublik (1961), gólova 12; Občanský zákoník ČSSR (1964), část čtvrtá a šestá; Osnovy zakonodatelstva Sojuza SSR i sojuznych respublik o trude (1970), čl. 49, 67 a 106; Gesetzbuch der Arbeit der DDR (1961), § 112–116; Zákoník práce ČSSR (1965), část druhá, hlava osmá; Zákoník práce MLR (1967), část IV; Zákoník práce RSR (1972), díl II, kap. III; Zákoník práce MoLR (1973), hlava VII a čl. 148; zákoník práce PLR (1974), část pátá; Zákoník práce BLR (1951), čl. 95–99.

[2]) Tak M. Knappová, Povinnost a odpovědnost v občanském právu, Academia,

Podle objektu odpovědnostního vztahu, popř. odpovědnostní povinnosti se rozlišuje odpovědnost majetková neboli hmotná, odpovědnost trestní, odpovědnost disciplinární a další druhy odpovědnosti. Vznikne-li v důsledku porušení právní povinnosti, popř. v důsledku škodné události nějakému subjektu škoda, vyvstává otázka jejího odčinění, což se zpravidla děje peněžní náhradou nebo uvedením v předešlý stav. Spadá tedy odpovědnost za způsobení škody do kategorie majetkové neboli hmotné odpovědnosti. Pojem „hmotná odpovědnost" je tedy širší než pojem „hmotná odpovědnost za způsobení škody". Náleží do něho odpovědnost, kdy objektem odpovědnostní povinnosti je peněžní plnění bez ohledu na existenci škody, jako tomu je u povinnosti poskytnout náhradu mzdy při protiprávním propuštění nebo převedení na jinou práci. V literatuře o pracovním právu a v pracovním zákonodárství zemí-členů RVHP se dosti často používá pojmu „hmotná odpovědnost" pro vyjádření hmotné odpovědnosti za způsobení škody,[3]) což ovšem není zcela přesné.

2. *Úloha hmotné odpovědnosti účastníků pracovněprávního vztahu za způsobení škody*

Pracovní zákonodárství *kapitalistických zemí* ponechává, až na zcela ojedinělé výjimky, úpravu hmotné odpovědnosti za způsobení škody zcela stranou. To se týká i těch kapitalistických zemí, kde stát přikročil ke kodifikaci pracovního zákonodárství nebo kde je pracovní zákonodárství poměrně rozvinuté.[4]) Na povinnost k náhradě škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli a zaměstnavatelem zaměstnanci v rámci pracovního poměru se v důsledku toho vztahují ustanovení o odpovědnosti za způsobenou škodu podle občanského práva. Tato koncepce buržoazních právních řádů je v souladu s podstatou pracovních vztahů v kapitalistické společnosti, které jsou zbožními vztahy prodeje pracovní síly za její hodnotu, což umožňuje vykořisťování pracujících. Hmotná odpovědnost za způsobenou škodu plní následkem toho též v pracovních poměrech především funkci plné reparace újmy. Pracovník sice odpovídá za předpokladu

Praha 1968, str. 230 a násl.; J. Švestka, Odpovědnost za škodu podle občanského zákoníka, Nakladatelství Československé akademie věd, Praha 1966, str. 83 a násl.; Občanský zákoník ČSSR, §§ 427—434; Zákoník práce ČSSR, §§ 190, 204 a 205; Zákoník práce MLR, § 62; Zákoník práce MoLR, čl. 148.

[3]) Srov. S. S. Karinskij, Materialnaja otvestvennost rabočich i služaščich po sovetskomu trudovomu pravu, Gosjurizdat, Moskva 1955, str. 43 a násl.; Sovetskoje trudovoje pravo, pod redakcijej N. G. Aleksandrova, Juridičeskaja literatura, Moskva 1972, str. 416 a násl.; L. Nagy, dílo cit. v pozn. 1; Arbeitsrecht der DDR, IX. kapitola; též všechny kodexy práce uvedené v pozn. 1 s výjimkou zákoníku práce BLR a zákoníku práce ČSSR, který používá pojmu „hmotná odpovědnost" v jiném smyslu.

[4]) Viz např. francouzský Code du travail vydaný v letech 1910 až 1927; mexický Nueva ley federal del trabajo, platný od 1. 5. 1970; švýcarské obligační právo, jehož 10. titul upravující pracovní smlouvu obdržel zcela nové znění spolkovým zákonem z 25. června 1971; pracovní zákonodárství Spolkové republiky Německa (podle A. Söllner, Arbeitsrecht, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1974).

svého zavinění, ale často, zejména jde-li o porušení smluvní povinnosti, se zavinění prezumuje. Pracovník je povinen nahradit škodu v celém rozsahu a často nejen škodu skutečnou, ale též ušlý zisk. K usnadnění vymožení náhrady je zaměstnavatel oprávněn požadovat od zaměstnance při vstupu do zaměstnání peněžní částku jako kauci. Odpovídá rovněž za škodu způsobenou zaměstnanci jen za předpokladu svého zavinění, což ztěžuje zaměstnanci jeho postavení v případném sporu. To se týká též odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání.

Naproti tomu pracovní zákonodárství zemí-členů RVHP — tedy *zemí budujících socialistickou společnost, popř. kladoucích základy k přechodu ke komunismu* — začleňuje do svého systému též úpravu hmotné odpovědnosti účastníků pracovněprávního vztahu za způsobení škody, a to především hmotné odpovědnosti pracovníků za škodu způsobenou na majetku podniku, úřadu, organizace. Tento odlišný přístup k právnímu řešení problematiky hmotné odpovědnosti uvedených subjektů plyne z podstaty pracovních vztahů za socialismu, které jsou vztahy, jejichž prostřednictvím se občané účastní plnění úkolů socialistických podniků a získávají individuální podíl na národním důchodu podle množství a jakosti vykonané práce. S tím souvisí též *zvláštní funkce* hmotné odpovědnosti účastníků pracovněprávních vztahů za způsobení škody. Jelikož jsou odlišné úkoly a postavení pracovníka na jedné straně a socialistického podniku na straně druhé, je třeba zkoumat odděleně funkci hmotné odpovědnosti pracovníka a hmotné odpovědnosti socialistického podniku.

Hmotná odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou podniku plní nepochybně *úlohu reparace* vzniklé újmy. V převážné většině případů dochází k způsobení škody z nedbalosti, kdy chování pracovníka není zvlášť společensky nebezpečné. V období mohutného rozvoje výrobních sil, zejména v době uskutečňování vědeckotechnické revoluce, dělník a úředník pracuje s mohutnými a cennými výrobními prostředky a škoda bývá často značného rozsahu. Uložení plné náhrady škody by pracovník pociťoval jako neodůvodněnou tvrdost, nebyl by ochoten pracovat iniciativně a případně by od rizikové práce odešel. Proto též u hmotné odpovědnosti za škodu jde spíše o to, aby si pracovník uvědomil svoji chybu a aby na něho bylo působeno v tom směru, aby napříště dodržoval přesně své pracovní povinnosti a bránil vzniku škody na majetku v socialistickém vlastnictví. Zatížení výdělku pracovníka srážkami, byť přiměřenými, po dlouhou dobu by podkopalo stimulační funkci mzdy. Je tedy důležitým úkolem hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobení škody *vychovávat pracovníka k dodržování pracovní kázně a k ochraně majetku v socialistickém vlastnictví.* V typických případech škod způsobených pracovníkem podniku zatlačuje tato výchovná úloha hmotné odpovědnosti úlohu reparační do pozadí a převládá. Jen u některých druhů škod, kde se jeví nutným zesílit ochranu majetku v socialistickém vlastnictví, dostává se reparační úloha hmotné odpovědnosti více do popředí.

Hmotná odpovědnost socialistického podniku za škodu vzniklou pracovníkovi plní na prvém místě *úlohu reparace* této škody, v některých přípa-

dech též škody vzniklé rodinným příslušníkům. V případech újmy na zdraví má tato reparace povahu doplňku k hmotnému zabezpečení poskytovaného v rámci sociálního zabezpečení. Teprve na druhém místě tu stojí *výchovné působení* hmotné odpovědnosti na vedoucí pracovníky a celý kolektiv podniku k dodržování všech povinností uložených podniku při řízení pracovního procesu, zejména k dodržování předpisů k zajištění ochrany práce.

Zvláštnosti funkce jak hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu, kterou způsobí podniku při plnění povinností pracovněprávního vztahu, tak hmotné odpovědnosti podniku za škodu, kterou utrpí pracovník při plnění povinností pracovněprávního vztahu, vedou k tomu, že zásady, na níž je vybudována hmotná odpovědnost za způsobení škody podle občanského práva, nevyhovují. Tak dochází nejprve k vytvoření institutu pracovněprávní hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku. Dokladem toho jsou kodexy zákonů o práci vydané na území dnešního Sovětského svazu v letech 1918 a 1922 až 1940 a zákoníky práce vydané v některých lidově demokratických státech v letech 1950 a 1951.[5]) Od konce 50. let jsou do systému pracovního práva zemí-členů RVHP vkládány též úpravy hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi, a to buď úpravy obecné, vztahující se na všechny případy škod, nebo alespoň úpravy hmotné odpovědnosti podniku za škodu, která pracovníkovi vznikne pracovním úrazem a nemocí z povolání.[6])

V dalším rozboru vycházím z těchto základních právních předpisů v jednotlivých zemích:

a) Bulharská lidová republika — zákoník práce z 13. 11. 1951, Izvestija 1951 br. 91 ve znění řady novel;

b) Československá socialistická republika — zákoník práce z 16. 6. 1965 č. 65/1965 Sb. ve znění novel č. 153/1969 Sb. a č. 20/1975 Sb. a dalších úprav (úplné znění bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.);

c) Maďarská lidová republika — zákoník práce, Jogtudomanyi Közlöny č. II/1967 ve znění novel;

d) Mongolská lidová republika — zákoník práce z 3. 7. 1973;

e) Německá demokratická republika — zákoník práce z 12. 4. 1961 GB1 I S 27 ve znění novel a jiných úprav;[6a])

[5]) Srov. Kodex zákonů o práci RSFSR z prosince 1918, kodexy zákonů o práci RSFSR a dalších sovětských svazových republik vydané v roce 1922 a letech dalších po zřízení jednotlivých republik; zákoník práce RLR z r. 1950; zákoník práce MLR z r. 1951 a zákoník práce BLR z r. 1951.

[6]) Srov. československý zákon o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení z r. 1956; zákoník práce NDR z r. 1960; zákoník práce ČSSR z r. 1965; zákoník práce MLR z r. 1967; zákoník práce RSR z r. 1972; zákoník práce MoLR z r. 1973; polský zákon o peněžních dávkách náležejících v důsledku úrazu v souvislosti s prací z roku 1968.

[6a]) Tato úprava bude od 1. 1. 1978 nahrazena novým zákoníkem práce NDR z 16. 6. 1977 GB 1 I S 185. K této nové úpravě nemohlo být v rozboru přihlédnuto, jelikož její text nebyl autoru ani v době provádění sloupcové korektury znám.

f) Polská lidová republika — zákoník práce z 26. 6. 1974, D. u. PRL Nr. 24/141 a zákon o dávkách z důvodu úrazů a nemocí z povolání z 12. 6. 1975, D. u. Nr. 20/105;

g) Rumunská socialistická republika — zákoník práce z 23. 11. 1972 Buletinul oficial RSR část. 1 Anul VIII Nr. 140/10;

h) Svaz Sovětských socialistických republik — Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci schválené 15. 7. 1970, Vedomosti VS SSSR 1970 No 29 st. 265 a Kodex zákonů o práci RSFSR z 9. 12. 1971.

II. ROZSAH A SYSTEMATICKÉ ZAŘAZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENÍ ŠKODY

1. *Rozsah pracovněprávní hmotné odpovědnosti za způsobení škody*

A. V platném pracovním právu zemí-členů RVHP má úprava hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu *různý věcný rozsah*. Především je tu otázka, zda pracovní právo zahrnuje hmotnou odpovědnost obou účastníků pracovněprávního vztahu, nebo zda se omezuje jen na úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka, kterou způsobí podniku, úřadu nebo organizaci (v dalším budeme uvádět pro stručnost místo „podnik, úřad, organizace" jen „podnik"). Hmotná odpovědnost pracovníka totiž vyžaduje řešení podle zásad odlišných od zásad občanskoprávní hmotné odpovědnosti mnohem naléhavěji, než tomu je u hmotné odpovědnosti podniku.

Kodexy práce MLR, NDR, RSR a ČSSR obsahují jak úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu, kterou způsobí podniku, tak úpravu hmotné odpovědnosti podniku za škodu, kterou způsobí pracovníkovi. Zákoník práce MoLR upravuje vedle hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku též hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi úrazem nebo jiným poškozením zdraví souvisejícím s plněním pracovních povinností.[7])

Základy zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci (v dalším uvedené stručně jako „Základy zákonodárství o práci SSSR") i kodexy zákonů o práci svazových republik a zákoník práce PLR se sice omezují na úpravu hmotné odpovědnosti za škodu, kterou způsobí podniku. V hlavě upravující ochranu práce se zmiňují o hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností tak, že v této otázce odkazují na zvláštní zákony.[8])

[7]) §§ 57—62 zák. práce MLR; §§ 98, 112—116 zák. práce NDR; čl. 102—111 zák. práce RSR; §§ 170—206 zák. práce ČSSR; čl. 126—131 a 148 zák. práce MoLR.

[8]) Čl. 49 a 67 Základů zákonodárství Svazu SSR a svazových republik o práci a čl. 118—123 a 159 Kodexu zákonů o práci RSFSR (v dalším uváděný stručně jako „KZoP RSFSR"); čl. 114—127 a 232 zák. práce PLR. V právním řádu PLR je tímto zvláštním zákonem v současné době zákon z 12. 6. 1975 o dávkách z důvodu pracov-

Zákoník práce BLR se důsledně omezuje jen na úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku a o hmotné odpovědnosti podniku za eventuální škodu způsobenou pracovníkovi se vůbec nezmiňuje (čl. 95—100). Veškeré odškodnění při pracovním úrazu a nemoci z povolání se uskutečňuje v rámci státního sociálního pojištění.

Je třeba upozornit na to, že kodexy práce, které neupravují hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi, nebo se omezují na úpravu hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, v řadě případů způsobení škody pracovníkovi porušením povinnosti ze strany podniku řeší věc uložením povinnosti podniku poskytnout pracovníkovi náhradu mzdy, aniž by tento musel prokazovat vznik škody. Tak tomu je zejména při protiprávním převedení na jinou práci a protiprávním propuštění.[9])

Nutno ovšem konstatovat, že ze skupiny kodexů práce, které upravují hmotnou odpovědnost za způsobenou škodu obou účastníků pracovněprávního vztahu, pouze kodexy práce MLR a ČSSR obsahují *komplexnější úpravu.* Zákoník práce NDR upravuje komplexněji jen odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání. Pokud jde o hmotnou odpovědnost podniku mimo tyto případy se omezil na stanovení předpokladů, za kterých tato odpovědnost vzniká. Stejně kuse upravil hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi zákoník práce RSR. U takto provedené úpravy hmotné odpovědnosti pod-

ních úrazů a nemocí z povolání, ve kterém odpovědnost podniku za škodu je upravena v souvislosti s úpravou dávek sociálního zabezpečení poskytovaných v těchto případech. V právním řádu SSSR je „zákonodárstvím Svazu SSR a svazových republik", na které odkazují Základy zákonodárství o práci SSSR, jednak některá ustanovení Základů občanského zákonodárství Svazu SSR a svazových republik (1961) a občanských zákoníků svazových republik, jednak výnos prezídia Nejvyššího sovětu SSSR z 2. 10. 1961 „o postupu při řešení sporů o náhradu škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s jejich prací podniky, úřady, organizacemi", konečně „Pravidla o náhradě škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s jejich prací podniky, úřady, organizacemi", schválená Státním výborem rady ministrů SSSR pro otázky práce a mzdy a předsednictvem Všesvazové ústřední rady odborů 22. 12. 1961 a změněná a doplněná řadou dalších výnosů (v dalším uváděná jako „Pravidla o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví") (srov. Kommentarij k zakonodatelstvu o trude pod red. V. I. Terebilova, Juridičeskaja literatura, Moskva 1975, str. 535, a Ju. N. Koršunov, P. Z. Livšic, M. S. Rumjanceva, Sovetskoje zakonodatelstvo o trude, Profizdat, Moskva 1974, str. 458). V sovětské právní vědě je sporné, zda hmotná odpovědnost podniku za škodu vzniklou pracovníkovi pracovním úrazem a nemocí z povolání je institutem pracovního práva (srov. S. V. Polenina, „Pograničnyj" institut graždanskogo i trudovogo prava [Vozmeščenije vreda, pričinennogo zdorovju], Sovetskoje gosudarstvo i pravo 1974, No 10, str. 60—68). Svědčí tomu též okolnost, že v učebnici „Sovetskoje trudovoje pravo" pod red. N. G. Aleksandrova, Juridičeskaja literatura, Moskva 1972, se o této otázce nepojednává, naproti tomu v učebnici „Sovetskoje trudovoje pravo" pod red. V. S. Andrejeva, Vyššaja škola, Moskva 1971, ano, ovšem zcela stručně.

[9]) Tak např. čl. 92 Základů zákonodárství o práci SSSR; čl. 93 a 94 zák. práce BLR; čl. 203, 204 a 207 zák. práce MoLR; čl. 47, 49, 56, 58—62 zák. práce PLR.

niku zůstává celá řada důležitých otázek hmotné odpovědnosti, např. vliv spolupůsobení škody poškozeným pracovníkem, druh škody, která se nahrazuje atd., neupravena. Nutně vyvstává problém, jaké právní pravidlo použít při řešení těchto otázek.

Se zřetelem na postavení pracovního práva v právních systémech zemí — členů RVHP nelze na vztahy upravené pracovním právem použít subsidiárně normy jiného právního odvětví, např. občanského práva, pokud to norma pracovního práva výslovně nestanoví. V pracovněprávní literatuře dotčených zemí se k této otázce nezaujímá zásadní stanovisko, i když někteří autoři se snaží dát na jednotlivé otázky odpověď.[10])

Podle našeho názoru jsou v praxi používány zpravidla per analogiam normy občanského práva o náhradě škody, to znamená jejich použití, pokud není v rozporu se zásadami pracovního práva.

Podobný problém vzniká při řešení případů škod způsobených podnikem pracovníkovi u těch kodifikací pracovního práva, které se omezují jen na úpravu hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání, zatímco hmotnou odpovědnost podniku za jiné druhy škod ponechávají neupraveny (Základy zákonodárství o práci SSSR, zákoník práce MoLR a zákoník práce PLR) a u zákoníku práce BLR, který hmotnou odpovědnost podniku za škodu vůbec neupravuje. Uvedené kodexy, s výjimkou zákoníku práce PLR,[11]) nestanoví, jaké právní normy se tu mají použít. Vědecká literatura těchto zemí přechází tento problém mlčením. Také tu se podle našeho názoru v praxi používá ustanovení občanského práva per analogiam. Bylo by nelogické, kdyby podnik neodpovídal svým pracovníků za způsobení škody za týchž předpokladů a ve stejném rozsahu, jako odpovídá občanům, kteří nejsou k němu v pracovněprávním vztahu.

*

Otázku věcného rozsahu úprav hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu zemí — členů RVHP lze tedy *uzavřít* tak, že pracovní právo *všech zemí* upravuje hmotnou odpovědnost *pracovníka* za škodu způsobenou podniku. Hmotnou odpovědnost *podniku* za škodu vzniklou pracovníkovi upravuje jen pracovní právo *některých zemí*, a to z části ve všech případech škod, z části jen v případech škod způsobených úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností.

B. Pro věcný obsah pracovněprávní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je významné *pojetí souvislosti způsobení škody s pracovněpráv-*

[10]) Srov. např. G. Kirmse a G. Kirschner, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Betriebes, Schriftenreihe über Arbeitsrecht, Heft 17, Verlag Tribüne, Berlin 1971, str. 243 a násl.

[11]) Čl. 300 zák. práce PLR stanoví, že pokud předpisy pracovního práva neupravují některé vztahy, použijí se na pracovní poměr přiměřeně ustanovení občanského zákoníku, jestliže neodporují zásadám pracovního práva.

ním vztahem. V teorii pracovního práva socialistických zemí se vyskytují různé názory na souvislost způsobení škody s pracovněprávním vztahem. Předně je tu názor, který zastává pojetí, že pracovněprávní hmotná odpovědnost se má vztahovat jen na škody způsobené pracovníkem podniku a podnikem pracovníkovi při plnění pracovních povinností, popř. plnění povinností pracovněprávního vztahu, tedy na škody způsobené či vzniklé v nejtěsnější souvislosti s pracovněprávním vztahem. Dále je tu názor, že pracovněprávní hmotná odpovědnost by se měla vztahovat na všechny případy škod, které byly způsobeny nebo vznikly v jakékoliv souvislosti s pracovněprávním vztahem, tedy v souvislosti zcela volné s pracovněprávním vztahem, např. též škody způsobené pracovníkem podniku v dílně a pracovní době při výrobě předmětu pro osobní potřebu pracovníka a škody způsobené odcizením výrobku nebo materiálu během pracovní doby. Konečně se vyskytuje názor stojící mezi oběma krajními pojetími. Podle něho by se pracovněprávní odpovědnost měla vztahovat na škody způsobené při plnění povinností pracovněprávního vztahu a kromě toho na škody způsobené v těsné (přímé) souvislosti s ním, např. při nezbytných úkonech před započetím vlastní práce nebo po jejím skončení a při úkonech obvyklých během pracovní směny.[12])

V otázce pojetí souvislosti vzniku škody s pracovněprávním vztahem není pracovní právo zemí — členů RVHP jednotné. Předně jsou tu systémy pracovního práva, které zásadně stanoví pro pracovněprávní hmotnou odpovědnost za škodu podmínku způsobení této škody v těsné souvislosti s pracovněprávním vztahem. Mluví o způsobení škody porušením pracovní povinnosti nebo povinnosti z pracovněprávního poměru. Od této zásady se však tyto systémy odchylují u odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, popř. poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností.[13])

Dále jsou tu systémy pracovního práva, které uplatňují širokou souvislost vzniku škody s pracovněprávním vztahem. Jednoznačně to vyjadřuje

[12]) Pro pojetí nejužší souvislosti s pracovněprávním vztahem se vyslovil N. G. Aleksandrov, Trudovoje pravootnošenije, Jurizdat, Moskva 1948, str. 296; pro pojetí volné souvislosti s pracovněprávním vztahem se vyslovil S. S. Karinskij, Ob otličiji materialnoj otvetstvennosti za uščerb, Sovetskoje gosudarstvo i pravo 1955, No. 5, str. 88—89, a L. Nagy, dílo cit. v pozn. 1, část II; pojetí střední (přímé) souvislosti hájí K. Witz, Závazek pracujícího k náhradě škody způsobené při výkonu zaměstnání, Orbis, Praha 1961, str. 27 a násl.

[13]) Srov. čl. 126 a 148 zák. práce MoLR; čl. 114 zák. práce PLR a čl. 6 zákona z 12. 6. 1975 o dávkách z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání. V NDR stanoví zásadu úzké souvislosti v §§ 112 a 116 zák. práce; širší pojetí souvislosti s pracovněprávním vztahem plyne u hmotné odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu z výkladu pojmu „pracovní úraz", za který se v souladu s nařízením z 27. 7. 1969 (GBl. II, str. 430) pokládá náhlá z vnějška působící, poškozující událost, která je v příčinné souvislosti s činností podniku. V praxi se mezi takové události zahrnují též události nastalé během zákonem stanovených přestávek, během převlékání, při stravování v závodní jídelně, během přítomnosti v podniku před směnou a po směně povolené vedoucím apod. (tak J. Michas a kolektiv, Arbeitsrecht der DDR, II. vydání, Staatsverlag der DDR, Berlin 1970, str. 451 a násl.).

zákoník práce RSR, když jak u hmotné odpovědnosti pracovníka, tak u hmotné odpovědnosti podniku hovoří o škodě, která byla způsobena, popř. nastala v souvislosti s prací, v souvislosti se službou.[14]) Toto pojetí rumunského kodexu práce je vysvětlitelné tím, že se v něm úprava hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu příliš neliší od občanskoprávní úpravy hmotné odpovědnosti za škodu, zejména se nestanoví maximalizace výše náhrady škody u odpovědnosti pracovníka.

Některé úpravy se sice v úvodním ustanovení stavějí na stanovisko těsné souvislosti způsobení škody s pracovněprávním vztahem, avšak v dalších ustanoveních nepřímo pracovněprávní úpravu rozšiřují na případy způsobení škody v širší souvislosti s uvedeným vztahem. Mezi tyto úpravy náleží pracovní právo SSSR a zákoník práce BLR.[15])

Konečně jsou tu kodexy práce, které nepřijaly ani nejužší ani širokou souvislost vzniku škody s pracovněprávním vztahem, ale uvedené střední řešení. Jako podmínku pracovněprávní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu stanoví, že škoda musí být způsobena *v přímé souvislosti* s plněním pracovních úkolů nebo porušením povinnosti plynoucí z pracovněprávního vztahu anebo v rámci pracovněprávního vztahu.[16]) Toto pojetí souvislosti škody s pracovněprávním vztahem se uplatňuje v těchto kodexech jak u hmotné odpovědnosti pracovníka, tak u hmotné odpovědnosti podniku.

Ve všech systémech pracovního práva, včetně těch úprav, které stanoví jako podmínku pracovněprávní hmotné odpovědnosti pracovníka způsobení škody při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, je důležitou otázkou stanovisko ke škodám způsobeným pracovníkem úmyslně, kteréžto jednání bude mít zpravidla kvalifikaci trestného činu. Tu zjišťujeme, že všechny kodexy práce zahrnují výslovně do pracovněprávní hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu též škodu způsobenou úmyslně (některé kodexy mluví o škodě způsobené trestným činem).[17]) V těchto případech kodexy práce ukládají

[14]) Čl. 102 a 111 zák. práce RSR.

[15]) Srov. čl. 49 odst. 1 a 2 Základů zákonodárství o práci SSSR; čl. 121 KZoP RSFSR a obdobná ustanovení kodexů zákonů o práci ostatních svazových republik stanoví, že náhradu škody v celém rozsahu poskytují též dělníci a úředníci, kteří škodu způsobili nikoliv při plnění pracovních povinností. Obdobnou koncepci hmotné odpovědnosti pracovníka má zákoník práce BLR v čl. 95 a 97. Hmotná odpovědnost podniku podle pracovního práva SSSR je stanovena na případy úrazu nebo jiného poškození zdraví, k němuž došlo v souvislosti (proloženo autorem K. W.) s prací pracovníka (bod 1 Pravidel o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví).

[16]) Srov. §§ 172, 187 a 190 zák. práce ČSSR; § 57 odst. 1 a 62 zák. práce MLR. Je pak zpravidla úlohou prováděcích předpisů ke kodexu práce, popř. judikatury pojem „přímá souvislost" nebo obdobný pojem blíže vymezit, popř. vyložit. Tak § 41 nařízení vlády ČSSR č. 54/1975 Sb. a § 100 odst. 1 nařízení vlády MLR č. 34/1967.

[17]) Tak čl. 97 písm. a) zák. práce BLR; § 57 odst. 3 zák. práce MLR; čl. 128 písm. a) zák. práce MoLR; § 104 zák. práce NDR; čl. 122 zák. práce PLR; čl. 121 bod 1 KZoP RSFSR a § 179 odst. 3 zák. práce ČSSR.

náhradu v celém rozsahu způsobené škody a některé kodexy vyjímají hmotnou odpovědnost z některých dalších zvýhodňujících ustanovení, např. u více odpovědných pracovníků nahrazují dělenou odpovědnost solidární odpovědností a neomezují povinnost k náhradě na skutečnou škodu a další.[18])

*

Tento problém můžeme *uzavřít* tak, že pokud jde o vztah způsobení škody k pracovněprávnímu vztahu, v pracovním právu zemí — členů RVHP se *neuplatňuje jednotné pojetí.* Vyskytují se úpravy vycházející jak z požadavku nejužší souvislosti, tak úpravy vycházející z požadavku široké souvislosti způsobení škody s pracovněprávním vztahem, ale též úpravy uplatňující střední řešení požadující aspoň přímou souvislost s plněním pracovních povinností. Projevuje se však tendence u úprav, vycházejících z pojetí nejužší souvislosti s pracovněprávním vztahem, tuto souvislost poněkud uvolnit u odpovědnosti za škodu způsobenou úrazem nebo jiným poškození zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností. Všechny pracovněprávní úpravy zahrnují do pracovněprávní hmotné odpovědnosti též odpovědnost za škodu způsobenou úmyslně, popř. trestným činem, i když potom povinnost k náhradě řeší obdobně jako platí u odpovědnosti za škodu podle občanského práva.

2. *Systematické zařazení úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu*

Neobyčejná rozmanitost se projevuje v systematickém zařazení úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu v rámci kodexů práce.

Všimneme si nejprve těch *kodexů práce, které upravují jak hmotnou odpovědnost pracovníka, tak obecně též hmotnou odpovědnost podniku.* Jen jeden kodex práce věnuje úpravě hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu samostatnou hlavu — zákoník práce ČSSR (část druhá, hlava osmá). Ostatní kodexy této skupiny většinou zařazují úpravu hmotné odpovědnosti za škodu jako součást hlavy nebo části upravující otázky pracovní disciplíny a disciplinární odpovědnosti. Ojediněle se objevuje označení „hmotná odpovědnost" též v nadpise hlavy. Do této skupiny úprav náleží kodexy práce MLR, NDR a RSR. Kodex práce NDR má tu zvláštnost, že v uvedeném zařazení má obecnou úpravu hmotné odpovědnosti podniku, kdežto hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání zařadil do kapitoly upravující ochranu života a zdraví při práci.[19])

[18]) Srov. § 114 zák. práce NDR; čl. 103 odst. 2 zák. práce RSR; § 179 odst. 3 a 186 zák. práce ČSSR.

[19]) Viz část IV zák. práce MLR; hlava 8 a 9 zák. práce NDR; díl II hlava III zák. práce RSR.

Kodex práce MoLR zařadil úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu do hlavy VII nadepsané „Pracovní disciplína a hmotná odpovědnost dělníků a úředníků" a úpravu hmotné odpovědnosti podniku, která se ovšem týká jen škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností, zařadil do hlavy nadepsané „Ochrana práce".

Pak jsou tu *systémy pracovního práva, které se omezují na úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka* za škodu způsobenou podniku. Z těchto systémů kodex práce PLR vyhradil úpravě této otázky zvláštní díl — díl pátý.[20]) Základy zákonodárství o práci SSSR (a v důsledku toho též převážná většina kodexů zákonů o práci svazových republik) a kodex práce BLR zařadily úpravu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku do hlavy upravující otázky mzdy, záruk a kompenzací, popř. náhrad.[21]) To souvisí patrně s tím, že za nejvýznamnější zvláštnost hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu se považuje omezení náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíční mzdy u typických druhů škod způsobených pracovníkem podniku. Odkazy na zvláštní zákony upravující hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou úrazem nebo jiným poškozením zdraví při plnění pracovních povinností jsou v těchto kodifikacích pracovního práva zařazeny do dílů nebo hlav upravujících bezpečnost a hygienu práce.

*

Závěrem lze konstatovat, že v kodexech práce zemí — členů RVHP je *systematické zařazení* úpravy hmotné odpovědnosti za škodu *dosti rozdílné*. Projevuje se *tendence* tuto problematiku upravit jako zvláštní institut pracovního práva *odděleně* od ostatních institutů pracovního práva a *souhrnně*, tedy jak odpovědnost pracovníka za škodu způsobenou podniku, tak odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi.

III. SKUTKOVÁ PODSTATA (PŘEDPOKLADY) HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENÍ ŠKODY

1. *O skutkové podstatě (předpokladech) hmotné odpovědnosti za způsobení škody obecně*

V pracovním právu zemí — členů RVHP je hmotná odpovědnost účastníků pracovněprávního vztahu za způsobenou škodu *upravena zákonem*, a to *kogentním způsobem*. To platí především o předpokladech, za kterých

[20]) Zákoník práce PLR se člení na 15 dílů.

[21]) Srov. hlavu VI zák. práce BLR, hlavu V Základů zákonodárství o práci SSSR a hlavu VIII KZoP RSFSR. Kodexy zákonů o práci některých svazových republik vyhradily hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu zvláštní hlavu (podle Sovetskoje trudovoje pravo, pod redakciej N. G. Aleksandrova, vyd. 1972, str. 418).

hmotná odpovědnost vzniká. Zákon dovoluje u hmotné odpovědnosti pracovníka stanovení určitých odchylek na základě zvláštní dohody mezi podnikem a pracovníkem. Tyto odchylky jsou však dovoleny jen v případech, mezích a rozsahu stanovených opět zákonem.[22]) Skutková podstata pracovněprávní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu je tedy stanovena přímo zákonem.

V oddíle I/2 jsme dovodili, že v socialistické společnosti je podstatný rozdíl mezi úlohou, kterou plní hmotná odpovědnost pracovníka za škodu, kterou způsobí podniku, a hmotnou odpovědností podniku za škodu, kterou způsobí pracovníkovi. Důsledkem toho je, že hmotná odpovědnost pracovníka je ovládána částečně odlišnými zásadami, než jsou zásady ze kterých vychází hmotná odpovědnost podniku. Tato odlišnost zásad se projevuje zpravidla též ve stanovení předpokladů, za kterých vzniká hmotná odpovědnost pracovníka na jedné straně a hmotná odpovědnost podniku na druhé straně. V zákonodárství se to projevuje tím, že skutková podstata hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobenou škodu a hmotné odpovědnosti podniku za způsobenou škodu je upravena, pokud kodexy upravují odpovědnost obou účastníků, odděleně a zpravidla rozdílně.[23]) Z toho důvodu budeme v našem rozboru probírat skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti pracovníka a skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti podniku odděleně.

2. *Skutková podstata hmotné odpovědnosti pracovníka*

Kodexy práce MLR, NDR, PLR a ČSSR stanoví *tyto předpoklady vzniku hmotné odpovědnosti pracovníka:* a) škoda na straně podniku, popř. škoda na socialistickém vlastnictví, b) porušení povinnosti pracovníkem, c) příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním pracovníka a vznikem škody, d) zavinění pracovníka.[24])

Základním předpokladem hmotné odpovědnosti pracovníka je tedy škoda na straně podniku. Pojem „škoda" není v žádném z kodexů práce blíže vysvětlen. Jelikož však pracovní právo používá tento pojem v souvislosti s hmotnou odpovědností účastníků pracovněprávního vztahu, v souvislosti s otázkou jejího nahrazení v penězích, je nutno usuzovat, že pod pojmem „škoda" se rozumí majetková újma, která je vyjadřitelná v penězích. Takto

[22]) Tak např. § 3 nař. vlády MLR č. 2/1968 o hmotné odpovědnosti pracovníků v obchodu a pohostinství; čl. 128 písm. c) zák. práce MoLR; § 113 odst. 2 písm. b) zák. práce NDR; čl. 121 bod 3 KZoP RSFSR; § 176 zák. práce ČSSR.

[23]) Srov. §§ 57–58 a § 62 zák. práce MLR; čl. 126 a čl. 148 zák. práce MoLR; §§ 112 a 113 a § 98 a 116 zák. práce NDR; čl. 102 a 111 zák. práce RSR; §§ 172, 175, 176 a 178 a §§ 187, 190, 204–205 zák. práce ČSSR.

[24]) § 57 zák. práce MLR; § 112 zák. práce NDR; čl. 114 zák. práce PLR; § 172 zák. práce ČSSR. Porušení povinnosti pracovníkem se musí stát v určité souvislosti s pracovněprávním vztahem. Jednotlivé kodexy se liší v pojetí této souvislosti. O tom bylo pojednáno v oddíle II/1/B.

vykládá tento pojem pracovněprávní teoretická literatura.[24a]) Pod pojem „škoda" nespadá např. újma na dobré pověsti podniku.

Základy zákonodárství o práci SSSR a kodexy zákonů o práci svazových republik, dále kodexy práce BLR, MoLR a RSR uvádějí ve skutkové podstatě obdobné předpoklady s tím rozdílem, že neuvádějí výslovně jako předpoklad hmotné odpovědnosti porušení povinnosti.[25]) Podle převládajícího názoru právní teorie i právní praxe je zavinění psychickým vztahem pachatele, sestávajícím ze složky rozumové, případně též složky volní k jeho chování a následkům jeho chování, které jsou protiprávní.[26]) Se zřetelem k tomu je v těchto úpravách předpoklad porušení povinnosti pracovníkem obsažen v předpokladu zavinění pracovníka. Sovětská teoretická literatura také shodně uvádí protiprávnost chování pracovníka jako „jeden z nezbytných základů uložení hmotné odpovědnosti".[27]) Nevysvětluje však blíže, z čeho tento předpoklad vyvozuje. Pojetí, podle kterého porušení povinnosti právníkem je předpokladem hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobení škody lze ovšem vyvodit z jiných ustanovení kodexu práce BLR a kodexů zákonů o práci svazových republik SSSR, která mluví o porušení určitých pracovních povinností jako podmínce uplatnění náhrady škody ve větším rozsahu.[28])

Skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobení škody, které uvádějí výslovně jako jeden z předpokladů této odpovědnosti porušení povinnosti pracovníkem, spojují většinou zavinění s protiprávním jednáním. Formulují to tak, že „škoda byla způsobena zaviněným porušením (pracovní) povinnosti". Dotyčné kodexy v dalších ustanoveních, kde se stanoví rozsah náhrady škody, spojují zavinění, popř. jeho formy (úmysl nebo nedbalost) se způsobením škody.[29]) Ostatní kodexy práce i Základy zákonodárství o práci SSSR spojují zavinění se způsobením škody. Domníváme se, že formulace zákona, která vztahuje zavinění jen na porušení povinnosti není správná, neboť nevystihuje plně význam zavinění u hmotné

[24a]) Srov. S. S. Karinskij, dílo uvedené v pozn. 3, str. 43 a násl.; L. Nagy, dílo uvedené v pozn. 1, kapitola VII, oddíl 2; K. Witz, dílo uvedené v pozn. 11, str. 127 a násl.; W. Szubert, dílo uvedené v pozn. 1, str. 176; G. Kirmse—G. Kirschner—H. Rudelt, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen, 2. überarbeitete Auflage, Verlag Tribüne, Berlin-Treptow 1975, str. 58 a násl.

[25]) Čl. 95 zák. práce BLR; čl. 126 zák. práce MoLR; čl. 102 zák. práce RSR; čl. 49 odst. 1 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 118 KZoP RSFSR.

[26]) Srov. O. S. Ioffe, dílo cit. v pozn. 1, str. 113; Š. Luby, dílo cit. v pozn. 1, str. 467 a 474; E. A. Klenov—V. G. Malov, Materialnaja otvetstvennosť rabočich i služaščich na predprijatii, Juridičeskaja literatura, Moskva 1968, str. 91; K. Witz, dílo cit. v pozn. 11, str. 142 a násl.; Směrnice pléna Nejvyššího soudu NDR z 25. 3. 1970 k použití § 112 a násl. zákoníku práce bod 5 (GBl. II, str. 267 a násl.).

[27]) Sovetskoje trudovoje pravo, pod red. N. G. Aleksandrova, str. 419—420; Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, pod red. V. I. Terebilova, str. 385; E. A. Klenov—V. G. Malov, dílo cit. v pozn. 26, str. 60 a násl.

[28]) Srov. čl. 96 zák. práce BLR; čl. 120 KZoP RSFSR.

[29]) § 57 odst. 2 a 3 zák. práce MLR; §§ 113 a 114 zák. práce NDR; § 179 odst. 2 a 3 zák. práce ČSSR.

odpovědnosti za způsobení škody. Rozumová, popř. volní stránka subjektivního vztahu pracovníka musí se týkat nejen protiprávnost chování, ale též vzniku škody. Pracovníka nelze činit hmotně odpovědným za způsobení škody, když si nebyl vědom, ani nemusel být vědom možnosti vzniku škody jako následku svého chování.

Kodex práce ČSSR stanoví jako alternativu uvedených předpokladů vzniku hmotné odpovědnosti pracovníka v tom směru, že porušení právní povinnosti se klade za roveň jednání proti pravidlu socialistického soužití, pokud bylo úmyslné (§ 173 odst. 3). Pod pravidlem socialistického soužití se rozumí norma socialistické morálky, která nebyla dosud zakotvena v právu. Toto ustanovení se v praxi zatím uplatňuje velmi zřídka.

Podle formulace skutkových podstat v kodexech práce leží důkazní břemeno o existenci všech předpokladů, včetně předpokladu zavinění, na poškozeném podniku. Kodex práce PLR (čl. 116) toto břemeno dokazování stanoví výslovně o všech předpokladech; kodex práce ČSSR (§ 112 odst. 3) to stanoví výslovně, pokud jde o zavinění pracovníka.

Některé kodexy práce, popř. prováděcí předpisy k nim obsahují vedle obecné skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka ještě *další a odlišné skutkové podstaty* u určitých druhů škod. Na ně pak navazují odchylky v dalších otázkách hmotné odpovědnosti pracovníka, zejména pokud jde o rozsah této odpovědnosti. V řadě systémů pracovního práva se vyskytují zvláštní skutkové podstaty pro hmotnou odpovědnost pracovníka za škodu na předmětech nebo hodnotách, které jsou pracovníkovi, popř. kolektivu pracovníků svěřeny k osobnímu používání nebo k samostatnému spravování nebo hospodaření s nimi. Nejčastěji se vyskytuje skutková podstata, jejíž prvky jsou: a) ztráta nebo schodek předmětů nebo hodnot, které byly pracovníkovi svěřeny k používání, hospodaření s nimi nebo jinému účelu, b) dohoda mezi účastníky pracovněprávního vztahu o plné hmotné odpovědnosti za ztrátu nebo schodek svěřených předmětů nebo hodnot, c) převzetí předmětu nebo hodnot. Zákon zpravidla umožňuje, aby se pracovník zprostil odpovědnosti za ztrátu nebo schodek, jestliže prokáže, že ztrátu nebo schodek nezavinil, popř. že k ztrátě nebo schodku došlo za určitých okolností, které vylučují jejich způsobení pracovníkem.[30]) Též u tohoto druhu odpovědnosti — s výjimkou pracovního práva MLR — se vlastně vyskytují tytéž předpoklady, jako o obecné skutkové podstaty. Ovšem některé předpoklady (protiprávní jednání, příčinná souvislost a zavinění) se prezumují, pokud pracovník neprokáže, že ztrátu nebo schodek nezpůsobil, neporušil svoji povinnost nebo nezavinil. U úpravy MLR jde o objektivní odpovědnost, kdy se pracovník nemůže zprostit odpovědnosti důkazem o tom, že škodu nezavinil.

[30]) Tak § 58 odst. 1 zák. práce MLR, § 96 nař. vlády MLR č. 34/1967 o provádění zákoníku práce, nař. vlády MLR č. 2/1968 o hmotné odpovědnosti pracovníků v obchodu a pohostinství a nař. vlády MLR č. 18/1970 o hmotné odpovědnosti pracovníků ve skladech; § 113 odst. 2 zák. práce NDR; čl. 124 § 3 zák. práce PLR; § 176 zák. práce ČSSR.

Sovětské pracovní právo sice výslovně nestanoví zvláštní skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti pracovníka, ale u hmotné odpovědnosti v rozsahu celé škody stanoví u jednoho z případů doplňující podmínky této odpovědnosti, čímž nepřímo stanoví zvláštní předpoklady. Jde o pracovníky, kteří zaujímají funkci, se kterou je spojeno zacházení s peněžními nebo zbožními hodnotami a která je uvedena ze zvláštním seznamu. Ti jsou povinni nahradit škodu v celém rozsahu za předpokladu: a) škoda má formu schodku hodnot, b) byla sjednána smlouva o plné hmotné odpovědnosti za schodek přesahující stanovené normy, c) hodnoty byly pracovníkem převzaty. Také u těchto případů musí být dáno zavinění pracovníka. Podle soudní praxe se zavinění pracovníka (a tím i porušení povinnosti a příčinná souvislost prezumuje, pokud pracovník neprokáže, že schodek hodnot nezavinil. Obdobně sovětská soudní praxe prezumuje zavinění pracovníka v případech hmotné odpovědnosti pracovníků, kteří odpovídají plně za škodu podle zvláštních zákonů a nařízení, kde ovšem stačí doklad o svěření hodnot.[31]) Tak se vlastně též sovětská úprava přiřazuje k systémům pracovního práva, které mají vedle obecné skutkové podstaty hmotné odpovědnosti pracovníka za způsobení škody ještě skutkovou podstatu zvláštní.

Kodexy práce NDR, PLR a ČSSR uvádějí odděleně předpoklady hmotné odpovědnosti za škodu určitého druhu na nástrojích, prostředcích osobní ochrany a jiných předmětech, které byly pracovníkovi svěřeny k výhradnému užívání. Obvykle se tu požaduje: a) škoda ve formě ztráty a b) svěření uvedených předmětů na písemné potvrzení. Také u této zvláštní odpovědnosti se prezumuje zavinění pracovníka (a tím i porušení povinnosti a příčinná souvislost), pokud pracovník neprokáže, že ztrátu nezavinil.[32])

Kodex práce ČSSR stanoví zvláštní skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou porušením povinnosti odvrátit hrozící škodu (§ 175). Předpoklady jsou stanoveny takto: a) škoda na straně podniku, b) porušení povinnosti odvrátit hrozící škodu nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, c) příčinná souvislost mezi porušením preventní povinnosti a vznikem škody, d) vědomé zavinění pracovníka a e) nemožnost uhradit škodu jinak.[33])

*

Rozbor skutkových podstat hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku lze *uzavřít* tak, že všechny systémy pracovního práva stanoví pro vznik odpovědnosti tyto předpoklady: a) škoda na straně pod-

[31]) Čl. 121 KZoP RSFSR. K sovětské soudní praxi viz Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, pod red. V. I. Terebilova, str. 404.

[32]) Srov. § 113 odst. 2 zák. práce NDR; čl. 124 zák. práce PLR; § 178 zák. práce ČSSR.

[33]) Tento zvláštní druh skutkové podstaty souvisí se zvláštními povinnostmi uloženými v kodexu práce ČSSR k předcházení škodě hrozící majetku podniku. O tom blíže viz odd. VII/B této studie.

niku, b) porušení povinnosti pracovníkem, c) příčinná souvislost mezi škodou a protiprávním jednáním pracovníka a d) zavinění pracovníka. Uplatňují tedy *zásadu odpovědnosti za zavinění*, přičemž *důkazní břemeno* o všech předpokladech odpovědnosti je *na straně poškozeného podniku*. Uvedené předpoklady jsou částečně pozměněny v některých kodexech práce nebo prováděcích předpisech k nim, popř. soudní praxí u některých druhů škod. V převážné většině se to týká ztrát předmětů nebo schodku hodnot, které jsou pracovníkovi nebo kolektivu pracovníků svěřeny k výlučnému používání, ochraně nebo hospodaření s nimi. Zpravidla se požaduje navíc uzavření zvláštní dohody mezi účastníky pracovněprávního vztahu. V těchto případech se *zavinění pracovníka prezumuje*, pokud tento neprokáže, že ztrátu nebo schodek nezavinil. Zásada odpovědnosti za zavinění je i u těchto pozměněných skutkových podstat zachována. Toto řešení předpokladů hmotné odpovědnosti pracovníka je jedním z výrazů výchovné úlohy této odpovědnosti v socialistické společnosti a zároveň zárukou toho, že pracovník, který řádně plní své pracovní povinnosti, nemůže být nikterak postihován za škody, které v souvislosti s plněním jeho pracovních úkolů vzniknou.

3. *Skutková podstata hmotné odpovědnosti podniku*

A. Při rozboru skutkové podstaty hmotné odpovědnosti podniku je třeba si uvědomit rozmanitost rozsahu úpravy této problematiky v jednotlivých kodexech práce, jak byla konstatována v oddíle II/1 této studie. Z kodexů práce, které obsahují vedle úpravy hmotné odpovědnosti pracovníka též úpravu hmotné odpovědnosti podniku, mají kodexy práce MLR, NDR a ČSSR popř. prováděcí předpis ke kodexu práce MLR jednak *obecné řešení předpokladů* vzniku hmotné odpovědnosti podniku, jednak řešení předpokladů hmotné odpovědnosti *ve zvláštních případech*. Při tom jsou mezi uvedenými kodexy práce rozdíly v tom, které případy spadají pod obecné předpoklady a které spadají pod zvláštní předpoklady. Zatímco kodexy práce NDR a ČSSR zařazují pod zvláštní skutkovou podstatu škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání a kodex práce ČSSR kromě toho škodu na věcech odložených v podniku na místě k tomu určeném nebo místě, kde se obvykle odkládají, a věcnou škodu vzniklou při odvrácení škody hrozící podniku,[34]) kodex práce MLR, popř. prováděcí předpisy k němu odlišnou skutkovou podstatu stanoví pro hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou nemocí z povolání, za škodu na věcech pracovníka, které nebyly uloženy v šatně, úschovně nebo jiném místě určeném k tomu účelu, a za škodu na věcech, která nevznikla v souvislosti s úrazem, který podnik je povinen odškodnit, dále pro hmotnou odpovědnost pracovníků obchodu, pohostin-

[34]) § 98 zák. práce NDR a §§ 190, 204 a 205 zák. práce ČSSR.

ství a ve skladech za inventurní schodky.[35]) Maďarská úprava tedy zařazuje do obecné skutkové podstaty odpovědnosti podniku případy škod, které úprava NDR a ČSSR zařazuje do skutkové podstaty odpovědnosti ve zvláštních případech škod (s výjimkou škody vzniklé nemocí z povolání). Aby nevznikly nesprávné závěry, přihlédneme k tomu i v rozboru skutkových podstat.

B. Pokud jde o *obecnou skutkovou podstatu* hmotné odpovědnosti podniku za škodu vzniklou pracovníkovi, stanoví kodexy práce NDR a RSR tyto předpoklady vzniku odpovědnosti: a) škoda na straně pracovníka, b) porušení povinnosti podnikem, c) příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním podniku a vznikem škody a d) zavinění podniku.[36])

Kodex práce ČSSR stanoví v § 187 obecné předpoklady stejně jako kodexy práce NDR a RSR uvedené výše pod písm. a) až c). Vynechává tedy předpoklad zavinění podniku. Tím je usnadněna pozice pracovníka v případném sporu. Kromě toho nestanoví, že porušení povinnosti se musí dopustit podnik, ale mluví obecně o porušení povinnosti. Hmotná odpovědnost podniku může tedy vzniknout též na základě protiprávního jednání třetího subjektu, např. zákazníka.

Kodex práce MLR v § 62 pak stanoví tyto předpoklady obecné skutkové podstaty: a) škoda na straně pracovníka, b) ke škodě došlo jakýmkoliv způsobem v rámci pracovního poměru (může být způsobena protiprávním jednáním podniku, jednáním třetí osoby nebo událostí). Opětně upozorňuji, že podle kodexu práce MLR pod tuto obecnou skutkovou podstatu spadají škody vzniklé pracovníkovi pracovním úrazem (nikoliv však nemocí z povolání) a škoda na věcech pracovníka odložených v šatně nebo úschovně. Hmotnou odpovědnost podniku podle obecné skutkové podstaty stanovené v kodexech práce NDR a RSR lze charakterizovat jako odpovědnost za zavinění, podle skutkové podstaty stanovené v kodexu práce ČSSR jako odpovědnost za protiprávní jednání a podle skutkové podstaty stanovené v kodexu práce MLR jako odpovědnost za škodnou událost.

C. Pokud jde o skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti podniku *ve zvláštních případech škod,* kodex práce NDR, kde se tato odpovědnost týká škod způsobených pracovním úrazem a nemocí z povolání, vynechává proti obecné skutkové podstatě předpoklad zavinění a přechází tak na zásadu odpovědnosti za protiprávní jednání. Kodex práce ČSSR ve zvláštní skutkové podstatě hmotné odpovědnosti podniku vynechává proti obecné skutkové podstatě předpoklad porušení povinnosti a přechází tak na zásadu odpovědnosti za škodnou událost. Pracovní právo MLR u zvláštních skutkových podstat hmotné odpovědnosti podniku upravených nařízením

[35]) § 62 odst. 2 zák. práce MLR a §§ 99 a 100 nař. vlády MLR č. 34/1967, dále nař. vlády MLR č. 2/1968 a č. 18/1970.

[36]) § 116 zák. práce NDR a čl. 111 zák. práce RSR. Kodex práce RSR sice neuvádí výslovně jako předpoklad hmotné odpovědnosti podniku protiprávní jednání podniku, ale tento předpoklad, jak bylo dovozeno výše, plyne z předpokladu zavinění.

vlády MLR k provedení kodexu práce naopak ve srovnání s obecnou skutkovou podstatou předpoklady doplňuje o předpoklad zavinění (a tím o předpoklad protiprávního jednání), při čemž důkazní břemeno o nedostatku zavinění ukládá podniku. Tím přechází na zásadu odpovědnosti za zavinění.[37])

Kodex práce MoLR, který z problematiky hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi upravuje toliko odpovědnost za škodu způsobenou pracovníkovi poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností (čl. 148), stanoví tyto předpoklady odpovědnosti: a) škoda na straně dělníka nebo úředníka, b) úraz nebo jiné poškození zdraví související s plněním pracovních povinností a c) příčinná souvislost mezi okolnostmi pod písm. a) a b). Jde tedy o hmotnou odpovědnost za škodnou událost.

Kodex práce PLR odkazuje, pokud jde o újmy pracovníka nastalé následkem pracovního úrazu a nemoci z povolání, na náhrady podle zásad a podmínek stanovených ve zvláštních předpisech (čl. 232). Tímto předpisem je zákon z 12. 6. 1975 o dávkách z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Tento zákon sice odškodnění pracovníka v těchto případech řeší především dávkami ze sociálního zabezpečení, ale stanoví též určité náhrady od podniku (jednorázové odškodnění pracovníka, popř. členů rodiny, vyrovnávací dávky a náhrada za předměty ztracené nebo zničené při pracovním úrazu). Předpoklady poskytnutí těchto náhrad je: a) škoda na straně pracovníka, popř. člena rodiny, b) pracovní úraz nebo nemoc z povolání pracovníka a c) příčinná souvislost mezi předpoklady pod písm. a) a b).[38]) Hmotná odpovědnost podniku podle uvedeného zákona je koncipována podle zásady odpovědnosti za škodnou událost.

Základy o zákonodárství o práci SSSR v čl. 67 a kodexy zákonů o práci svazových republik zmiňuji se jen o hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s plněním pracovních povinností a odkazují na zákonodárství Svazu SSR a svazových republik. Toto zákonodárství je uvedeno v poznámce 8. Z předpisů tam uvedených pak plynou tyto předpoklady vzniku hmotné odpovědnosti podniku: a) škoda na straně pracovníka, popř. jím vyživovaných osob, b) úraz nebo jiné poškození zdraví pracovníka v souvislosti s plněním pracovních povinností, c) příčinná souvislost mezi předpoklady uvedenými pod písm. a) a b), d) zavinění podniku. Pravidla o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví pod pojmem „zavinění" rozumí nezabezpečení bezpečných a zdravých pracovních podmínek, které vedlo k úrazu nebo jinému poškození zdraví ze strany podniku. Jelikož zajištění zdravých a bezpečných pracovních podmínek je podle čl. 57 Základů zá-

[37]) § 98 zák. práce NDR; §§ 190, 204 a 205 zák. práce ČSSR; § 62 odst. 3 zák. práce MLR, § 99 odst. 1 a § 100 odst. 3 nař. vlády MLR č. 34/1967, dále nař. vlády MLR č. 2/1968 a nař. vlády MLR č. 18/1970.

[38]) Srov. čl. 10, 11, 13 a 29 zák. o dávkách z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání (Dz. U. 1975, nr. 20, poz. 105).

konodárství o práci SSSR povinností podniku ztotožňuje se v praxi zavinění vlastně s porušením povinnosti.[39])

*

Rozbor úpravy skutkové podstaty hmotné odpovědnosti podniku v zemích — členech RVHP lze *uzavřít* tak, že v pracovním právu zemí, které upravují tuto problematiku komplexně, se projevuje *značná diferenciace* v konstrukci předpokladů vzniku odpovědnosti. Obecná tendence tu je taková, že kodexy práce *omezují* v menším nebo větším rozsahu *předpoklady* hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi ve srovnání s předpoklady hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu podle občanského práva, čímž se zlepšuje postavení pracovníka, popř. postiženého člena rodiny ve sporu. V úpravách hmotné odpovědnosti za nejzávažnější případy škod, vznikajících pracovníkovi v souvislosti s plněním pracovních povinností — *škody způsobené pracovním úrazem a nemocí z povolání* — ve většině zemí se vynechává předpoklad zavinění. Řada kodexů práce u těchto škod konstruuje skutkovou podstatu podle zásady odpovědnosti za škodnou událost. Celkově lze konstatovat, že úpravy hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi jsou ve většině zemí na počátku svého vývoje a jsou poměrně kusé.

IV. ZPROŠTĚNÍ A DĚLENÍ HMOTNÉ ODPOVĚDNOSTI ZA ZPŮSOBENÍ ŠKODY

1. *Zproštění hmotné odpovědnosti*

A. *Hmotná odpovědnost pracovníka.* Ve většině kodexů práce se stanoví zproštění pracovníka hmotné odpovědnosti za způsobení škody v případech, když škodu lze zařadit do kategorie *normálního výrobně hospodářského rizika.*[40]) Za tyto škody se v praxi považují škody vzniklé při zkoušení nebo ověřování nových, ale v daných technických podmínkách odůvodněných postupů, ztráty způsobené přirozenými vlastnostmi materiálu apod.

Kodex práce ČSSR v § 173 a 174 stanoví ještě dva další případy, kdy pracovník je zproštěn odpovědnosti, i když zákonné předpoklady jsou dány: a) škoda byla způsobena v duševní poruše, při které pachatel není schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky; b) škoda byla způsobena při odvracení škody hrozící podniku nebo odvracení nebezpečí hrozícího

[39]) Srov. čl. 1 a 2 Pravidel o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví. Stejně Sovetskoje trudovoje pravo za redakce V. S. Andrejeva, str. 220, a Ju. N. Koršunov, P. Z. Livšic a M. S. Rumjanceva, Sovetskoje zakonodatelstvo o trude, str. 459.

[40]) Srov. čl. 100 zák. práce BLR; čl. 117 § 2 zák. práce PLR; čl. 112 odst. 2 zák. práce RSR; čl. 118 odst. 3 KZoP RSFSR; § 174 odst. 2 zák. práce ČSSR.

životu nebo zdraví. V ostatních zemích jsou pracovníci chráněni před uložením hmotné odpovědnosti v těchto případech tím, že v případě uvedeném písm. a) nebude dán předpoklad zavinění,[41]) a v případě uvedeném pod písm. b) nebude dán předpoklad protiprávního jednání, neboť pracovník bude plnit svou povinnost chránit majetek podniku.

Kodex práce MLR obsahuje ustanovení § 61 odst. 1 o tom, že podnik může od uložení náhrady škody ustoupit, je-li to všemi okolnostmi případu náležitě odůvodněno a nejsou-li tím dotčeny zájmy výchovy k ochraně společenského majetku. Toto obecné ustanovení kryje všechny případy, kdy přichází v úvahu zproštění pracovníka hmotné odpovědnosti. Takto formulované ustanovení ovšem neposkytuje pracovníkovi právo na zproštění hmotné odpovědnosti za způsobení škody, neboť rozhodnutí o zproštění závisí na volné úvaze vedení podniku.

B. *Hmotná odpovědnost podniku.* Kodexy práce MLR a ČSSR, které upravují obecnou nebo zvláštní skutkovou podstatu hmotné odpovědnosti podniku podle zásady odpovědnosti za škodnou událost, stanoví případy, kdy se podnik může zcela zprostit odpovědnosti. Jsou to případy, když pracovník škodu způsobil zvlášť kvalifikovaným zaviněním, popř. případy, když škoda byla způsobena neodvratitelnou příčinou mimo okruh působnosti podniku.[42]) Tyto skutečnosti musí ovšem být výlučnou příčinou vzniku škody. V kodexu práce MoLR, kde by obdobné ustanovení bylo na místě, se zproštění podniku odpovědnosti z těchto důvodů nestanoví.

Ostatní kodexy práce podobné ustanovení neobsahují, protože mají hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi řešenu podle zásady odpovědnosti za zavinění nebo odpovědnosti za protiprávní jednání.

2. *Dělení hmotné odpovědnosti*

A. Pod dělením hmotné odpovědnosti za škodu rozumíme takové řešení v úpravě, kdy účastník pracovněprávního vztahu, ačkoliv za škodu odpovídá, neodpovídá za škodu v celém rozsahu, ale jen za její část.[43]) Tyto případy mohou nastat jednak tehdy, když poškozený účastník pracovněprávního vztahu se podílel na způsobení škody, za kterou druhý účastník odpovídá, jednak tehdy, způsobilo-li podniku škodu společně několik pracovníků, aniž je možno zjistit díl škody, za kterou každý jednotlivý pracovník odpovídá. Ovšem u každého takto odpovědného pracovníka musí být individuálně splněny všechny předpoklady hmotné odpovědnosti za škodu.

[41]) Tak Směrnice č. 29 pléna Nejvyššího soudu NDR k použití §§ 112 a násl. GBA z 25. 3. 1970 ve znění usnesení pléna Nejvyššího soudu z 19. 6. 1974 bod 5, 6.

[42]) Srov. § 62 odst. 2 zák. práce MLR a § 191 odst. 1 zák. práce ČSSR.

[43]) Bylo by možno mluvit též o omezení hmotné odpovědnosti, ale tento pojem je v zákonodárství a teorii používán pro označení hmotné odpovědnosti pracovníka v rozsahu limitovaném dílem nebo násobkem měsíční mzdy odpovědného pracovníka.

B. *Hmotná odpovědnost pracovníka.* Kodexy práce MLR, PLR a ČSSR obsahují výslovné ustanovení o dělení hmotné odpovědnosti za škodu v obou případech uvedených shora pod písm. A. Kodexy práce NDR a RSR mají jen ustanovení o dělení hmotné odpovědnosti v případě způsobení škody více pracovníky.

Pokud jde o *spoluodpovědnost poškozeného podniku* stanoví kodex práce ČSSR jako předpoklady této spoluodpovědnosti porušení povinnosti poškozeným podnikem a příčinnou souvislost mezi tímto protiprávním jednáním a vznikem škody. Kodexy práce MLR a PLR stanoví pro spoluodpovědnost poškozeného podniku jako předpoklad pouze „spoluzpůsobení škody" poškozeným podnikem. Toto spoluzpůsobení zjistíme ve většině případů právě, je-li tu protiprávní jednání podniku, které je v příčinné souvislosti se vznikem škody.

Kodex práce NDR nemá ustanovení o dělení odpovědnosti při spoluzpůsobení škody poškozeným podnikem. Praxe tyto případy řeší pomocí otázky míry zavinění a stanovení nižší náhrady škody.[44])

O vlivu *společného způsobení škody několika pracovníky* na hmotnou odpovědnost jednotlivého pracovníka obsahuje většina kodexů práce výslovné ustanovení. V těchto ustanoveních se uplatňuje zásada, že každý ze spoluodpovědných pracovníků odpovídá za poměrný díl škody. Tento díl je zpravidla určován podle míry zavinění jednotlivých pracovníků při způsobení škody, popř. podle jejich podílu na způsobení škody. Tam, kde nelze určit míru zavinění nebo podíl na způsobení škody, což nastává v případech hmotné odpovědnosti s prezumpcí zavinění, je pro podíl každého pracovníka rozhodnou výše výdělku za příslušné období nebo poměr dohodnutý ve smlouvě.[45]) Kodex práce MLR v § 60 stanoví odchylku od uvedené zásady, byla-li několika pracovníky způsobena škoda úmyslně ze zištných důvodů a jde-li o odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů, byla-li by náhrada ztráty ohrožena nebo spojena s nepoměrným průtahem. Tu každý pracovník odpovídá společně a nerozdílně.

Je tu skupina kodexů práce, které sice *nemají zvláštní ustanovení* o dělení hmotné odpovědnosti, a to ani při spoluzpůsobení škody poškozeným podnikem, ani při spoluzpůsobení škody několika pracovníky. Tyto kodexy však obsahují *obecné ustanovení,* že při stanovení rozsahu škody, kterou je třeba nahradit, přihlédne soud ke konkrétním okolnostem, za kterých škoda byla způsobena.[46]) Zmíněné okolnosti je podle judikatury sovětských soudů a sovětské literatury třeba považovat za konkrétní okolnosti, ke kterým má přihlédnout soud při stanovení rozsahu škody, kterou pracovník

[44]) Viz G. Kirmse—G. Kirschner—W. Rudelt, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen, Verlag Tribüne, Berlin-Treptow, 2. Auflage, str. 145 a násl.

[45]) Tak § 59 zák. práce MLR; § 113 odst. 3 zák. práce NDR; čl. 118 a 125 zák. práce PLR; čl. 105 zák. práce RSR; § 175 odst. 5 a § 182 odst. 1 zák. práce ČSSR.

[46]) Viz čl. 100 zák. práce BLR; čl. 130 zák. práce MoLR; čl. 123 KZoP RSFSR a obdobná ustanovení kodexů zákonů o práci ostatních svazových republik.

je povinen nahradit.[47]) V případech způsobení škody několika pracovníky, kteří škodu způsobili společným trestním činem, uplatňuje praxe sovětských soudů solidární odpovědnost.[48])

C. *Hmotná odpovědnost podniku.* Obecné ustanovení o dělení odpovědnosti podniku v důsledku spoluzpůsobení škody poškozeným pracovníkem obsahují kodexy práce MLR a ČSSR. V obou zákonech se stanoví jako podmínka této spoluodpovědnosti pracovníka jeho zaviněné jednání, kterým se podílel na vzniku škody. V těchto případech nese část škody, která se zřejmě určuje podle míry zavinění pracovníka, popř. podle rozsahu jeho podílu na vzniku škody, poškozený pracovník ze svého. Kodex práce ČSSR má ještě zvláštní ustanovení o částečném zproštění odpovědnosti podniku u hmotné odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání (§ 191 odst. 2). Podmínkou tohoto zproštění je zaviněné spoluzpůsobení škody pracovníkem. Část škody, kterou pracovník nese ze svého se určuje podle míry jeho zavinění. V pracovním právu SSSR obsahuje prováděcí předpis o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání ustanovení, že v případě hrubé neopatrnosti pracovníka vzniká tzv. smíšená odpovědnost, při které se rozsah odškodnění určuje s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem věci v závislosti od stupně zavinění vedení podniku a poškozeného.[49])

U hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi spoluzpůsobení škody dalším subjektem nepřichází v úvahu. Proto se s řešením této otázky v rozebíraných systémech pracovního práva nesetkáváme.

*

Rozbor těchto otázek *uzavíráme* takto: *Zproštění odpovědnosti.* Pokud jde o hmotnou odpovědnost pracovníka, většina kodexů práce obsahuje ustanovení o zproštění odpovědnosti v případech škod spadajících do normálního hospodářského rizika. V úpravách, kde takové ustanovení chybí, bude pracovník chráněn tím, že nebude u něho dán předpoklad zavinění. Výslovné ustanovení je však nutné u hmotné odpovědnosti, když se zavinění prezumuje. Zproštění odpovědnosti při způsobení škody v duševní poruše a při odvracení hrozící škody je zajištěno povinností podniku prokázat zavinění, které v těchto případech nebude dáno. Pokud jde o *hmotnou odpovědnost podniku* vyskytuje se ustanovení o zproštění odpovědnosti v systémech pracovního práva, kde je tato odpovědnost upravena podle zásady odpovědnosti za škodnou událost.

[47]) Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, pod red. V. I. Terebilova, str. 418 a násl.; Sovetskoje trudovoje pravo, pod red. V. S. Andrejeva, str. 257–258.

[48]) Srov. Usnesení pléna Nejvyššího soudu SSSR o použití soudy zákonodárství upravujícího hmotnou odpovědnost dělníků a úředníků za škodu způsobenou podniku, úřadu, organizaci, No. 5, z 5. 7. 1974.

[49]) Bod 5 Pravidel o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví.

Dělení odpovědnosti. Ustanovení o dělení hmotné odpovědnosti *pracovníka* v případě *spoluzpůsobení škody poškozeným podnikem* nemají všechny kodexy práce, i když je zjevná tendence k jeho zařazení do úpravy. Tyto případy jsou v některých kodexech kryty obecným ustanovením o povinnosti soudu přihlédnout při určení části škody, za kterou pracovník odpovídá, ke konkrétním okolnostem, za kterých byla škoda způsobena. Ostatně spoluodpovědnost podniku nastupuje vlastně místo spoluodpovědnosti některého dalšího pracovníka, proti němuž podnik hmotnou odpovědnost neuplatnil. Dělení odpovědnosti při *společném způsobení škody několika pracovníky* je stanoveno ve většině kodexů práce. V dalších kodexech je dělení odpovědnosti v těchto případech zajištěno shora uvedeným obecným ustanovením.

Dělení hmotné odpovědnosti *podniku při spoluzpůsobení* škody *poškozeným pracovníkem* je upraveno jen v některých kodexech práce, které upravují hmotnou odpovědnost podniku obecně nebo hmotnou odpovědnost podniku za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. V ostatních kodexech práce tato otázka není řešena ani žádným obecným ustanovením. To je nepochybně nedostatkem v úpravě.

V. ROZSAH NÁHRADY ŠKODY

1. *Škoda, která se nahrazuje*

A. Pro rozsah náhrady škody je především důležité, *jakou škodu* ukládá zákon nahradit. V tomto směru se v řadě kodexů práce projevuje rozdílnost mezi hmotnou odpovědností pracovníka a hmotnou odpovědností podniku.

Pokud jde o *hmotnou odpovědnost pracovníka,* stanoví všechny kodexy, popř. prováděcí předpisy k nim výslovně, že pracovník nahrazuje jen skutečnou škodu.[50]) Žádný z kodexů práce však pojem „skutečná škoda" nevymezuje. Podle právní teorie je tímto pojmem třeba rozumět majetkovou újmu, která spočívá ve zmenšení existujícího majetkového stavu poškozeného, vyjadřitelná v penězích.[51]) Sovětská a mongolská úprava používá dikce „přímá skutečná škoda". Smysl požadavku přímosti škody v tomto spojení není zcela jasný a nebyl dosud v sovětské literatuře nebo judika-

[50]) Čl. 95 a 96 zák. práce BLR; § 97 nař. vlády MLR č. 34/1967; čl. 126 odst. 2 zák. práce MoLR; čl. 115 zák. práce PLR; čl. 103 odst. 1 zák. práce RSR; čl. 49 odst. 1 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 118 odst. 2 a 119 KZoP RSFSR; § 179 odst. 1 zák. práce ČSSR. § 113 odst. 1 a 2 zák. práce NDR používá místo pojmu „skutečná škoda" pojem „přímá škoda"; ovšem tomuto pojmu je v teorii a soudní praxi dáván v podstatě smysl skutečné škody (Arbeitsrecht der DDR, Autorenkollektiv unter Leitung von J. Michas, cit. v pozn. 1, str. 525 a násl.; Směrnice č. 29 pléna Nejvyššího soudu NDR k použití §§ 112 a násl. GBA z 25. 3. 1970 (GBl., str. 267).

[51]) Srov. Š. Luby, dílo cit. v pozn. 1, str. 283; S. S. Karinskij, Materialnaja otvestvennosť rabočich i služaščich po sovetskomu trudovomu pravu, Gosjurizdat, Moskva 1955, str. 46 a násl.; K. Witz, dílo cit. v pozn. 11, str. 129 a násl.

tuře vyložen. Domníváme se shodně s O. S. Ioffem a Š. Lubym, se tím má vyjádřit nezbytnost příčinné souvislosti mezi chováním pracovníka a škodou, která se má nahradit.[52])

Kodexy práce NDR, RSR a ČSSR stanoví ze zásady náhrady skutečné škody výjimku pro škody, které pracovník způsobil podniku úmyslně, popř. trestným činem. V těchto případech (podle kodexu práce ČSSR ještě při splnění další podmínky) se ukládá pracovníkovi nahradit „veškerou škodu" nebo „též jinou škodu".[53]) Pod těmito výrazy se rozumí náhrada nejen skutečné škody, ale i ztráty toho, oč se mohl majetek podniku rozmnožit při normálním rozvoji (ušlý zisk apod.). Ostatní systémy pracovního práva ukládají i v těchto případech náhradu skutečné škody. Sovětské pracovní právo a kodex práce BLR mají zvláštní úpravu, která nahrazuje zmíněnou výjimku. Předvídá totiž možnost zvláštních zákonů nebo nařízení vlády, kterými se stanoví náhrada škody vyšší částkou než je nominální rozsah škody. V SSSR je taková zvýšená náhrada stanovena pro krádež, schodek a nadnormativní ztráty drahých kovů, drahokamů a jiných valutových hodnot.[54])

B. U *hmotné odpovědnosti podniku* kodexy práce, které upravují tuto odpovědnost obecně, nestanoví většinou druh škody, která se má nahradit přesným pojmem. Stanoví totiž, že se nahrazuje „škoda" nebo že se pracovník „odškodní".[55]) Toliko kodex práce ČSSR stanoví v § 189, že podnik nahrazuje jen skutečnou škodu.[56]) V praxi se pod skutečnou škodu zahrnuje též ušlý výdělek pracovníka. Pojem „škoda" je ovšem svým obsahem širší než pojem „skutečná škoda". Na straně pracovníka se do pojmu „škoda" zahrnuje vedle skutečné škody ušlý výdělek, neposkytnutý volný čas, pokud tím pracovníkovi vznikla majetková újma a nezbytné vyšší náklady vyvolané způsobením škody.[57])

Sociálně nejvýznamnějšími škodami na straně pracovníka, které mohou vzniknout v souvislosti s pracovněprávním vztahem, jsou škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Většina kodexů práce, popř. zvláštních předpisů, na něž kodexy práce, pokud jde o náhradu škody v těchto případech škod, odkazují, stanoví škodu, která se v těchto případech nahrazuje zvláštním způsobem. Nespokojují se s obecným ustanovením o poskytnutí náhrady vzniklé škody, ale stanoví taxative jednotlivé

[52]) O. S. Ioffe, dílo cit. v pozn. 1, str. 217; Š. Luby, dílo cit. v pozn. 1, str. 226–227.

[53]) § 114 odst. 1 zák. práce NDR; čl. 103 odst. 2 zák. práce RSR; § 179 odst. 3 zák. práce ČSSR.

[54]) Srov. čl. 106 odst. 2 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 255 KZoP RSFSR; čl. 98 zák. práce BLR. K sovětské úpravě viz Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, pod red. V. I. Terebilova, str. 879.

[55]) § 62 zák. práce MLR; § 116 zák. práce NDR; čl. 111 odst. 1 zák. práce RSR.

[56]) Toto ustanovení souvisí se zásadou vyslovenou v občanském zákoníku ČSSR (1964), že se nahrazuje jen skutečná škoda s výjimkou škod způsobených úmyslně, pokud by nepožadování jiné škody bylo v rozporu s pravidly socialistického soužití.

[57]) Srov. G. Kirmse–G. Kirschner, Die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Betriebes, str. 190 a násl.

druhy škod, které se nahrazují. Všechny tyto úpravy přiznávají náhradu ušlého výdělku, tj. výdělku, který pracovníku ušel tím, že musel přejít v důsledku poškození zdraví na méně placenou práci, popř. nemůže být vůbec zaměstnán po odečtení případných dávek ze sociálního zabezpečení (pojištění), členům rodiny pak náhradu odpadlého příspěvku na výživu rovněž po odečtení případných dávek ze sociálního zabezpečení (pojištění), dále vyšší výlohy spojené s léčením. Pokud jde o ostatní škody, které se při pracovním úrazu a nemoci z povolání nahrazují, jednotlivé právní úpravy diferují. Některé úpravy přiznávají náhradu škody na věcech, některé přiznávají jednorázové odškodnění a některé přiznávají zvýšené náklady společenského uplatnění.[58]) Kodex práce ČSSR stanoví ještě náhradu za bolest a za ztížení společenského uplatnění (§ 193 a 196). Tato diferenciace v úpravě je vyvolána tradicí v úpravě náhrady škody způsobené ublížením na zdraví v občanském právu jednotlivých zemí.

Odchylku od tohoto způsobu určení náhrad škod, které se při pracovním úrazu a nemoci z povolání přiznávají, nacházíme v kodexu práce RSR a pracovním právu MLR, které v těchto případech ukládají náhradu škody obecně bez její specifikace.[58a])

Konkrétní metoda určení náhrad škod, které se poskytují, má nesporně výhody — postižení pracovníci, popř. členové jejich rodin jsou upozorněni na škody, na jejichž náhradu mají nárok, dále zvýhodněná úprava se omezuje na nejzávažnější škody, které v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání mohou vzniknout. Jsou tu však též určité nevýhody — zákonodárci se nepodaří zachytit všechny škody, které v důsledku poškození zdraví pracovním úrazem a nemocí z povolání mohou vzniknout a které z hlediska právního vědomí pracujících zaslouží, aby byly nahrazeny zvýhodněným způsobem. Výčet nahrazovaných škod je pak třeba legislativně doplňovat.

*

Rozbor úpravy této problematiky lze *uzavřít* takto: Zatímco u hmotné odpovědnosti pracovníka kodexy práce stanoví povinnost nahradit *pouze skutečnou škodu,* u hmotné odpovědnosti podniku se stanoví většinou povinnost nahradit *veškerou škodu.* Nad rámec skutečné škody stanoví některé úpravy hmotné odpovědnosti pracovníka, jde-li o škodu způsobenou úmyslně nebo trestným činem. Většina úprav hmotné odpovědnosti podniku za škodu vzniklou úrazem nebo jiným poškozením zdraví při plnění pracovních povinností *vypočítávají taxative druhy škod,* které se nahrazují.

[58]) Čl. 148 zák. práce MoLR; § 98 zák. práce NDR; čl. 9—17, 31 a 33 zákona PLR z 12. 6. 1975 o dávkách z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání; bod 3 a 4 Pravidel o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví.

[58a]) Srov. čl. 111 zák. práce RSR; § 62 odst. 1 zák. práce MLR, § 99 nař. vlády MLR č. 34/1967 a nař. ministra práce č. 2/1964 a č. 4/1967.

2. *Rozsah náhrady*

A. Úloha *hmotné odpovědnosti pracovníka* za škodu způsobenou podniku uvedená v oddíle I/2 této studie se projevuje výrazně v zásadách úpravy rozsahu náhrady škody. Všechny kodexy práce, až na jednu výjimku, uplatňují při řešení této otázky zásadu, že náhrada škody v *obvyklých případech škod* způsobených pracovníkem *z nedbalosti* je *omezena určitým dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku,* popř. měsíční mzdové sazby. Jedině kodex práce RSR stanoví povinnost pracovníka nahradit skutečnou škodu v celém rozsahu. Jednotlivé kodexy práce se však liší ve výši uvedeného limitu náhrady škody.

Předně jsou tu kodexy práce MoLR a NDR, které pro případy škod způsobených pracovníkem z nedbalosti stanoví jednotný limit náhrady škody — částkou jednoměsíčního výdělku, popř. jednoměsíční tarifní mzdy odpovědného pracovníka.[59])

Kodexy práce BLR a MLR, popř. prováděcí předpis ke kodexu práce MLR, dále pracovní právo SSSR stanoví několik limitů náhrady škody podle druhu předmětů a hodnot, které byly poškozeny, kategorie odpovědných pracovníků a okolností, za kterých byla škoda způsobena. Nejčlenitější je sovětská úprava. Podle pracovního práva SSSR je základní limit náhrady škody způsobené pracovníkem z nedbalosti jedna třetina měsíční tarifní sazby (platu). Při ztrátě materiálu, polotovarů nebo výrobků z nedbalosti lze určit náhradu škody do výše dvou třetin průměrného měsíčního výdělku. Pracovníci techničtí a hospodářští odpovídají za nesprávnou evidenci a ochranu materiálu, polotovarů, výrobků a předmětů vydaných do používání dělníkům (speciální oděv, nářadí, měřicí přístroje apod.), jakož i za nepodniknutí nezbytných opatření v boji s rozkrádáním, ničením a ztrátou tohoto majetku, do výše svého průměrného měsíčního výdělku. Odpovědná osoba, která zavinila nezákonné propuštění pracovníka nebo převedení pracovníka na jinou práci, pokud toto opatření bylo provedeno se zřejmým porušením zákona nebo pokud vedení zdrželo splnění rozhodnutí soudu o ponechání pracovníka v práci, je povinna nahradit podniku škodu do částky tří měsíčních platů.[60])

Třetí typ stanovení maximální částky náhrady škody obsahují kodexy práce PLR a ČSSR. Tyto kodexy sice stanoví obecně jeden limit náhrady škody částkou trojnásobku měsíční mzdy (průměrného měsíčního výdělku) — kodex práce ČSSR má nižší limit pro škody způsobené zmetkovou výrobou. Zároveň však stanoví, že náhrada škody může být podnikem, popř. orgánem rozhodujícím pracovní spory snížena se zřetelem na konkrétní okolnosti případu a osoby odpovědného pracovníka na stanovený nižší díl měsíční mzdy. Tímto způsobem je stanoveno maximum náhrady

[59]) Čl. 127 odst. 1 zák. práce MoLR; čl. 113 odst. 1 zák. práce NDR.

[60]) Čl. 95 a 96 zák. práce BLR; § 57 odst. 2 zák. práce MLR a § 95 nař. vlády MLR č. 34/1967; čl. 49 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 118–120 a 215 KZoP RSFSR.

škody v určitém rozpětí v jehož mezích se stanoví náhrada škody se zřetelem na výše uvedené okolnosti.[61])

Oba právě uvedené kodexy práce dovolují snížení náhrady škody, i když tato škoda nedosahuje limit trojnásobku, popř. poloviny průměrného měsíčního výdělku. V těchto případech může podnik nebo orgán řešící pracovní spory snížit náhradu škody pod stanovený limit náhrady škody až na výši stanovenou zákonem, např. podle kodexu práce ČSSR až na částku jednoměsíčního průměrného výdělku, u zmetkové výroby až na částku jedné šestiny průměrného měsíčního výdělku.[62])

Kodex práce MLR obsahuje v § 61 odst. 1 ustanovení, podle kterého podnik může stanovit náhradu škody nižší částkou, než to právní předpis dovoluje, je-li to náležitě odůvodněno všemi okolnostmi případu a nejsou-li tím dotčeny zájmy výchovy k ochraně společenského majetku. Ale uplatnění tohoto ustanovení závisí na uvážení vedení podniku a pracovník nemá právo snížení náhrady požadovat.

Ze zásady omezeného, popř. sníženého rozsahu náhrady škody u hmotné odpovědnosti pracovníka je v kodexech práce, popř. prováděcím předpise k nim stanovena *výjimka u některých druhů škod.* Ve všech systémech pracovního práva náleží mezi druhy škod, u kterých je pracovníkovi uložena náhrada v rozsahu celé škody, tyto případy:

a) škoda byla způsobena úmyslně, popř. trestným činem;

b) jde o schodek (ztrátu) hodnot nebo předmětů, které pracovník převzal k opatrování, hospodaření s nimi nebo jinému účelu na základě zvláštní dohody, která zpravidla musí být písemná.[63])

Zákoník práce ČSSR a zákoník práce NDR kromě toho ukládají nahrazení škody v celém rozsahu, byla-li škoda způsobena z nedbalosti, ale v opilosti, popř. trestným činem pod vlivem požití alkoholu.[63a])

Pracovní právo PLR stanoví, že odchylkou od zásady náhrady škody v celém rozsahu pracovníci obchodu, i když převzali odpovědnost za svěřený majetek, za podmínky určité organizace práce odpovídají za stejných předpokladů a v omezeném rozsahu, jako platí u obecné hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu, popř. dovoluje, aby jim náhrada škody byla snížena. Zákoník práce ČSSR pak umožňuje snížení náhrady pod částku skutečné škody u způsobené škody z nedbalosti v opilosti, u schodku hodnot svěřených k vyúčtování a u ztráty svěřených předmětů.[63b])

[61]) Čl. 119 § 1, čl. 121 a 127 zák. práce PLR; § 179 odst. 2, § 182 odst. 2, §§ 183 a 184 zák. práce ČSSR.

[62]) Čl. 121 a 127 zák. práce PLR; §§ 183 a 184 zák. práce ČSSR.

[63]) Čl. 97 zák. práce BLR; § 58 odst. 1 zák. práce MLR, §§ 95 a 96 odst. 3 nař. vlády MLR č. 34/1967, nař. vlády MLR č. 2/1968 o odpovědnosti pracovníků v obchodě a pohostinství a nař. vlády MLR č. 18/1970 o odpovědnosti pracovníků ve skladech; čl. 128 zák. práce MoLR; § 113 odst. 2 a § 114 odst. 1 zák. práce NDR; čl. 122 a 124 zák. práce PLR; čl. 49 odst. 2 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 121 KZoP RSFSR; § 179 odst. 2 a 3 a § 181 zák. práce ČSSR.

[63a]) § 179 odst. 3 zák. práce ČSSR a § 113 odst. 2 písm. c) zák. práce NDR.

[63b]) Srov. čl. 126 zák. práce PLR o nařízení rady ministrů PLR č. 191/1975 DU o podmínkách hmotné odpovědnosti pracovníků za škodu na svěřeném majetku a § 183 zák. práce ČSSR.

Některé systémy pracovního práva uvádějí ještě další případy škod, kdy je odpovědnému pracovníkovi uložena náhrada v celém rozsahu škody, např. je-li pracovníkovi stanovena plná hmotná odpovědnost zvláštními předpisy, škoda byla způsobena v opilosti, škoda nebyla způsobena při plnění pracovních povinností a další.

B. *Hmotná odpovědnost podniku.* Kodexy práce, které upravují hmotnou odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi obecně, stanoví, že podnik je povinen nahradit škodu v celém rozsahu.[64]) Stejnou zásadu uplatňují též kodexy práce a zvláštní předpisy, které upravují hmotnou odpovědnost podniku za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Tu se však do náhrad za ztrátu na výdělku započítávají dávky ze sociálního zabezpečení (pojištění), které pracovník dostává z důvodu plné či částečné pracovní neschopnosti.

Určité omezení výše náhrady škody se vyskytuje v některých zvláštních úpravách hmotné odpovědnosti podniku, a to v rámci kodexu práce nebo ve zvláštním předpise, především pokud jde o náhradu škody při pracovním úraze a nemoci z povolání. Tak úprava PLR stanoví maximum jednorázového odškodnění pracovníka i člena rodiny a vyrovnávací dávky. Kodex práce ČSSR stanoví maximální částku výdělku před vznikem škody, do jejíž výše se poskytuje náhrada ušlého výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti (tato maximalizace však neplatí byl-li pracovní úraz nebo nemoc z povolání, a tím i škoda způsobeny porušením předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo úmyslně) a maximum náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Týž kodex stanoví limit náhrady škody u některých případě odpovědnosti za odložené věci na místě k tomu určeném nebo na místě obvyklém.[65])

Otázku rozsahu náhrady škody můžeme *uzavřít takto:* Pokud jde o *hmotnou odpovědnost pracovníka,* tu se obvyklých druhů škod způsobených pracovníkem z nedbalosti téměř ve všech systémech pracovního práva uplatňuje *zásada maximalizace náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku nebo měsíční tarifní sazby odpovědného pracovníka.* V některých kodexech práce je stanoven jednotný limit náhrady škody, v jiných kodexech práce se stanoví několik limitů podle druhu škody a kategorie odpovědného pracovníka, v dalších kodexech je limit stanoven rozpětím, v jehož mezích se stanoví podle okolností konkrétního případu. Tato maximalizace neplatí u některých druhů škod, zejména u škod způsobených úmyslně, popř. trestným činem, u schodku předmětů nebo hodnot svěřených pracovníkovi k ochraně, hospodaření s nimi nebo jinému účelu

[64]) § 62 odst. 1 zák. práce MLR; § 116 zák. práce NDR; čl. 111 zák. práce RSR; § 189, 204 a 205 zák. práce ČSSR.

[65]) Čl. 10, 11, 13, 14 a 16 zák. PLR z 12. 6. 1975 o dávkách z důvodu pracovních úrazů a nemocí z povolání; § 195 odst. 2 a § 204 odst. 2 zák. práce ČSSR a § 7 vyhlášky č. 32/1965 Sb.

na základě zvláštní dohody. Toto řešení rozsahu náhrady škody je výrazem převažující výchovné úlohy hmotné odpovědnosti pracovníka a humánního přístupu k drobným pokleskům pracovníka v socialistické společnosti. Pokud jde o *hmotnou odpovědnost podniku*, tu pracovní právo zemí — členů RVHP stanoví náhradu v plné výši škody.

VI. UPLATNĚNÍ NÁHRADY ŠKODY

1. *Rozhodnutí o odpovědnosti a o výši náhrady škody*

A. *Hmotná odpovědnost pracovníka.* Kodexy práce MLR, RSR a ČSSR obsahují ustanovení o *postupu při zjišťování hmotné odpovědnosti* pracovníka a *výše náhrady škody.* Tyto kodexy většinou stanoví povinnost vedení podniku vyslechnout pracovníka, dále určují příslušnost nadřízeného orgánu podniku při určení povinnosti k náhradě škody a její výše, je-li odpovědným nebo spoluodpovědným pracovníkem za škodu vedoucí podniku. Kodexy práce MLR a RSR stanoví navíc náležitosti rozhodnutí vedení podniku o náhradě škody, a to z toho důvadu, protože zmíněné rozhodnutí je za určitých podmínek vykonatelné.[66])

Kodex práce ČSSR ukládá v § 185 odst. 4 vedení podniku, popř. nadřízenému orgánu projednat výši náhrady škody s příslušným odborovým orgánem. V kodexech ostatních zemí takové výslovné ustanovení chybí, ale účast odborového orgánu podniku je většinou zajištěna v ustanoveních u účasti pracujících a odborových orgánů na řízení podniku.

B. *U hmotné odpovědnosti podniku* za škodu způsobenou pracovníkovi se vyskytují v *některých* pracovněprávních úpravách ustanovení, která sledují uspokojivé a rychlé poskytnutí *náhrady škody vzniklé pracovním úrazem a nemocí z povolání.* Tak pracovní právo SSSR má dosti podrobná ustanovení o postupu při zaujímání stanoviska vedením podniku k požadavku pracovníka (člena rodiny zemřelého pracovníka) na odškodnění úrazu a jiného poškození zdraví v souvislosti s jejich prací.[66a]) Dále podle pracovního práva SSSR a kodexu práce MoLR může se pracovník, který není spokojen s rozhodnutím podniku o odškodnění, obrátit se svou stížností v krátké lhůtě na tovární, závodní, místní výbor odborového svazu, jehož rozhodnutí je závazné pro podnik. Podle kodexu práce ČSSR je podnik povinen projednat náhradu škody se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí.[67])

[66]) § 61 odst. 2 zák. práce MLR a § 98 nař. vlády MLR č. 34/1967; čl. 107 odst. 1 zák. práce RSR; § 185 odst. 2 3 a 5 zák. práce ČSSR.

[66a]) Bod 21 až 26 Pravidel o náhradě škody způsobené úrazem nebo jiným poškozením zdraví.

[67]) Čl. 1 a 2 výnosu prezídia Nejvyššího sovětu SSSR z 2. 10. 1961 o postupu při projednávání sporů o náhradu škody způsobené dělníkům a úředníkům úrazem nebo jiným poškozením zdraví v souvislosti s jejich prací, čl. 20 výnosu prezídia Nejvyššího sovětu SSSR z 27. 9. 1971 o právech továrního, závodního, místního výboru odborového svazu; čl. 185 zák. práce MoLR; § 193 odst. 2 zák. práce ČSSR.

2. *Uplatnění náhrady škody*

A. Pokud jde o *hmotnou odpovědnost pracovníka,* všechny kodexy práce věnují značnou pozornost uplatnění náhrady škody. Důvodem toho je snaha státu chránit pracovníka proti tvrdému postupu ze strany podniku při realizaci náhrady škody pomocí srážek ze mzdy.

Všechny kodexy práce sice *dovolují,* aby náhrada škody se realizovala též *srážkami ze mzdy,* ale vážou tento způsob úhrady na *určité podmínky.* Kodexy práce MoLR, NDR, PLR, sovětských svazových republik a ČSSR dovolují toto mimosoudní vymáhání náhrady škody jen za podmínky, že pracovník vysloví s tímto způsobem úhrady písemně souhlas nebo učiní písemný závazek v tomto směru. Kodex práce NDR tento způsob úhrady dovoluje jen u menších škod, pracovní právo SSSR u náhrad, na které se vztahuje omezení jejich výše jednou třetinou měsíční mzdové sazby. Kodexy práce BLR a RSR dovolují úhrady náhrady škody srážkami ze mzdy. pokud pracovník nevznese proti příkazu o náhradě (nařízení o srážkách) námitky u orgánu pověřeného řešením pracovních sporů. Podle kodexu práce BLR může se úhrada srážkami ze mzdy na základě příkazu k náhradě, proti kterému nebyly podány námitky, týkat jen nároků na sníženou náhradu škody.[68]) Jedině nařízení vlády MLR č. 34/1967 k provedení zákoníku práce (§ 70 odst. 1) stanoví možnost úhrady srážkou ze mzdy na základě rozhodnutí vedení podniku, aniž by byl potřebný souhlas pracovníka.

Kromě právě uvedených případů, může podnik nárok na náhradu škody vůči pracovníkovi uplatnit výlučně návrhem (žalobou) u orgánu pověřeného řešením pracovních sporů.[69])

Většina kodexů práce stanoví zvláštní lhůty k uplatnění nároku na náhradu škody vůči pracovníkovi, a to zpravidla kratší, než je obecná promlčecí lhůta. Tím se sleduje, aby otázka hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu byla objasněna v nejkratší době a tato odpovědnost mohla tak působit jako výchovný prostředek.

Tak kodex práce BLR (čl. 99) stanoví lhůtu 1 měsíce od zjištění škody k vydání příkazu vedení podniku k provedení srážek a 2 týdnů k podání návrhu ke smírčí komisi v případě nesouhlasu pracovníka. Kodex práce MoLR (čl. 129 odst. 2) stanoví lhůtu 2 týdnů ode dne zjištění škody k vydání rozhodnutí o provedení srážek. Kodex práce NDR (§ 115 odst. 1) určuje lhůtu 3 měsíců od zjištění škody a původce škody k podání návrhu konfliktní komisi, popř. žaloby komoře pro pracovněprávní věci okresního soudu, pokud porušení povinnosti, které vedlo k vzniku škody není zároveň trestným činem. Kodex práce PLR v čl. 291 stanoví lhůtu 1 roku od

[68]) Čl. 99 zák. práce BLR; čl. 129 zák. práce MoLR; čl. 91 zák. práce PLR; čl. 107 a 110 zák. práce RSR; čl. 49 odst. 2 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 122 KZoP RSFSR; § 185 odst. 4 a § 122 odst. 1 zák. práce ČSSR.

[69]) Čl. 99 zák. práce BLR; čl. 129 odst. 3 zák. práce MoLR; čl. 123 a 127 zák. práce PLR; čl. 49 odst. 4 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 122 KZoP RSFSR; §§ 207 a 208 zák. práce ČSSR.

zjištění škody podnikem k podání žaloby soudu (jinak platí tříletá promlčecí doba). Kodex práce RSR stanoví v čl. 108 odst. 2 k vydání nařízení o srážkách ze mzdy lhůtu 60 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl vedoucí pracovník, který je oprávněn vydat zmíněné nařízení. Základy zákonodárství o práci SSSR (čl. 90) určují lhůtu 1 měsíce k podání žaloby soudu u náhrady škody omezené $^1/_3$ měsíční mzdové sazby a lhůtu 1 roku u náhrady škody omezené vyšším dílem, popř. násobkem měsíční mzdy nebo stanovené částkou celé škody. Tyto lhůty začínají běžet dnem, kdy byla zjištěna škoda. Podle kodexů práce MLR a ČSSR platí pro uplatnění hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu obecné promlčecí lhůty. Posléze uvedený kodex sice stanoví lhůtu 1 měsíce k sdělení požadavku na náhradu škody podnikem pracovníkovi, ale tu jde jen o lhůtu pořádkovou, z jejíhož nedodržení neplynou žádné důsledky pro nárok podniku.

Kodex práce ČSSR obsahuje v § 185 odst. 1 výslovné ustanovení o tom, že podnik *je povinen* požadovat náhradu škody od pracovníka, který za ni odpovídá. Kodexy práce ostatních zemí — členů RVHP takové ustanovení neobsahují. Nicméně v těchto zemích povinnost uplatnit hmotnou odpovědnost za způsobenou škodu vůči pracovníkovi plyne nepochybně z předpisů o správě majetku ve státním socialistickém vlastnictví.

B. Pro uplatnění *hmotné odpovědnosti podniku* za škodu způsobenou pracovníkovi, popř. jeho rodinným příslušníkům pracovní právo zemí — členů RVHP nestanoví ani zvláštní postup, ani zvláštní lhůty. Vztahují se tedy na ni obecná ustanovení o uplatňování nároků z pracovněprávních vztahů.

3. *Dodatečné prominutí části náhrady škody*

V některých kodexech práce se vyskytuje výslovné ustanovení, podle kterého podnik může za určitých podmínek *prominout* během placení náhrady škody pracovníkem *část této náhrady*. Tak zákoník práce NDR v § 115 odst. 4 stanoví, že zaplatil-li pracovník přiměřený díl náhrady škody určené dohodou a ze vzorné pracovní morálky a pracovní kázně lze očekávat, že si bude vážit socialistického vlastnictví, může se podnik vzdát nároku na zbytek náhrady škody. Obdobné ustanovení obsahuje též kodex práce ČSSR (§ 186) s tou odlišností, že pracovník musí uhradit alespoň dvě třetiny určené náhrady škody; prominutí může být provedeno jen se souhlasem nebo k návrhu závodního výboru základní organizace ROH; z tohoto prominutí části náhrady škody jsou vyňaty náhrady škod, u kterých neplatí omezení výše náhrady škody dílem, popř. násobkem měsíčního výdělku pracovníka.

Kodexy práce MLR a PLR obsahují určitá ustanovení zmíněná v oddíle V/3/A této studie, která umožňují snížit částku náhrady škody též během jejího splácení, je-li to náležitě odůvodněno.

*

Úpravu problematiky probírané v tomto oddíle lze *uzavřít* takto: Pracovní právo zemí — členů RVHP *věnuje pozornost* též uplatňování hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu, a to především *hmotné odpovědnosti pracovníka*. Obecným rysem příslušných ustanovení je to, že úhrada nároku podniku na náhradu škody *srážkami ze mzdy* bez předchozího uplatnění před orgánem pověřeným řešení pracovních sporů je možné jen *za určitých podmínek* (zpravidla je nutný souhlas pracovníka a podle některých kodexů je možné pouze u náhrad omezených dílem nebo násobkem měsíční mzdy). V úpravách se projevuje tendence na zajištění náležitého projednání hmotné odpovědnosti pracovníka a způsobu úhrady náhrady škody v rámci podniku.

Většina kodexů práce stanoví *zvláštní lhůty uplatnění nároku* podniku na náhradu škody vůči pracovníkovi, a to kratší než jsou obecné promlčecí lhůty pro uplatnění nároků podniku. V úpravách se projevuje tendence umožnit podniku dostatečně prominout část stanovené náhrady škody během jejího splácení pracovníkem, jsou-li pro to závažné důvody, zejména projeví-li pracovník vynikající pracovní morálku.

VII. PŘEDCHÁZENÍ ŠKODÁM

A. Škoda, kterou způsobí v pracovním procesu pracovník podniku nebo naopak podnik pracovníkovi se projevuje v prvé řadě ve sféře účastníků pracovněprávního vztahu. Škoda se však často projevuje jako porucha ve výrobním procesu a dotýká se nejen účastníka pracovněprávního vztahu, ale dalších podniků, občanů, popř. celé společnosti. V některých případech se škody v důsledku mezinárodní výměny zboží projeví dokonce za hranicemi země. Např. zničení tovární budovy požárem v důsledku neopatrného postupu pracovníka ochromí provoz celého podniku; výroba zůstane pod plánem, což se může projevit nesplněním dodávek pro domácí i zahraniční odběratele. Tyto širší důsledky škod způsobených podniku se výrazně projevují zejména v zemích náležejících do socialistického společenství, kde dochází k mnohem intenzívnější kooperaci podniků a dokonce k integraci hospodářské činnosti v rámci zemí — členů RVHP.

V předchozích úvahách jsme ukázali, že u škod většího rozsahu způsobených pracovníkem podniku není plné nahrazení uskutečnitelné nebo z etických a psychologických důvodů možné. Také u škod vzniklých v pracovním procesu pracovníkovi je řada případů, kdy pracovník není plně odškodněn. Tato situace nastává zejména u škod nastalých v důsledku úrazu nebo jiného poškození zdraví při práci. Neúplné odškodnění pracovníka má nepříznivý vliv na jeho vztah k podniku a tím na plnění úkolů pracovníkem.

Tyto okolnosti vedou k tomu, že socialistický stát má maximální zájem na tom, aby k škodám v pracovním procesu pokud možno nedocházelo, aby ze strany účastníků pracovněprávního vztahu bylo vyvinuto největší úsilí k zabránění škodám jak na straně podniku, tak na straně pracovníka.

B. V systémech pracovního práva téměř všech zemí — členů RVHP na-

cházíme mezi výčtem povinností pracovníka v pracovněprávním vztahu *povinnost chránit a upevňovat socialistické vlastnictví, popř. je rozmnožovat.*[70]) Kodex práce BLR odkazuje, pokud jde o stanovení povinností pracovníka, na pracovní řády vydávané v podnicích. Všeobecná směrnice pro vydání pracovních řádů v podnicích pak uvádějí mezi povinnostmi pracovníků obdobnou povinnost ohledně ochrany majetku v socialistickém vlastnictví, jako obsahují zmíněné kodexy práce.[71]) Kodexy práce ČSSR (§ 171) a RSR (čl. 102) stanoví povinnost pracovníka bránit vzniku škody na majetku podniku, popř. na socialistickém vlastnictví opakovaně v úvodu ustanovení upravujících hmotnou odpovědnost za způsobení škody.

Řada kodexů práce ukládá pracovníkům ještě povinnost směřující nepřímo k zabránění škodám na straně podniku, a to v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a hygieny práce.[72])

Obecná povinnost pracovníka chránit socialistické vlastnictví nebo podobně je sice formulována tak, že pod ni spadá jak povinnost chránit tento majetek při plnění vlastních pracovních úkolů, tak také proti protiprávnímu jednání spolupracovníků, třetích osob nebo působení události. Nicméně v praxi se tato povinnost zužuje na povinnost pracovníka chránit socialistické vlastnictví při plnění vlastních úkolů, popř. v souvislosti s ním. Toto zužené pojetí je zcela zřejmé u povinností uložených se zřetelem na bezpečnost a hygienu práce. Pro uplatňování zmíněné obecné povinnosti vzhledem k protiprávním jednáním spolupracovníků, třetích osob a působení události je tato povinnost formulována příliš obecně. Není z ní zřejmé, jak má pracovník při předcházení takovým škodám postupovat.

V kodexu práce ČSSR je obecná povinnost pracovníka chránit socialistické vlastnictví, která je poněkud konkretizována v § 171 odst. 1 věta první odst. 3, *doplněna* další povinností pracovníka *odvrátit škodu hrozící podniku,* která je formulována tak, že se vztahuje jak na hrozbu škody vyvolanou samotným pracovníkem, tak na hrozbu škody, kterou vyvolal spolupracovník, třetí osoba nebo událost. Náplň této povinnosti konkretizuje zákon blíže jako a) povinnost pracovníka upozornit na hrozící škodu vedoucího pracovníka, čímž se rozumí pracovník, který je pověřen vedením na jednotlivém stupni řízení podniku; b) povinnost pracovníka zakročit proti hrozící škodě, je-li třeba takového zákroku (v některých případech je pracovník této druhé povinnosti zproštěn). Poněkud zúženěji formulovanou

[70]) Srov. čl. 112 zák. práce MoLR; § 106 odst. 2 zák. práce NDR; čl. 12 a 100 § 2 zák. práce PLR; čl. 20 a 102 zák. práce RSR; čl. 2 odst. 3 a čl. 51 Základů zákonodárství o práci SSSR a čl. 127 KZoP RSFSR; § 73 písm. d) zák. práce ČSSR.

[71]) Čl. 123 a 124 zák. práce BLR a bod 11 Všeobecné směrnice pro pracovní řády v podnicích, úřadech a organizacích schválené ÚV BKS, ministerskou radou BLR a ÚRO, uveřejněné v Úř. věst. č. 51 z 30. 6. 1967.

[72]) Tak § 36 zák. práce MLR; čl. 138 zák. práce MoLR; § 88 odst. 2 zák. práce NDR; čl. 100 § 2 zák. práce PLR; čl. 143 odst. 2 zák. práce RSR; čl. 51, 61 a 65 Základů zákonodárství o práci SSSR; § 73 písm. c) a § 135 odst. 2 zák. práce ČSSR; bod 11 Všeobecné směrnice pro vydávání pracovních řádů v podnicích, úřadech a organizacích uvedené v pozn. 71.

povinnost předcházet hrozící škodě obsahuje prováděcí předpis ke kodexu práce BLR.[73]) V praxi podniků se tato zvláštní prevenční povinnost stanovená kodexem práce ČSSR dosud nevžila, neboť naráží zejména na nesprávné chápání vztahů mezi pracovníky u značné části pracovníků. Kodex práce ČSSR podporuje plnění povinnosti odvrátit škodu hrozící podniku ustanovením § 174, stanovícím, že pracovník, který způsobil škodu podniku při odvracení škody podniku hrozící nebo nebezpečí přímo hrozilo životu nebo zdraví, za tuto škodu neodpovídá, jestliže tento stav sám úmyslně nevyvolal a počínal si při tom způsobem přiměřeným okolnostem.

Pracovník, který svým zaviněním nesplní obecnou nebo zvláštní povinnost předejít hrozící škodě může být postihován stejně, jako za porušení jiné své povinnosti z pracovněprávního poměru. Může mu být uloženo kárné opatření a v případě vzniku škody důsledkem nesplnění prevenční povinnosti lze proti němu uplatnit hmotnou odpovědnost za škodu. Kodex práce ČSSR stanoví v § 175 pro případ vědomého porušení zvláštní prevenční povinnosti pracovníkem zvláštní druh hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu, která podniku v důsledku nesplnění prevenční povinnosti vznikla. O tom blíže viz oddíl III/2 této studie.

C. Méně výrazně je v pracovněprávních kodifikacích zemí — členů RVHP stanovena povinnost *podniku* předcházet škodám na straně pracovníka. Všechny kodexy práce obsahují obšírná a vyčerpávající ustanovení, která směřují k předcházení škodám, které jsou důsledkem poškození zdraví pracovním úrazem a nemocí z povolání. Tato ustanovení jsou ovšem formulována jako ustanovení k zajištění bezpečnosti a hygieny práce. Směřují k zabránění majetkovým újmám na straně pracovníka jen nepřímo. V některých kodexech práce je tato prevenční povinnost formulována jako povinnost vedoucích pracovníků.[74]) Je skutečností, že ublížení na zdraví v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání, je nejčastější příčinou škody na straně pracovníka při plnění pracovních povinností a v souvislosti s ním. Kromě toho kodexy práce NDR a ČSSR ukládají podniku povinnost zajistit řádné a bezpečné uložení předmětů, které pracovník přinesl do podniku v souvislosti s plněním pracovních úkolů, včetně obvyklých dopravních prostředků.[74a]) Také tato povinnost směřuje k předcházení škodám na osobním vlastnictví pracovníka.

Jen ojedinělé systémy pracovního práva stanoví obecně povinnost podniku předcházet škodám na straně pracovníka zajištěním vhodných pracovních podmínek, soustavnou kontrolou plnění pracovních úkolů pracov-

[73]) Srov. § 171 odst. 1 věta druhá a odst. 2 zák. práce ČSSR a § 135 odst. 2 písm. d) téhož kodexu; bod 11 písm. l) Všeobecné směrnice pro pracovní řády v podnicích, úřadech a organizacích, uvedené v pozn. 71.

[74]) Srov. čl. 101, 102, 105, 106, 123 a 124 zák. práce BLR; §§ 33, 51 a 53 zák. práce MLR; čl. 132 a 139 zák. práce MoLR; §§ 88–92 a 94 zák. práce NDR; čl. 15, 94, 207, 216 a 217 zák. práce PLR; čl. 19, 138, 142, 143 a 147 zák. práce RSR; čl. 53, 57–59, 61, 63, 65 a 66 Základů zákonodárství o práci SSSR; čl. IV a IX, § 133 zák. práce ČSSR.

[74a]) Viz § 119 odst. 2 zák. práce NDR a § 145 zák. práce ČSSR.

níkem atd. Nejvýrazněji je taková obecná prevenční povinnost podniku stanovena v kodexu práce ČSSR. Lze ji však vyvodit z obecněji formulovaných ustanovení v dalších zemích.[75])

*

Úpravu problematiky předcházení škodám můžeme *uzavřít* tak, že v pracovním právu zemí — členů RVHP se vyskytují v rámci stanovení základních povinností pracovníka ustanovení o *povinnosti chránit majetek v socialistickém vlastnictví*, popř. jej rozmnožovat, což se však v praxi zužuje na ochranu při plnění pracovních povinností a v souvislosti s ním. V některých kodexech je tato povinnost ještě doplněna prevenční povinností z hlediska zajišťování bezpečnosti a hygieny práce. Stanovení konkrétnějších povinností pracovníka směřujících k odvrácení škody hrozící podniku nejen z činnosti pracovníka, ale též ze strany jeho spolupracovníků, třetích osob nebo působení události se vyskytuje jen v některých úpravách.

Společnou zásadu všech kodexů práce je stanovení povinnosti *podniku* předcházet *pracovním úrazům a nemocem z povolání*, a tím škodám na straně pracovníka, popř. členů jeho rodiny poškozením zdraví způsobených. Ustanovení o obecné povinnosti podniku předcházet škodě na straně pracovníka se vyskytuje v úpravách jen ojediněle.

VIII. SOUHRNNÁ CHARAKTERISTIKA

1. *Konstrukce úpravy*

Pracovněprávní hmotná odpovědnost účastníků pracovněprávního vztahu za škodu způsobenou druhému účastníku nenáleží k tradičním institutům pracovního práva, které měly předchůdce v buržoazním pracovním zákonodárství. Objevuje a vyvíjí se teprve souběžně s vznikem a vývojem socialistického pracovního práva, tedy nejprve v pracovním právu sovětského Ruska, pak v pracovním právu Svazu SSR a jednotlivých svazových republik a od r. 1945 též v pracovním právu evropských socialistických států. Tento institut se vytvořil v důsledku potřeby socialistické společnosti upravit tuto problematiku odlišně od úpravy hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu podle občanského práva. Zejména se projevila potřeba položit u hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku větší důraz na výchovnou stránku než na stránku reparační a nepřipustit při společensky méně nebezpečném chování pracovníka příliš tvrdý postup proti pracovníkovi a podlomit stimulační funkci mzdy. Socialistická úprava hmotné odpovědnosti pracovníka má tedy za sebou šedesátileté období praktického uplatňování. Potřeba zvláštní pracovně-

[75]) Tak § 170 zák. práce ČSSR; čl. 21 zák. práce RSR a bod 7 Všeobecné směrnice pro pracovní řády v podnicích, úřadech a organizacích, uvedené v pozn. 71.

právní úpravy hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi se objevila teprve v pozdějším stadiu vývoje budování socialistické společnosti koncem 50. a začátkem 60. let tohoto století. Zákonodárství se zpočátku soustředilo na hmotnou odpovědnost podniku za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání. Ratio legis úpravy bylo působit stimulačně na důslednější zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podniky. Úprava této problematiky je tedy v praktickém uplatňování necelých 20 let nebo ještě kratčeji. Něco později byla tato úprava v souvislosti s kodifikací a rekodifikací pracovního práva v některých zemích — členech RVHP doplněna ustanoveními o hmotné odpovědnosti podniku za jiné škody způsobené pracovníkovi.

Tento rozdíl v trvání činnosti socialistických právních úprav se projevuje ve *způsobu úpravy*. Ustanovení o hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku jsou zařazena do všech systémů pracovního práva zemí — členů RVHP. V nich jsou řešeny všechny hlavní otázky hmotné odpovědnosti za škodu: předpoklady vzniku odpovědnosti, rozsah odpovědnosti, vliv společného působení škody několika pracovníky a způsob uplatnění odpovědnosti. Řešení problematiky je tedy dostatečně propracováno.

Naproti tomu hmotná odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovníkovi je upravena obecně jen v polovině rozbíraných systémů pracovního práva. Z toho dva kodexy práce stanoví pouze předpoklady vzniku odpovědnosti a pro řešení dalších závažných otázek této odpovědnosti neobsahují žádné ustanovení. Některé kodexy se omezují na úpravu hmotné odpovědnosti podniku, pokud jde o škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání nebo mají konkrétnější ustanovení o tomto druhu odpovědnosti. Celkově je možno konstatovat, že úprava hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi ve většině systémů pracovního práva buď chybí nebo je kusá.

Zdá se, že v právní teorii a legislativní praxi řady zemí — členů RVHP není jednotný názor na to, zda úprava hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi v rámci pracovněprávního vztahu náleží do pracovního práva. Při tom se ovšem váhá prohlásit, podle kterých zákonných ustanovení se má tato hmotná odpovědnost řešit. Náš názor na věc je tento: Ať hmotnou odpovědnost za škodu způsobenou jedním účastníkem pracovněprávního vztahu druhému účastníku tohoto vztahu považujeme za součást pracovněprávního vztahu nebo za zvláštní sankční vztah mezi týmiž účastníky těsně související s pracovněprávním vztahem, jde o *institut pracovního práva* a jeho *úprava náleží do pracovního práva*. Je-li do kodexu práce zařazena úprava hmotné odpovědnosti pracovníka, pak stejně do kodexu práce náleží též úprava hmotné odpovědnosti podniku. Pokud by legislativa stála na stanovisku, že tato hmotná odpovědnost se má řídit stejnými zásadami, jako platí pro občanskoprávní hmotnou odpovědnost za škodu a že není účelné je uvádět znovu v kodexu práce, pak je třeba výslovně uvést, která zákonná ustanovení se mají na hmotnou odpovědnost podniku za způsobení škody vztahovat.

2. *Diferenciace v úpravě hmotné odpovědnosti za způsobení škody*

Zásady pracovněprávní úpravy hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku při plnění pracovních povinností zvýhodňují pracovníka proti občanskoprávní hmotné odpovědnosti za způsobenou škodu. Toto zvýhodnění spočívá na důsledném uplatňování zásady odpovědnosti za zavinění, přičemž všechny předpoklady vzniku odpovědnosti musí prokázat poškozený podnik, zásady dělené odpovědnosti v případech, když škodu způsobilo společně více pracovníků, a zásady omezení náhrady škody dílem nebo násobkem měsíční mzdy pracovníka. Zkušenosti výstavby socialismu ukázaly, že tyto zásady nelze do důsledku použít v případech hmotné odpovědnosti pracovníka za některé druhy škod, aniž by utrpěla ochrana majetku v socialistickém vlastnictví. Jde o případy schodku hodnot svěřených pracovníkovi, aby s nimi samostatně hospodařil, zejména jde-li o hodnoty velmi cenné pro národní hospodářství a případy ztráty předmětů, které byly pracovníkovi svěřeny k výhradnému používání. Tu by zvýhodnění pracovněprávní hmotné odpovědnosti svádělo některé pracovníky k jeho zneužití. Pochopitelně není zvýhodněná úprava na místě též o škodách způsobených pracovníkem úmyslně.

Tak dochází v socialistické úpravě hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku k vývoji v tom směru, že vedle *obecné* hmotné odpovědnosti pracovníka se stanoví též *zvláštní* hmotná odpovědnost pracovníka s modifikacemi v některých otázkách vztahující na svrchu uvedené případy škod. Hlavní rozdíl spočívá v tom, že u obecné hmotné odpovědnosti pracovníka je výše náhrady škody omezena dílem nebo násobkem měsíční mzdy pracovníka, kdežto u zvláštní hmotné odpovědnosti se náhrada škody ukládá částkou celé škody. Proto se obecná hmotná odpovědnost pracovníka někdy označuje jako *omezená* hmotná odpovědnost a zvláštní hmotná odpovědnost pracovníka jako *plná* hmotná odpovědnost. Mezi těmito dvěma druhy hmotné odpovědnosti jsou ještě další rozdíly: v důkazním břemenu o předpokladu zavinění a ve způsobu určení podílu dělené odpovědnosti několika společně odpovědných pracovníků.

Ale též v rámci obecné hmotné odpovědnosti pracovníka se projevuje potřeba určité diferenciace, a to v limitu náhrady škody. Jsou totiž práce, kde je větší riziko vzniku škody při plnění pracovních povinností, nebo způsobení škody pracovníky některých kategorií je třeba postihovat přísněji. Tu je třeba u některých škod stanovit nižší limit než je běžný limit, u jiných škod opět limit vyšší.

Ve *všech systémech pracovního práva* zemí — členů RVHP — s výjimkou jednoho — se setkáváme se základní diferenciací hmotné odpovědnosti pracovníka *stanovením obecné (omezené) hmotné odpovědnosti za škodu a zvláštní (neomezené) hmotné odpovědnosti za škodu.* Ve *většině kodexů práce* je respektována ještě určitá diferenciace v rámci obecné (omezené) hmotné odpovědnosti pracovníka *stanovením několika limitů náhrady škody,* nebo *stanovením limitu rozpětím.* Tímto způsobem je vhodně při-

hlédnuto k zvláštnosti úlohy hmotné odpovědnosti pracovníka za škodu způsobenou podniku v socialistické společnosti.

Ale též u pracovněprávní úpravy hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi se jeví vhodnou určitá diferenciace. Škody, které mohou pracovníkovi vzniknout při plnění pracovních povinností a v souvislosti s ním, jsou v podstatě dvojího druhu. Jsou tu jednak škody, které jsou *důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,* jednak škody, které vzniknou pracovníkovi, *aniž byly důsledkem uvedeného poškození zdraví.* Mezi škodami, které jsou důsledkem pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou zejména takové škody, jako je ztráta na výdělku, která není kryta dávkou sociálního zabezpečení (pojištění), vyšší náklady léčení, náklady na překonání obtíží při opětném společenském uplatnění apod. Náhrada těchto škod je vlastně doplňkem dávek poskytovaných ze sociálního zabezpečení (pojištění). Se zřetelem ke značnému zespolečenštění výroby v době pokračující vědeckotechnické revoluce a značné kooperace podniků domácích i zahraničních, nelze často ani zjistit viníka způsobení škody. Zásada maximální péče o pracující, kterou uskutečňuje socialistická společnost vyžaduje, aby náhradu těchto škod souvisejících s uvedeným poškozením zdraví dostal pracovník bez obtíží a velkých průtahů. Proto je třeba předpoklady, za kterých vzniká hmotná odpovědnost podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání, co nejvíce omezit, např. nepožadovat důkaz zavinění podniku, popř. ani porušení povinnosti podnikem. U hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání se jeví vhodným konkrétně vypočíst druhy škod, které se v rámci této pro pracovníka zvýhodněné hmotné odpovědnosti nahrazují, a to příp. příkladmo.

Stejným způsobem není nutné pracovníka zvýhodňovat u hmotné odpovědnosti za jiné škody, které pracovníkovi vznikly při plnění pracovních povinností a v souvislosti s ním, snad s výjimkou škod způsobených na věcech, které pracovník odložil v podniku na místě k tomu zvlášť určeném nebo které předal podniku do úschovy. U této hmotné odpovědnosti za škodu může být předpokladem protiprávní jednání, popř. zavinění podniku.

Se zřetelem na tyto společenské požadavky se v kodexech práce, které upravují hmotnou odpovědnost podniku za škodu ve všech případech, které vzniknou pracovníkovi při plnění pracovních povinností, popř. v souvislosti s ním, se projevuje *diferenciace* mezi úpravou hmotné odpovědnosti podniku *za škodu způsobenou pracovním úrazem, popř. nemocí z povolání* na jedné straně a úpravou hmotné odpovědnosti podniku *za škodu způsobenou pracovníkovi jiným způsobem.* Je tedy možno konstatovat, že v úpravě hmotné odpovědnosti podniku za škodu způsobenou pracovníkovi se rýsuje tendence na rozdělení této odpovědnosti jednak na obecnou hmotnou odpovědnost a zvláštní hmotnou odpovědnost, mezi kterými je rozdíl, zejména pokud jde o předpoklady vzniku hmotné odpovědnosti podniku.

КАРЕЛ ВИТЦ

Материальная ответственность за причинение ущерба в трудовом праве стран-членов СЭВ

РЕЗЮМЕ

I. В вводной части автором рассматриваются *понятие и роль материальной ответственности за причинение ущерба* в трудовом законодательстве и науке трудового права. Под этим понятием подразумевается, как правило, отношение санкции или же обязанность санкции как следствие нарушения обязанности, когда объектом этого отношения является возмещение ущерба, возникшего в связи с нарушением обязанности. Некоторые трудовые кодексы распространяют это понятие и на отношение санкции, порожденное в силу наличия вреда, причиненного вредоносным событием, например, трудовым увечьем, причем противоправность поведения причинителя вреда и вина последнего не имеют решающего значения.

Трудовым законодательством буржуазных стран в подавляющем большинстве случаев материальная ответственность за причинение ущерба не предусмотрена. В этом отношении находят применение положения гражданского права о возмещении вреда, цель которых состоит в обеспечении полной репарации возникшего вреда, поскольку таковой был причинен определенным субъектом. Социалистическое трудовое право регламентирует материальную ответственность за причинение вреда, имевшего место между участниками трудовых правоотношений, путем закрепления специальных положений и согласно особым принципам. Причиной тому служит обстоятельство, что в социалистическом овществе данный институт наряду с репарационной функцией выполняет и другие функции. В отношении ответственности работника — роль воспитания работника в духе рачительного отношения к имуществу, являющемуся социалистической собственностью, соблюдения трудовой дисциплины и роль по охране заработной платы. В отношении ответственности предприятия — роль дополнения материального обеспечения на случай нетрудоспособности и инвалидности в результате трудового увечья и профессионального заболевания. В процессе дальнейшего сопоставления автором учитывается трудовое право СССР, БНР, ЧССР, ВНР, МНР, ПНР и РСР.

II. *Объем и включение в систему трудового права института материальной ответственности за причинение вреда.* Что касается *предметного объема* можно констатировать, что трудовым правом всех стран материальная ответственность работника урегилирована. Материальная ответственность предприятия за вред, понесенный работником, урегулирована трудовым правом лишь некоторых стран. Из их числа трудовым правом ЧССР, ВНР, ГДР и РСР урегулирована ответственность предприятия во всех случаях вреда (хотя и комплексность этого урегулирования неодинакова). Трудовое право СССР, МНР и ПНР ограничивается урегулированием ответственности предприятия на случай трудового увечья и профессионального заболевания.

По вопросу соотношения причинения вреда и трудового правоотношения в трудовом праве сопоставляемых стран не находит применения единообразное понимание. Встречаются регламентации, базирующиеся на требовании наличия самой тесной взаимосвязи причинения вреда и трудового провоотношения, а также регламентации, требующие лишь общей взаимосвязи с указанным отношением и, наконец, регламентации, для которых достаточно наличие прямой связи с выполнением трудовых обязанностей. Регламентации, которые в общем-то базируются на наличии тесной взаимосвязи с трудовым правоотношением, несколько ослабляют эту взаимосвязь, поскольку речь идет об ответственности за вред вызванный трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. В понятие трудовой правовой ответственности во всех кодексах труда входит и ответственность за умышленное причинение вреда либо преступным деянием, решая, однако, эту ответственность в аналогичном порядке как и ответственность согласно гражданскому праву.

Включение института материальной ответственности за причинение вреда *в систему трудового права* в процессе его кодификации — неоднаково. Большинство кодексов труда регулирует материальную ответственность за причинение вреда в связи с другими институтами трудового права; лишь кодексами труда ЧССР и ПНР этот институт урегулирован в самостоятельных разделах.

III. *Фактический состав (условия) материальной ответственности за причинение вреда.* Что касается материальной ответственности работника все системы трудового права предусматривают следующие условия ответственности. а) вред на стороне предприятия, б) нарушение обязанности работником, в) причинная связь между вредом на стороне предприятия и противоправным деянием работника, г) вина работника. Бремя доказательства о наличии условий ответственности лежит на предприятии. У некоторых разновидностей вреда условия ответственности отчасти изменены. В частности, это касается утери предметов и недостачи материальных ценностей, переданных работнику или коллективу работников для исключительного пользования ими, вверенных им под охрану либо для хозяйствования ими. Это, как правило, обусловлено заключением особого договора между участниками трудового правоотношения. В таких случаях наличие виновности предполагается поскольку работник не докажет, что утеря либо недостача произошла не по его вине.

У материальной ответственности *предприятия* в трудовом праве, нескольку речь идет об условиях ответственности, имеет место значительная дифференциация. Некоторые регламентации (ГДР и СРР) предусматривают аналогичные условия, каковые относятся и к ответственности работника. Но прослеживается тенденция, особенно в части вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональным заболеванием, к ограничению требуемых условий и тем самым облегчить положение работника или же членов семьи умершего. В ряде кодексов труда построение ответственности в таких случаях руководствуется принципом ответственности за вредоносное событие.

IV. *Освобождение и раздел материальной ответственности за причинение ущерба.* Большинство кодексов содержат положения об *освобождении* работника от ответственности за наступивший ущерб, относящийся к нормальному хозяйственному риску. В части ответственности предприятия встречаются положения об освобождении от ответственности в кодексах труда ЧССР и ВНР, поскольку ответственность предприятия предусмотрена согласно принципу ответственности за вредоносное событие.

Прямое указание о *разделе* ответственности работника содержится в ряде кодексов труда. ЧССР, ВНР и ПНР регулируют этот раздел как на случай совместного причинения вреда предприятием или же при наступлении других условий, так и при виновном совместном причинении вреда другим работником. В некоторых регламентациях эти случаи покрыты общим правилом о необходимости учесть при определении суммы вреда, за который работник несет ответственность, конкретные обстоятельства, при наличии которых ущерб был причинен. Положения о разделе ответственности *предприятия за* виновное совместное причинение работником ущерба содержатся только в кодексах труда ЧССР и ВНР.

V. *Объем возмещения ущерба.* В отношении материальной ответственности *работника* кодексами труда предусмотрена обязанность возмещения лишь фактического ущерба, за исключением некоторых случаев (напр. в случае ущерба, причиненного умышленно, или же преступным деянием при наличии других условий). В отношении материальной ответственности *предприятия* в основном предусмотрена обязанность возместить весь ущерб. В большинстве регламентаций ответственности за вред в силу трудового увечья или профессионального заболевания приведен перечень разновидностей ущерба, подлежащего возмещению.

Что касается *объема возмещения ущерба*, то в отношении материальной ответственности *работника* почти во всех кодексах труда (за исключением СРР) у обычных разновидностей ущерба, причиненного по халатности, находит применение принцип максимализации возмещения ущерба частью либо кратной суммой средного месячного заработка или же месячной тарифной ставки работника. В некоторых кодексах труда предусмотрен единый лимит возмещения ущерба, в иных же — несколько лимитов в зависимости от вида ущерба и категории работника, а в других — „развилкой", в пределах которой устанавливается размер возмещения в зависимости от об-

стоятельств конкретного случая. Эта максимализация возмещения ущерба не распространяется на вред, причиненный умышленно, на утерю предметов и недостачу материальных ценностей, принятых работником для пользования и хозяйствования ими либо в иных целях по особому соглашению. Что же касается материальной ответственности *предприятия*, трудовым законодательством предусмотрено возмещение ущерба в полном объеме.

VI. *Предъявление прав на возмещение ущерба.* В кодексах труда имеются положения и по этим вопросам, особенно в отношении ответственности работника. Общим здесь является то, что покрытие правотребования предприятия путем *удержаний из заработной платы* без предварительного предъявления прав органу, которому поручено решать трудовые споры, представляется возможным только при наличии определенных условий, как правило, лишь с согласия работника. В регламентациях обнаруживается тенденция обеспечить обсуждение материальной ответственности работника и порядка возмещения ущерба с органами профсоюзов на предприятии.

Большинством кодексов труда предусмотрены *отдельные сроки* для предъявления прав предприятия по возмещению ущерба, покороче общих сроков давности. В регламентациях обнаруживается тенденция предоставить предприятию возможность *дополнительно освободить* от дальнейшей уплаты части назначенного возмещения, поскольку для этого имеются уважительные причины.

VII. *Предотвращение ущерба.* В трудовом законодательстве в связи с определением основных обязанностей работника встречаются положения об обязанности охранять имущество, являющееся социалистической собственностью, а в подлежащих случаях умножать его. В некоторых регламентациях эта обязанность дополнена превентивной обязанностью в отношении обеспечения безопасности и гигиены труда. Закрепление более конкретных обязанностей работника, направленных на предотвращение угрожающего предприятию ущерба, встречается только в некоторых регламентациях (БНР и ЧССР). В качестве общего принципа всех кодексов труда является закрепление обязанности предприятия предупреждать трудовые увечья и профессиональные заболевания, а тем самым и ущерб на стороне работника или же членов его семьи, причиненный в силу наличия таких обстоятельств. Положение об обязанности предприятия предотвращать ущерб, могущий иметь место на стороне работника, встречается только в Кодексе труда ЧССР.

KAREL WITZ

Die materielle Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden im Arbeitsrecht der RGW-Mitgliedsländer

RÉSUMÉ

1. Eingangs beschäftigt sich der Autor mit dem *Begriff und der Aufgabe der materiellen Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden* in der Arbeitsgesetzgebung und der Arbeitsrechtswissenschaft. Unter dem angeführten Begriff versteht man in der Regel die Sanktionsbeziehung, bezw. die Sanktionsverpflichtung als Folge einer Pflichtverletzung, wenn das Objekt dieser Beziehung die Wiedergutmachung eines im Zusammenhang mit der Pflichtverletzung entstandenen Schadens ist. Einige arbeitsrechtliche Gesetze dehnen diesen Begriff auch auf die Sanktionsbeziehung, die infolge eines durch einen Schadensfall, z. B. durch einen Arbeitsunfall verursachten Schadens entstanden ist, aus, wobei die Rechtswidrigkeit des Verhaltens des Schädigers und sein Verschulden irrelevant ist.

In bürgerlichen Staaten wird die materielle Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden in der Arbeitsgesetzgebung zumeist nicht geregelt. Auf diese Frage beziehen sich die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts über den Schadenersatz, deren Ziel es ist, die volle Reparierung des Schadens sicherzustellen, soweit dieser durch irgendein Subjekt verschuldet wurde. Das sozialistische Arbeitsrecht regelt die materielle Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden zwischen

den an arbeitsrechtlichen Beziehungen Beteiligten durch besondere Bestimmungen und nach besonderen Grundsätzen. Grund dafür ist der Umstand, dass dieses Institut in der sozialistischen Gesellschaft neben der Wiederherstellung auch weitere Funktionen erfüllt. Nämlich bei der Verantwortlichkeit des Werktätigen die Aufgabe der Erziehung des Werktätigen zu einem sorgsamen Verhältnis zum Vermögen im sozialistischen Eigentum und zur Einhaltung der Arbeitsdisziplin und schliesslich die Aufgabe, den Lohn zu schützen. Bei der Verantwortlichkeit des Unternehmens die Aufgabe, die materielle Sicherstellung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Invalidität infolge eines Arbeitsunfalles und einer Berufskrankheit zu ergänzen. Bei der folgenden vergleichsweisen Betrachtung berücksichtigt der Autor das Arbeitsrecht der UdSSR, der BVR, der ČSSR, der UVR, der MoVR, der PVR und der RSR.

II. *Der Umfang und die systematische Einordnung der Regelung der materiellen Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden.* Soweit es sich um den *sachlichen Umfang* handelt, lässt sich konstatieren, dass das Arbeitsrecht aller Länder die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen regelt. Die materielle Verantwortlichkeit des Unternehmens für den Schaden, der dem Werktätigen entstand, wird nur in einigen Ländern durch das Arbeitsrecht geregelt. Davon regelt das Arbeitsrecht der ČSSR, der UVR, der DDR und der RSR (wenn auch in unterschiedlicher Komplexität) die Verantwortlichkeit des Unternehmens in allen Schadensfällen. Das Arbeitsrecht der UdSSR, der MoVR und der PVR beschränkt sich darauf, die Verantwortlichkeit des Unternehmens bei einem Arbeitsunfall und einer Berufskrankheit zu regeln.

Soweit es um die Beziehung der Verursachung des Schadens zum arbeitsrechtlichen Verhältnis geht, kommt im Arbeitsrecht der Länder, die verglichen werden, keine einheitliche Auffassung zur Geltung. Es gibt sowohl Regelungen, die vom Erfordernis eines ganz engen Zusammenhanges der Verursachung des Schadens mit dem arbeitsrechtlichen Verhältnis ausgehen, als auch Regelungen, die einen nur losen Zusammenhang mit dem angeführten Verhältnis erfordern und schliesslich Regelungen, die sich damit begnügen, dass ein direkter Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflichten besteht. Die Regelungen, die sonst vom engen Zusammenhang mit dem arbeitsrechtlichen Verhältnis ausgehen, lockern diesen Zusammenhang dann ein wenig, wenn es sich um die Verantwortlichkeit für den Schaden bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit handelt. In allen Arbeitskodexen wird in die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit auch die Verantwortlichkeit für einen absichtlich bezw. durch eine Straftat verursachten Schaden einbezogen, aber diese Verantwortlichkeit wird dann analog, wie dies bei der Verantwortlichkeit nach dem bürgerlichen Recht der Fall ist, geregelt.

Die systematische Einordnung des Institutes der materiellen Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden ist in den arbeitsrechtlichen Kodifikationen verschieden. Die Mehrzahl der Arbeitskodexe regelt die materielle Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden im Zusammenhang mit anderen arbeitsrechtlichen Instituten und nur die Arbeitskodexe der ČSSR und der PVR regeln dieses Institut in selbständigen Abteilungen.

III. *Der Tatbestand (die Voraussetzungen) der materiellen Verantwortlichkeit für Schäden.* Betreffend die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen werden in allen Systemen des Arbeitsrechts folgende Voraussetzungen der Verantwortlichkeit festgelegt: a) ein Schaden auf seiten des Unternehmens, b) eine Pflichverletzung durch den Werktätigen, c) ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Schaden auf seiten des Unternehmens und der rechtswidrigen Handlung des Werktätigen, d) ein Verschulden des Werktätigen. Die Beweislast bezüglich der Voraussetzungen der Verantwortlichkeit trifft das Unternehmen. Die Voraussetzungen für die Verantwortlichkeit unterliegen bei einigen Fällen von Schäden teilweisen Änderungen. Dies bezieht sich besonders auf den Verlust von Gegenständen und das Manko von Werten, die dem Werktätigen oder dem Kollektiv der Werktätigen zur ausschliesslichen Benützung, zum Schutz oder zur Bewirtschaftung anvertraut wurden. In der Regel ist in diesem Falle der Abschluss einer besonderen Vereinbarung zwischen den an der

arbeitsrechtlichen Beziehung Beteiligten erforderlich. In diesen Fällen wird das Verschulden vorausgesetzt, soweit der Werktätige nicht nachweist, dass er den Verlust oder das Manko nicht verschuldet hat.

Bei der materiellen Verantwortlichkeit *des Unternehmens* nach dem Arbeitsrecht, macht sich, soweit es um die Voraussetzungen der Verantwortlichkeit geht, eine bedeutende Differenziertheit geltend. Einige Regelungen (DDR und RSR) statuieren analoge Voraussetzungen wie sie bei der Verantwortlichkeit des Werktätigen gelten. Jedoch besteht die Tendenz, besonders bei Schäden, die durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurden, die erforderten Voraussetzungen einzuschränken und so die Situation des Werktätigen, gegebenenfalls seiner Hinterbliebenen, zu erleichtern. Eine Reihe von Arbeitskodexen konstruiert in solchen Fällen die Verantwortlichkeit nach dem Grundsatz der Verantwortlichkeit für einen Schadensfall.

IV. *Die Befreiung von der materiellen Verantwortlichkeit für die Verursachung von Schäden und ihre Teilung.* Die Mehrzahl der Arbeitskodexe enthält Bestimmungen über die *Befreiung* des Werktätigen von der Verantwortlichkeit im Falle von Schäden, die in den Rahmen des normalen Wirtschaftsrisikos fallen. Bezüglich der Verantwortlichkeit des Unternehmens gibt es Bestimmungen über die Befreiung von der Verantwortlichkeit in den Arbeitskodexen der ČSSR und der UVR, soweit die Verantwortlichkeit des Unternehmens laut dem Grundsatz der Verantwortlichkeit für den Schadensfall statuiert ist.

Eine ausdrückliche Bestimmung über die *Teilung* der Verantwortlichkeit des *Werktätigen* ist in einer Reihe von Arbeitskodexen enthalten. Die ČSSR, die UVR und die PVR regeln diese Teilung sowohl bei der gemeinsamen Verursachung des Schadens, bezw. bei Erfüllung einer weiteren Bedingung durch das Unternehmen, wie auch bei der schuldhaften gemeinsamen Verursachung des Schadens durch einen weiteren Werktätigen. In einigen gesetzlichen Regelungen unterliegen diese Fälle den allgemeinen Bestimmungen darüber, dass bei der Festsetzung der Schadenssumme, für die der Werktätige die Verantwortung trägt, die konkreten Umstände, unter denen der Schaden verursacht wurde, in Betracht gezogen werden müssen. Bestimmungen über die Teilung der Verantwortlichkeit des *Unternehmens* für schuldhafte gemeinsame Verursachung des Schadens durch den Werktätigen sind nur in den Arbeitskodexen der ČSSR und der UVR enthalten.

V. *Der Umfang des Schadenersatzes.* Bei der materiellen Verantwortlichkeit des *Werktätigen* statuieren die Arbeitskodexe lediglich die Verpflichtung, den tatsächlichen Schaden zu ersetzen, und zwar bis auf Ausnahmsfälle (z. B. ein absichtlich bezw. durch eine Straftat unter weiteren Bedingungen verursachter Schaden). Bei der materiellen Verantwortlichkeit des *Unternehmens* wird grösstenteils die Verpflichtung, den gesamten Schaden zu ersetzen, festgelegt. Die Mehrzahl der Regelungen zählt bei der Verantwortlichkeit für den Schaden bei einem Arbeitsunfall und einer Berufskrankheit der Arten von Schäden, die ersetzt werden, auf. Betreffend den *Umfang des Schadenersatzes* kommt bei der materiellen Verantwortlichkeit des *Werktätigen* in fast allen Arbeitskodexen (mit Ausnahme der RSR) bei den üblichen Arten von durch Nachlässigkeit verursachten Schäden der Grundsatz der Maximalisierung des Schadenersatzes mit einem Teil oder einem Vielfachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes, event. des monatlichen Tarifsatzes des Werktätigen, zur Geltung. In einigen Arbeitskodexen wird ein einheitliches Limit des Schadenersatzes festgesetzt, in anderen Kodexen werden einige Limite je nach der Art des Schadens und der Kategorie des Werktätigen festgesetzt, in weiteren Kodexen ist das Limit durch die Spannweite, in deren Rahmen die Höhe des Schadenersatzes je nach den Umständen des konkreten Falles bestimmt wird, gegeben. Diese Maximalisierung des Schadenersatzes gilt nicht bei Schäden, die absichtlich verursacht wurden, beim Verlust von Gegenständen und beim Manko von Werten, die dem Werktätigen zur Benützung, Bewirtschaftung oder zu einem anderen Zweck aufgrund einer besonderen Vereinbarung anvertraut wurden. Bezüglich der materiellen Verantwortlichkeit des *Unternehmens* statuiert das Arbeitsrecht den Ersatz in voller Höhe des Schadens.

VI. *Die Geltendmachung des Schadenersatzes.* Die Arbeitskodexe widmen auch diesen Fragen Bestimmungen, besonders bei der Verantwortlichkeit des Werktätigen. Gemeinsam ist hier, dass die Befriedigung des Anspruches des Unternehmens durch Abzüge vom Lohn ohne vorherige Geltendmachung vor dem Organ, das mit der Behandlung von Arbeitsstritten betraut ist, nur unter bestimmten Umständen, in der Regel nur mit Zustimmung des Werktätigen, möglich ist. In den gesetzlichen Regelungen kommt die Tendenz, über die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen und die Art der Befriedigung mit den Gewerkschaftsorganen im Unternehmen zu verhandeln, zum Ausdruck.

Die Mehrzahl der Arbeitskodexe setzt *besondere Fristen* für die Geltendmachung des Schadenersatzanspruches des Unternehmens fest, und zwar kürzere als die allgemeinen Verjährungsfristen. Die Regelungen zeigen die Tendenz, dem Unternehmen während der Abzahlung den nachträglichen Verzicht auf einen Teil des festgesetzten Schadenersatzes zu ermöglichen, wenn hiefür stichhältige Gründe bestehen.

VII. *Die Schadensvorbeugung.* Im Arbeitsrecht gibt es im Rahmen der Festsetzung der grundsätzlichen Pflichten des Werktätigen Bestimmungen über die Pflicht, das Vermögen im sozialistischen Eigentum zu schützen, bezw. es zu vergrössern. In einigen Regelungen wird diese Pflicht durch eine präventive Verpflichtung vom Gesichtspunkt der Garantie für Sicherheit und Hygiene der Arbeit aus ergänzt. Die Festsetzung konkreterer Pflichten des Werktätigen in der Richtung der Abwendung von Schäden, die dem Unternehmen drohen, findet sich nur in einigen gesetzlichen Regelungen (BVR und ČSSR). Gemeinsamer Grundsatz für alle Arbeitskodexe ist die Statuierung der Pflicht des Unternehmens, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und damit auch Schäden vorzubeugen, die infolge derartiger Umstände auf seiten der Werktätigen, bezw. ihrer Familienmitglieder verursacht werden. Eine Bestimmung über die Verpflichtung des Unternehmens, vorbeugende Massnahmen gegen Schäden auf seiten des Werktätigen zu treffen, gibt es nur im Arbeitskodex der ČSSR.

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE

IURIDICA 2–3 — 1977

Redakční rada časopisu: prof. dr. Z. Lukeš (předseda), dr. K. Malý (tajemník), doc. dr. J. Kincl, doc. dr. D. Císařová, prof. dr. E. Kučera, doc. dr. J. Švestka

Prorektor-editor prof. dr. Václav Prosser, CSc.
Odpovědný redaktor doc. dr. Jiří V. Černý, CSc.

Graficky upravil Jiří Novák
© Univerzita Karlova, Praha 1977
Ediční referentka dr. Zdeňka Vávrová-Rejšková

Z nové sazby písmem Primus vytiskl Tisk, knižní výroba, n. p., Brno, závod 1

Vydání 1.
Náklad 500 výtisků
Cena Kčs 20,–

46 018

Kčs 20,—