



Bobek, M. - Molek, P. - Šimíček, V. (eds.)
KOMUNISTICKÉ PRÁVO V ČESKOSLOVENSKU
Kapitoly z dějin bezpráví

Barbara Havelková
PRACOVNÍ PRÁVO

Vzor citace:

Havelková, B. Pracovní právo. In Bobek, M. - Molek, P. - Šimíček, V. (eds.) Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Mezinárodní politologický ústav, Masarykova univerzita: Brno, 2009, str. 478-512. Přístupné na <http://www.komunistickepravo.cz>

Tato kapitola byla v plném znění zveřejněna ke studijním a výzkumným účelům na internetových stránkách

<http://www.komunistickepravo.cz>

Všechna práva vyhrazena.

Barbara Havelková
Pracovní právo

Obsah

1. Východiska a postavení pracovního práva
 - 1.1 Ideová a ideologická východiska
 - 1.2 Obor pracovního práva
 - 1.3 Základní literatura a klíčoví autoři
2. Vývoj
 - 2.1 Do roku 1945
 - 2.2 Od roku 1945 do roku 1948
 - 2.3 Od roku 1948 do roku 1965
 - 2.4 Od roku 1965 do roku 1989
3. Charakter socialistického pracovního práva (na třech příkladech)
 - 3.1 Pracovní povinnost
 - 3.2 Motivace pracujících – role mzdy?
 - 3.3 Kolektivní pracovní právo
4. Shrnutí a závěr
 - 4.1 Hlavní rysy pracovněprávních vztahů a pracovního práva za socialismu
 - 4.2 Pracovní právo v transformaci



PRACOVNÍ PRÁVO

BARBARA HAVELKOVÁ

ZÁKLADNÍ LITERATURA: Barton, P. *Das Arbeitsrecht im Ostblock*. Verlag für Internationalen Kulturaustausch: Berlin, 1959; Gsovski, V. *Government, law, and courts behind the Iron Curtain*. Sv. 3. *Worker and factory*. Washington, 1955; Hendley, K. *Trying to make law matter: legal reform and labor law in the Soviet Union*. University of Michigan Press: Ann Arbor, 1996; Hübner, P., Kleßmann, C., Tenfelde, K. *Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit*. Böhlau Verlag: Köln, 2005; Kalenská, M. *Pracovní právo v nové soustavě řízení*. Nakladatelství politické literatury: Praha, 1965; Kalenská, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Panorama: Praha, 1988; Kalenská, M. *Pracovní právo v tržním hospodářství*. Právník, č. 7–8, 1991, str. 695 až 707; Kovářík, J. *Pracovní právo ČSSR*. Nakladatelství Svoboda: Praha, 1966; Romanec, A., Kotlaba, M., Němec, O. *Práce a pracovní síly v ČSSR*. SNTL: Praha 1988; Trstenský, M. *Market Economy and Labor Law: Czechoslovak Report*. In: Bogdan, M. (ed.) *Legal Aspects of Market Economy*. Reports from a Czechoslovak-Swedish Symposium. Acta Societatis Juridicae Lundensis: Lund, 1990, str. 37 a n.; Witz, K., Hromada, J. *Československé pracovní právo*. Státní pedagogické nakladatelství: Praha, 1955.

Následující kapitola v úvodu představí ideová a ideologická východiska úpravy práce v marxismu a leninismu a poté stručně představí obor pracovního práva a základní literaturu k němu v období socialismu v Československu.

Podrobněji rozebrán bude následně legislativní vývoj pracovního práva zejména s ohledem na vývoj forem vlastnictví výrobních prostředků a způsob řízení ekonomiky. Zvláště bude pojednáno období kapitalismu (období do roku 1945), přechodné období (1945–1948), období budování socialismu po roce 1948 včetně reformního období začátku 60. let a závěrem vývoj kodifikovaného pracovního práva mezi lety 1965 až 1989.

Na třech příkladech – pracovní povinnosti, nástrojích motivace pracujících a na kolektivním právu – pak budou blíže ukázány rysy a vlastnosti pracovněprávních vztahů v letech 1948 až 1989 a socialistického pracovního práva.

Hlavní rysy shrne závěrečná kapitola, která též učiní několik poznámek k období transformace v České republice od roku 1989 dodnes.

1. Východiska a postavení pracovního práva

1.1 Ideová a ideologická východiska

Problematika práce je jedním z centrálních zájmů marxistické teorie.¹ Ta zdůrazňuje jak význam působení lidské práce na vnější svět, tak působení práce na člověka: „*člověk dělá práci a práce dělá člověka*“.² Jejím těžištěm je ale pojetí práce jako společenského vztahu.³ Forma vlastnictví výrobních prostředků dle ní determinuje sociální podstatu práce. Vztah mezi pracovní silou a výrobními prostředky (formou jejich vlastnictví) byl východiskem periodizace historicko-společenského vývoje v marxistické teorii (otrokářství, feudalismus, kapitalismus). Fakt oddělení vlastnictví výrobních prostředků od pracovní síly v kapitalismu pak stál v centru Marxova útoku na kapitalistické zřízení.⁴

Marx si uvědomoval, že pád feudálního režimu neznamenal pouze osvobození od nevolnictví či poddanství, ale též „osvobození“ od půdy, které znamenalo, že určité vrstvy společnosti byly zbaveny kontroly nad výrobními prostředky (půdou) a staly se závislými na prodeji své práce.⁵

Podmínky prodeje a koupě práce jakož i pracovní podmínky dělníků byly v období raného kapitalismu zcela ponechány „smluvní svobodě“, což vzhledem k nerovnosti obou stran v realitě znamenalo ponechání na libovůli zaměstnavatele – kapitalisty. Marx ve svých dílech reagoval zejména na nesnesitelné životní podmínky dělníků, které kolem sebe viděl v 19. století – patnáctihodinové pracovní dny, téměř žádný čas vyhrazený odpočinku, minimální ochrana bezpečnosti a zdraví při práci, neexistující garance zaměstnanosti, absence ochrany v případech sociálních událostí, jako je úraz, nemoc či stáří atd.

¹ Jak uvádějí Romanec, Kotlaba, Němec, „*Marx zkoumal práci z různých hledisek, zvláště v souvislosti se zbožím. Zkoumal práci jako tvůrčiny užitných hodnot, abstraktní práci jako tvůrčiny hodnoty, nutnou práci a nadpráci, problematiku společenské dělby práce a kooperace, rozdělení práce mezi různé obory činnosti, vztah práce živé k práci zhmotnělé, problematiku řídicí práce a další stránky pracovní činnosti.*“ Srov. Romanec, A., Kotlaba, M., Němec, O. *Práce a pracovní síly v ČSSR*. SNTL: Praha, 1988, str. 11.

² Viz blíže tamtéž, str. 9 a n.

³ Marx tak rozlišoval mezi prací jako přírodním procesem (kde je „*práce chápána jako proces vynakládání lidské energie, mozku, nervů, rukou, smyslových orgánů atd.*“) a prací jako společenským vztahem, který je determinován formou vlastnictví výrobních prostředků. Engels pak hovořil o technické a ekonomické stránce práce. Srov. tamtéž, str. 12.

⁴ Srov. např. Mandel, E. *An Introduction to Marxist Economic Theory*. Pathfinder Press: New York, 1973, str. 34.

⁵ Tamtéž. Vytvoření skupiny, která se mohla stát zaměstnanci, bylo doplněno o zavedení svobody podnikání odstraněním cechů. Blíže k analýze vývoje pracovního práva nikoli z marxistického pohledu Hromadka, W. *Práce a pracovní právo v procesu společenských změn*. Právník, 2002, č. 5, str. 544.

Nespokojenost proletariátu vedla k mnoha bojům dělníků proti jejich zaměstnavatelům i státu⁶ a ve většině zemí vyústila v přijetí tzv. sociálního zákonodárství, které obsahovalo mj. ochranu žen a dětí, maximální délku pracovní doby, ochranu mzdy či obligatorní sociální pojištění.⁷ Komunističtí radikálové ovšem považovali tyto změny za nedostatečné.⁸ O sociálním zákonodárství tak Witz a Hromada v roce 1955 konstatují: „*Ve skutečnosti je pracovní zákonodárství za kapitalismu na jedné straně ústupkem, který je vynucen bojem proletariátu. Na druhé straně slouží udržení kapitalistického řádu zejména tím, že se v méně uvědomělé části dělnictva vzbuzují klamně naděje, že za kapitalismu je možné zlepšení pracovních podmínek.*“⁹

Pro mnoho radikálů, mj. též Komunistickou stranu Československa („KSČ“),¹⁰ bylo řešením revoluční svržení buržoazie a následné zrušení soukromého vlastnictví, které mělo vést k „*osvobození pracujícího člověka od nadvlády druhých lidí – buržoazie*“.¹¹ Ve vzniklé socialistické společnosti mělo vzniknout společenské vlastnictví výrobních prostředků. Každý měl být jejich vlastníkem jako příslušník společnosti, a pokud by pracoval, pracoval by na „na sebe“. Jeho práce by nebyla zbožím a jeho odměna by byla nikoli výsledkem směny, ale jeho podílem na výsledcích.

Na sklonku 80. let shrnuje Kalenská takto: „*Obecná podstata společenských pracovních vztahů v socialistické společnosti spočívá tedy v tom, že jednotlivec realizuje společenské vlastnictví výrobních prostředků především tím, že vstoupí do určitého pracovního kolektivu a v jeho rámci užívá své pracovní síly a za to dostává určitou část společenského produktu jednak podle práce, jednak z celospolečenských spotřebních fondů a účastní se prostřednictvím určitých skupin, popř. přímo na řízení činnosti pracovního kolektivu.*“¹²

⁶ Srov. blíže např. Galkin, A. A. a kol. Mezinárodní dělnické hnutí: Historické a teoretické otázky v sedmi svazcích. Svoboda: Praha, 1980.

⁷ Pro úpravu v Předlitavsku a české části Československé republiky, srov. níže oddíl 2.1.

⁸ Obecně lze rozlišit mezi sociálnědemokratickým a radikálním, resp. komunistickým přístupem k boji za zlepšení životních podmínek pracující třídy. Tento rozpor byl vidět například na jednáních Druhé internacionály (od roku 1889), kde první proud byl zastoupen stranami a odbory ze zemí, v nichž bylo marxistické hnutí legální, a druhý proud zastoupen Rusy V. I. Leninem či Lvem Trockým a německými komunisty Karlem Liebknechtem či Rosou Luxemburgovou.

⁹ Witz, K., Hromada, J. Československé pracovní právo. Státní pedagogické nakladatelství: Praha, 1955, str. 12.

¹⁰ Blíže viz např. Rupnik, J. Dějiny Komunistické strany Československa: od počátků do převzetí moci. Academia: Praha, 2002.

¹¹ Romanec, Kotlaba, Němec, cit. výše, pozn. č. 1, str. 19.

¹² Kalenská, M. a kol. Československé pracovní právo. Panorama: Praha, 1988, str. 12.

¹³ Historický pojem „služební smlouvy“, která byla předchůdkyní smlouvy pracovní, je třeba odlišit od služebního poměru, který upravuje služební vztahy státních zaměstnanců.

1.2 Obor pracovního práva

Vývoj pracovního práva jako odvětví a oboru kopíruje legislativní vývoj. Původně bylo pracovní právo vnímáno jako součást práva občanského (námezdní a služební smlouva¹³), resp. veřejného práva (úprava služebního poměru a sociální zákonodárství). Jako samostatný obor vzniká v zásadě až v souvislosti s kodifikací pracovního práva. V roce 1965 se tak pracovní právo vyděluje jako pedagogický a vědeckovýzkumný obor.¹⁴

Kalenská také v roce 1988 již nemá pochybnosti, že pracovní právo je též právním odvětvím, tedy že reguluje určité specifické společenské vztahy, které nejsou upravovány žádným jiným právním odvětvím. Je hybridem s prvky práva soukromého i veřejného.¹⁵

V 80. letech se z oboru pracovního práva vydělil obor práva sociálního zabezpečení, které se vyznačovalo přerodělováním podle potřeb a nikoli „podle práce“, jako tomu bylo v pracovních vztazích.¹⁶

1.3 Základní literatura a klíčoví autoři

Vývoj literatury pak odpovídá právě zmíněnému vývoji – za první republiky není problematika pojímána zvlášť. Publikace se nezabývají „pracovním právem“, ale úpravami poměru jednotlivých skupin pracujících, například dělníků¹⁷ či státních úředníků.¹⁸

Tématu je pak věnována výrazně větší pozornost po únoru 1948. Jsou vydány první knihy o československém pracovním právu, mj. Jiřím Chyským,¹⁹ Janem Kovářikem,²⁰ Karlem Witzem²¹ či Marií Kalenskou.²² Od poloviny 60. let, tedy od přijetí zákoníku práce, pak vedle velkého množství obecných knih a učebnic vycházejí specializované monografie zabývající se mj. problematikou role odborů

¹⁴ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 9.

¹⁵ V tento moment se úprava vyděluje z práva občanského a zaniká subsidiarita občanského zákoníku.

¹⁶ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 9.

¹⁷ Srov. např. Polák, F. Dělnické právo československé. Nákl. vlast.: Praha, 1931.

¹⁸ Srov. např. Čermák, L. Služební pragmatika. Státní nakladatelství: Praha, 1930.

¹⁹ Srov. např. Chyský, J. Pracovní právo v kostce. Práce: Praha, 1949; Chyský, J. Pracovní právo: vybrané otázky. Práce: Praha, 1950; či Chyský, J. Československé pracovní právo. Praha, 1960.

²⁰ Srov. např. Kovářik, J. Podstata pracovního práva a pracovního poměru v ČSSR. Práce: Praha, 1964.

²¹ Srov. např. Witz, K., Hromada, J. Československé pracovní právo. Státní pedagogické nakladatelství: Praha, 1955.

²² Srov. např. Kalenská, M. Pracovní právo v nové soustavě řízení. Nakladatelství politické literatury: Praha, 1965; Kalenská, M. Československé pracovní právo. Státní pedagogické nakladatelství: Praha, 1978.

či kolektivních smluv,²³ nemocenského pojištění,²⁴ pracovních úrazů,²⁵ dohod o pracech konaných mimo pracovní poměr, dovolené,²⁶ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁷ či postavení těhotných žen.²⁸

2. Vývoj

Autoři píšící o vývoji pracovního práva v období socialismu v Československu upozorňují,²⁹ že vznik právní úpravy nájímání práce koreluje se vznikem kapitalismu – pád feudálních systémů oddělil obyvatelstvo od půdy a vznik manufaktur vyžadoval volně dostupnou pracovní sílu. Kalenská právní úpravu v tomto období třídí podle předmětu na „zákony o nájmu pracovní síly“ (námezdní, později služební a následně pracovní smlouva; upraveny jsou mj. věkové hranice pro vstup do poměru, sjednávání, náležitosti a obsah pracovní smlouvy) a na „předpisy o způsobu využívání námezdní pracovní síly ve výrobním procesu“ (zejm. tzv. sociální zákonodárství vč. předpisů o kolektivních smlouvách a závodním zastupitelstvu).³⁰

V následujícím textu bude vývoj obou druhů úprav pojednán v dělení na období kapitalismu (období do roku 1945), přechodné období (1945–1948), období budování socialismu po roce 1948 až do kodifikace pracovního práva v roce 1965 a závěrem období účinnosti zákoníku práce až do pádu režimu v roce 1989.³¹

Pro úplnost je třeba upozornit, že v období Habsburské monarchie a následně i v Československu, vzhledem k převzetí úprav z doby monarchie, byla právní úprava rozdílná v Čechách a na Slovensku, a to jak formálně z hlediska pramenů

²³ Srov. např. Novák, L. Úloha odborů v našem socialistickém politickém systému. Práce: Praha, 1971; příp. Kovanda, F. Co mám vědět o odborech. Práce: Praha, 1980.

²⁴ Srov. např. Koloušek, J. Nemocenské pojištění pracovníků: příručka pro praktickou potřebu odborových funkcionářů a mzdových účetních v závodech i pro jiné zájemce. Práce: Praha, 1969.

²⁵ Srov. např. Bičovský, J. Pracovní úrazy a nemoci z povolání. Práce: Praha, 1970.

²⁶ Srov. např. Pudík, V. Dovolená na zotavenou. Práce: Praha, 1985.

²⁷ Např. Hobzík, J. Malá rukověť bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Práce: Praha, 1986.

²⁸ Např. Štangová, V. Postavení těhotných žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Univerzita Karlova: Praha, 1987.

²⁹ Srov. např. Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 232.

³⁰ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 24.

³¹ Witz a Hromada nabízejí následující periodizaci: období kapitalismu volně soutěže (přibližně do 80. let 19. století); období vzestupu kapitalismu do stadia imperialismu (konec 19. století do VŘSR); období všeobecné krize kapitalismu (od VŘSR do konce 2. světové války); a období po druhé světové válce kdy moc přešla do rukou lidu a „na vládě se ještě podílí část buržoazie“ (1945–1948). Rok 1948 je pak rokem „vítězství nad reakcí“ a počátkem budování socialismu. Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 53 a n. a 232 a n.

práva, tak věcně. Tento dualismus byl odstraněn až zákoníkem práce v roce 1965. Následující text pojednává o úpravě v Předlitavsku a české části Československa.

2.1 Do roku 1945

Nájem pracovní síly upravil pro české země velmi stručně v roce 1811 obecný zákoník občanský.³² Úprava námezdní smlouvy v § 1511 a následujících vycházela z předpokladu smluvní volnosti a rovnosti obou stran. Jednalo se o koupi pracovní síly po období, kdy jí měl „objednatel“ zapotřebí, a úprava tak z dnešního hlediska připomínala spíše smlouvu kupní než smlouvu pracovní. Ustanovení obecného zákoníku občanského byla výrazně novelizována v roce 1916,³³ kdy z námezdní smlouvy byly vytvořeny smlouvy dvě: smlouva služební a smlouva o dílo. Smlouva služební zde byla konečně pojata s ohledem na specifčnost projeje práce – upravila např. zajištění části mzdy v případě onemocnění zaměstnaného,³⁴ povinnost zaměstnavatelovy péče (zárodek péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci)³⁵ či výpovědní lhůty.³⁶ Poprvé se objevují kogentní ustanovení. Tato úprava v českém právu vydržela až do přijetí zákoníku práce v roce 1965.³⁷

Co se týče sociálního zákonodárství v období Habsburské monarchie,³⁸ byl první vlašťovkou dekret z roku 1842, který stanovil minimum 12 let pro práci dětí v továrnách, upravil maximální pracovní dobu pro děti a zakázal noční práci dětem do 16 let.³⁹ Většina předpisů byla ale přijata až ve druhé polovině 19. století, po zrušení zákazu koalic v roce 1870 pak hlavně v 80. letech.⁴⁰

³² §§ 1151–1162 císařského patentu č. 946/1811 Sb.z.s., obecného zákoníku občanského. Smlouva námezdní byla definována v § 1151 takto: „Je-li někdo povinen jinému konati po určitou dobu služby, vznikne služební smlouva; převezme-li někdo závazek zhotoviti nějaké dílo za plat, vznikne smlouva o dílo.“

³³ Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 25.

³⁴ § 1154b odst. 2 obecného zákoníku občanského ve znění předpisů jej měnících a doplňujících ke dni 1. 1. 1925.

³⁵ § 1157 tamtéž.

³⁶ § 1158 a 1159 tamtéž.

³⁷ Pro zaměstnance státní správy byla ekvivalentní úprava obsažena ve služební pragmatice. Zákon č. 15/1914 Z.ř. o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů (služební pragmatika), která byla v roce 1950 nahrazena zákonem č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, a následně zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce.

³⁸ Uváděny jsou předpisy pro Předlitavsko.

³⁹ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 235.

⁴⁰ V roce 1883 došlo ke zřízení dozorců živnostenských, rok 1884 přinesl zákaz práce dětí do 14 let a maximální pracovní dobu 12 hodin v hornictví, v roce 1885 byla provedena tzv. „dělnická novela“ živnostenského řádu stanovující přestávky v práci, jedenáctihodinovou pracovní dobu, v roce 1887 bylo zavedeno úrazové pojištění dělnické a v roce 1888 nemocenské pojištění pro zaměstnance živnostenských a průmyslových podniků. Srov. Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 235 a n.

Upravena byla zejména ochrana žen a dětí, maximální pracovní doba, ochrana mzdy a obligatorní sociální pojištění (nemocenské, úrazové, pro případ invalidity a stáří).

Úprava byla zřídka obecně aplikovatelná – zvláštní ochranná opatření se týkala zejména dělnictva v továrnách a živnostech či horníků. Co se týká např. stability zaměstnání, byli zvýhodněni úředníci.⁴¹

Po první světové válce došlo k celosvětovému rozvoji dělnického hnutí a zvýšení zájmu o sociální otázky, což ilustruje např. založení Mezinárodní organizace práce ve Versailles roku 1919.⁴² Počátky první republiky tak viděly rozmach sociálního zákonodárství. V letech 1918 až 1925 byla mj. uzákoněna osmihodinová pracovní doba,⁴³ přijaty zákony o podpoře v nezaměstnanosti,⁴⁴ uzákoněna byla účast horníků na rozhodování a na zisku⁴⁵ a rozšířena působnost nemocenského pojištění.⁴⁶ Přijaty byly též předpisy garantující placenou dovolenou⁴⁷ a sociální pojištění dělnické.⁴⁸

Léta 1925 až 1929 pak byla obdobím stagnace v pracovním a sociálním zákonodárství a období krize let 1929 až 1939 vidělo jak snižování mezd, tak omezování garancí zejm. v oblasti sociálního pojištění. Omezeno bylo též pojištění proti nezaměstnanosti,⁴⁹ což v situaci, kdy nezaměstnanost dosahovala až 35 %, ⁵⁰ citelně zasáhlo velkou část obyvatelstva.

V období Protektorátu pak byly potlačeny odborové organizace a státním řízením mzdové politiky byly mzdy udržovány na velmi nízké úrovni.⁵¹ V roce 1939 byly zřízeny úřady práce, které prováděly masové přikazování na práci do Německa.

⁴¹ Tamtéž, str. 240.

⁴² XVIII. Hlava Versaillské mírové smlouvy z roku 1919. Viz např. http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm, stránka navštívena 1. února 2008.

⁴³ Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

⁴⁴ Zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných a zákon č. 519/1920 Sb., o podpoře v nezaměstnanosti.

⁴⁵ Zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví a zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku.

⁴⁶ Zákon č. 268/1919 Sb. a zákon č. 689/1920 Sb., kterými se měnily předpisy o nemocenském pojištění dělníků.

⁴⁷ Pro horníky byla dovolená stanovená v rozsahu 5 až 12 dní zákonem č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty, a pro ostatní zaměstnance v rozsahu 6–8 dní zákonem č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

⁴⁸ Zákon č. 221/1924 Sb., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří.

⁴⁹ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 249.

⁵⁰ Tento údaj je z roku 1935. Srov. Kalinová, L. Mythos und Realität des „Arbeiterstaates“ in der Tschechoslowakei. In: Hübner, P, Kleßmann, C., Tenfelde, K. Arbeiter im Staatssozialismus. Ideologischer Anspruch und soziale Wirklichkeit. Böhlau Verlag: Köln, 2005, str. 89.

⁵¹ Srov. vládní nařízení č. 330/1939 Sb., o státním řízení mzdové politiky.

Obecně lze shrnout, že období do roku 1945 se vyznačovalo roztržitostí úpravy – rozdílnou úpravou podle kategorií pracovníků (rozdílná úprava platila pro různé skupiny manuálních a nemanuálních pracovníků; např. dělníky bylo ještě možno dále dělit na dělníky průmyslové a zemědělské, horníky, čeled, atd.). Toto bylo komunistickou stranou a následně autory píšícími o pracovním právu v období socialismu interpretováno jako snaha kapitalismu „rozbít jednotu pracujících mas“.⁵²

Kritizována byla dále nedostatečnost pracovních a sociálních předpisů – za nedostatečnou byla označena např. výše nemocenských dávek⁵³ či délka dovolené. Poukazováno bylo též na neuspokojivou míru kontroly dodržování předpisů.

Některé pozitivní kroky pak byly odsouzeny s tím, že byly přijaty pouze, „aby se reformističtí zrádové dělnické třídy mohli vykázat nějakými úspěchy“,⁵⁴ a že pouze měly mást dělnickou třídu a neměly praktický význam. Witz a Hromada tak například o zákonu o pracovních soudech z roku 1931 konstatují, že „měl vzbuzovat u pracujících iluzi, že pracovní spory jsou rozhodovány lépe než spory jiné“.⁵⁵

Tato kritika je z části odůvodněná – zejména co se týká různorodosti úpravy a nedostatečné ochrany pracujících. Byl to ale hlavně čerstvý zážitek hospodářské krize 30. let a druhé světové války, který vedl velkou část populace k pocitu potřeby zásadních změn jak v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství, tak co se týká úpravy vlastnictví výrobních prostředků.

2.2 Od roku 1945 do roku 1948

Program reforem byl formulován v roce 1945 v Košickém vládním programu. Ten předpokládal mj. konfiskace půdy a pozemkovou reformu a převedení majetku zrádců pod národní správu. Přestože dokument výslovně nehovořil o znárodnění, to se ještě téhož roku uskutečnilo na základě čtyř prezidentských dekretů.⁵⁶ Zestátněn byl klíčový a velký průmysl, potravinářský průmysl, akciové banky a pojišťovny. Již v roce 1945 tak pracovalo přes 60 % průmyslových dělníků ve státních podnicích.⁵⁷

⁵² Srov. např. Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 13.

⁵³ Tamtéž, str. 248.

⁵⁴ Tamtéž, str. 249.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ Dekret presidenta republiky č. 100/1945 Sb., o znárodnění dolů a některých průmyslových podniků; dekret presidenta republiky č. 101/1945 Sb., o znárodnění některých podniků průmyslu potravinářského; dekret presidenta republiky č. 102/1945 Sb., o znárodnění akciových bank a dekret presidenta republiky č. 103/1945 Sb., o znárodnění soukromých pojišťoven.

⁵⁷ Srov. Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 90.

Košický vládní program také zdůrazňoval zajištění práce a velkorysou sociální péči⁵⁸ a garantoval existenci a ochranu odborovým organizacím a závodním výborům.⁵⁹

Witz a Hromada o poválečném období konstatují, že „moc přešla do rukou lidu [...], na vládě se ještě podílí část buržoazie“. Zákonodárství přijaté v tomto období má již vyloženě socialistický charakter. V roce 1945 byly dekretem prezidenta vytvořeny závodní rady,⁶⁰ zákon z roku 1946 pak vytvořil jednotnou odborovou organizaci („ROH“).⁶¹ Oba předpisy stanovily těmto orgánům rozsáhlé pravomoci.⁶² Došlo též ke sjednocení úpravy a prodloužení placené dovolené (na 2–5 týdnů)⁶³ a v některých odvětvích byla zkrácena pracovní doba.⁶⁴ V oblasti mezd došlo ke zrovnoprávnění žen,⁶⁵ přestože je nutné upozornit na to, že se jednalo o pouhou proklamaci, která nebyla nikdy skutečně uvedena do praxe,⁶⁶ a byly zavedeny rodinné přídatky.⁶⁷ Odstraněna byla též „hladová mzda“ – nejnižší mzdy byly čtyřnásobně i vícekrát navýšeny, zatímco vysoké mzdy zůstaly beze změn.⁶⁸ Vytvořeny byly úřady ochrany práce, které musely dát souhlas se sjednáním a rozvázáním pracovního poměru, což umožňovalo ovlivňovat umístování

⁵⁸ Bod XIV: „V rámci stupňovaného válečného úsilí a po míře obnovení a rozšíření okupanty a zrádci rozvráceného národního hospodářství je vláda odhodlána položit základy velkorysé sociální politiky a sociální péče o všechny vrstvy pracujícího lidu měst i venkova.

Vláda se bude ze všech sil snažit, aby všichni praceschopní muži i ženy měli možnost práce a výdělků podle svého výkonu. Pracovní doba, mzdy a jiné pracovní podmínky budou zabezpečeny kolektivními smlouvami a chráněny zákonem. Pro ženy i mládež bude uplatněna zásada stejné mzdy za stejnou práci. Vláda se bude starat, aby všichni pracující byli zabezpečeni pro případ nezaměstnanosti, nemoci, úrazu, invalidity i staroby a aby tato péče byla postupně rozšířena i na osoby samostatně činné, pokud nemají jiných existenčních možností. V popředí sociální péče bude stát vydatná péče o matku a dítě. Výdaje na sociální pojištění všeho druhu budou napříště hrazeny v rámci celkového státního rozpočtu.“

⁵⁹ Bod XIV: „Všichni zaměstnanci, pracující fyzicky i duševně, budou mít právo sdružovati se dobrovolně v odborových organizacích a volit si svobodně své představitele. V závodech, v dílnách, v úřadech budou si zaměstnanci svobodně volit závodní výbory, resp. své důvěrníky. Odborové organizace a závodní výbory budou právoplatnými zástupci zaměstnanců před soukromými podnikateli i před veřejnými úřady ve všech otázkách mzdové, pracovní i sociální politiky.“

⁶⁰ Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách.

⁶¹ Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci.

⁶² Viz blíže oddíl 3.3.

⁶³ Takto shrnují úpravu Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 54. Úprava se každý rok měnila a konkrétní délka dovolené byla závislá na nejrůznějších faktorech (věk, odvětví, aktivity za druhé světové války apod.).

⁶⁴ V hornictví zákonem č. 45/1947 Sb., v pekárénství zákonem č. 177/1946 Sb.

⁶⁵ Vyhláška č. 74/1945 Sb.

⁶⁶ Srov. kapitolu „Genderová rovnost v období socialismu“ v první části této publikace.

⁶⁷ Zákon č. 154/1945 Sb., o rodinných přídatcích některých osob pojištěných pro případ nemoci.

⁶⁸ Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 90.

pracovních sil.⁶⁹ Toto ilustruje snahu, zjevnou již v období let 1945 až 1948, dostat řízení ekonomiky včetně rozmístění pracovních sil pod státní kontrolu.

2.3 Od roku 1948 do roku 1965

Po přechodu moci do rukou komunistické strany v únoru 1948 pak pokračuje tendence ztenčování kapitalistického sektoru, centralizace plánování národního hospodářství, jakož i snaha o zlepšení pracovních podmínek pracujících.

Základní principy byly zakotveny v Ústavě 9. května.⁷⁰ Základní článek XII. odst. 2 konstatoval, že veškeré hospodářství má sloužit lidu. Článek III. stanovil na jedné straně povinnost práce ve prospěch celku a právo na práci na straně druhé. Další ustanovení pak garantovala mj. zvláštní ochranu žen a mladistvých, právo na spravedlivou odměnu, právo na odpočinek a ochranu zdraví, zaopatření ve stáří a při nezpůsobilosti k práci.⁷¹ Tyto závazky pak byly prováděny na zákonné úrovni.

Obecně je v právní úpravě možné rozlišit tři navzájem související tendence. Ty se většinou projevují jak v úpravě pracovního poměru samotného (dříve v textu označené jako „zákony o nájmu pracovní síly“), tak co se týká sociálního zákonodárství a kolektivního pracovního práva („předpisy o způsobu využívání námezdní pracovní síly ve výrobním procesu“).

Zprv je možné pozorovat zlepšení ochrany pracujících. Příkladem mohou být v roce 1948 přijatý zákon o národním pojištění,⁷² zákon o bezpečnosti

⁶⁹ Dekret prezidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

⁷⁰ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

⁷¹ Práva sociální byla upravena v §§ 26 až 29. „§ 26 (1) Všem občanům přísluší právo na práci. (2) Toto právo se zaručuje zejména organizací práce řízenou státem podle plánovaného hospodářství. (3) Ženy mají se zřetelem k těhotenství, mateřství a péči o děti nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek. (4) Pro mládež stanoví zákon zvláštní pracovní podmínky, přibližující k potřebám jejího tělesného a duševního rozvoje.

§ 27 (1) Všem pracujícím přísluší právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. (2) Toto právo se zaručuje státní mzdovou politikou, řízenou v dohodě s jednotnou odborovou organizací a směřující k neustálému zvyšování životní úrovně pracujícího lidu. (3) Při určování odměny za práci rozhoduje jakost i množství práce, jakož i prospěch, který přináší celku. (4) Za týchž podmínek mají muži i ženy za stejnou práci nárok na stejnou odměnu.

§ 28 (1) Všem pracujícím přísluší právo na odpočinek. (2) Toto právo se zaručuje zákonnou úpravou pracovní doby a placené dovolené na zotavenou, jakož i péčí o zotavení pracujících.

§ 29 (1) Každému přísluší právo na ochranu zdraví. Všem občanům přísluší právo na léčebnou péči a na zaopatření jak ve stáří, tak i při nezpůsobilosti k práci a při nemožnosti obživy. (2) Ženy mají nárok na zvláštní péči v těhotenství a v mateřství, děti a mládež pak na zajištění svého plného tělesného a duševního rozvoje. (3) Tato práva jsou zajištěna zákony o národním pojištění, jakož i veřejnou zdravotní a sociální péčí. (4) Ochrana života a zdraví při práci je zajištěna zejména státním dozorem a předpisy o bezpečnostních opatřeních na pracovištích.“

⁷² Zákon č. 99/1948 Sb.

při práci z roku 1951⁷³ či zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně v roce 1956.⁷⁴

Stejnými zákony je zadruhé často rozšířena ochrana na více subjektů, případně je sjednocena napříč skupinami pracujících.⁷⁵ Jako příklad mohou posloužit všechny právě uvedené zákony – např. zákon o národním pojištění tak pokryl mnoho dosud nepojištěných osob a zákon o zkrácení pracovní doby ji unifikoval pro všechny zaměstnance.⁷⁶ Sjednocena byla dále např. úprava odpovědnosti zaměstnanců.⁷⁷

Zatřetí došlo k organizačnímu sjednocování, a podřízení nabídky i poptávky práce centralizovanému plánovanému hospodářství. Unifikace řízení podniků byla vyjádřena přijetím vzorového statutu národních podniků.⁷⁸ Závodní rady byly začleněny do jednotné odborové organizace.⁷⁹ Centrálně bylo rozhodováno o mzdách a platech⁸⁰, jakož i o rozmisťování pracovních sil, například nařízením o rozmisťování absolventů vysokých škol,⁸¹ odborných pracovníků⁸² či absolventů učilišť.⁸³ Propouštění zaměstnanců bylo podřízeno režimu souhlasu závodní rady a odboru pracovních sil rady okresních národních výborů („ONV“).⁸⁴

Současně je nicméně třeba udržet v paměti, že – stručná – základní právní úprava byla v tomto období stále obsažena v obecném občanském zákoníku,⁸⁵ a vedle ní existovalo velké množství specifických úprav obsažených ve zvláštních předpisech. Witz a Hromada, píšící v polovině padesátých let, tak upozorňují například na přetrvávající roztržičnost úpravy výpovědi. Výpovědní důvody mohly být v této době v zásadě stále jakékoli (ale takového rázu, aby odbor ONV k výpovědi přivolil). U některých státních zaměstnanců a zaměstnanců

⁷³ Zákon č. 67/1951 Sb.

⁷⁴ Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

⁷⁵ Srov. k tomu např. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 27.

⁷⁶ Výjimky samozřejmě tvořila zkrácená pracovní doba v některých odvětvích a pracovní doba mladistvých. Rozhodné ale bylo, že již nebylo rozlišováno mezi velkým množstvím kategorií pracovníků.

⁷⁷ Zákon č. 71/1958 Sb., o závazcích k náhradě škody způsobené zaměstnancem porušením povinností z pracovního poměru.

⁷⁸ Vládní nařízení č. 105/1950 Sb., kterým se vyhláší Statut národních podniků průmyslových.

⁷⁹ Zákony č. 42/1948 a 188/1948, Sb., kterými se mění dekret presidenta republiky o závodních a podnikových radách a vládní nařízení č. 17/1953 Sb., o volbě závodní rady a o hrazení nákladů její činnosti.

⁸⁰ Zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice a vládní nařízení č. 27/1951 Sb., o řízení státní mzdové politiky a zřízení státní mzdové komise.

⁸¹ Vládní nařízení č. 20/1952 Sb.

⁸² Vládní nařízení č. 43/1952 Sb.

⁸³ Vládní nařízení č. 109/1954 Sb.

⁸⁴ § 28 zákona č. 103/1950 Sb., § 22 dekretu presidenta republiky č. 104/1945 Sb. a § 13 dekretu presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

⁸⁵ To znamenalo uplatnění jeho ostatních ustanovení na služební smlouvu (v oblasti způsobilosti fyzických i právnických osob, odpovědnosti atd.).

železnic, správy spojů, národních podniků pro silniční dopravu a národních podniků lesního průmyslu byly důvody uvedeny ve zvláštních předpisech. Důvody na straně zaměstnavatele zde mohly být např. vykazování nedostatečného pracovního výkonu vlastní vinou či hrubé porušování povinností. Na straně zaměstnance byly u státních zaměstnanců důvody omezeny na vážné osobní důvody.⁸⁶ Rozdílně upraveny byly též výpovědní lhůty. U dělníků činila lhůta 14 dnů,⁸⁷ u státních zaměstnanců 3 měsíce⁸⁸ a u soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení byla vypočítána podle délky trvání pracovního poměru.⁸⁹

Dále je třeba upozornit na fakt, že v tomto období ještě přetrvávají různé druhy vlastnictví výrobních prostředků. Vedle sektoru veřejného, resp. socialistického, pod který lze zařadit většinu znárodněných podniků, družstva a státní správu, existuje v 50. letech ještě zbytek „kapitalistického sektoru v řemesle a zemědělství“.⁹⁰ Vlastnictví v této oblasti se kolektivizuje a vztahy postupně podřizují státní kontrole.⁹¹ V existenci je ponecháno také „drobné soukromé hospodářství samostatných rolníků a domácích výrobců“,⁹² založené na osobní práci. Obecně je ale v tomto období řízení hospodářství včetně řízení pracovníprávních vztahů podřízeno centralistickému, administrativně příkazovému modelu.

Ústava 1960,⁹³ oznamující vítězství socialismu,⁹⁴ zakotvila v hlavě první základy nového společenského zřízení, mj. socialistickou hospodářskou soustavu, „v níž jsou výrobní prostředky zespolněny, a veškeré národní hospodářství je plánovitě řízeno, zabezpečuje za uvědomělé spolupráce všech občanů mohutný rozvoj výroby a neustálý vzestup životní úrovně pracujících“.⁹⁵ O práci konstatovala, že je „[...] v socialistické společnosti práci ve prospěch celku a zároveň ve prospěch pracovníka samého“.⁹⁶

V tomto období také dochází k formulaci potřeby „provést kodifikaci našeho pracovního práva na socialistických principech“,⁹⁷ jako součásti širšího úkolu přebudování československého právního řádu v souladu s novou socialistickou

⁸⁶ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 97.

⁸⁷ § 77 císařského patentu č. 227/1859 ř.z., živnostenského řádu, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ § 19 zákona č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

⁸⁹ § 31 zákona č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

⁹⁰ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 7.

⁹¹ Blíže viz kapitolu Petra Bělovského „Občanské právo“.

⁹² Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 8.

⁹³ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.

⁹⁴ Viz Prohlášení uvádějící ústavu, tamtéž.

⁹⁵ Čl. 7 odst. 2. tamtéž.

⁹⁶ Čl. 7 odst. 3. tamtéž.

⁹⁷ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 28.

ústavou. Na základě Usnesení ÚV KSČ z 8. prosince 1960 k dalšímu upevňování socialistické zákonitosti a zlidovění soudnictví přistoupila Ústřední rada odborů k vypracování nového zákoníku práce. Návrh byl roku 1963 předložen do veřejné diskuse. Kalenská uvádí, že se jí zúčastnilo ¾ milionu pracujících a bylo podáno skoro 22 000 připomínek.⁹⁸ Původní plán, aby zákoník práce vstoupil v účinnost nejpozději k 1. červenci 1964, nebyl realizován, mj. pro „nutnost odsunout vydání zákoníku práce s ohledem na připravované změny v soustavě řízení národního hospodářství“.⁹⁹

V čem spočívala „nová soustava řízení“? Navzdory prohlášení v preambuli Ústavy 1960, že „naše národní hospodářství se rozvíjí a sílí jako nikdy předtím. Výroba rok od roku vzrůstá a životní úroveň všech pracujících se neustále zvyšuje [...] Není již hospodářských krizí ani nezaměstnanosti [...]“, bylo období začátku 60. let charakterizováno ekonomickými problémy. Došlo k poklesu národního důchodu, poklesu mezd a nárůstu cen.¹⁰⁰ Na povrch vyplul fakt nízké produktivity.¹⁰¹ Byla pocíťována potřeba změn v řízení hospodářství zejména na úrovni podniků, jak upozorňoval zejména Ota Šik, ředitel Ekonomického ústavu ČSAV, „aby kolektivy podniků více přemýšlely o výrobě právě toho, co nejvíc nyní potřebujeme, aby vyráběly na vyšší úrovni, kvalitněji a moderněji, potřebujeme silný ekonomický tlak na naše podniky“.¹⁰²

Uvědomění si nutnosti ekonomického tlaku na podniky a důraz na zvýšení jejich ekonomické samostatnosti a manévrovací schopnosti byly základními prvky nové soustavy řízení. Tato snaha o decentralizaci se dotkla také pracovního práva – kritizováno bylo detailní rozhodování v ústředí, především v oblasti řízení nábora zaměstnanců, či mzdové normativy a mzdové stropy. Došlo také

⁹⁸ Srov. též Kalenská, M. Pracovní právo v nové soustavě řízení. Nakladatelství politické literatury: Praha, 1965, str. 14.

⁹⁹ Tamtéž, str. 15.

¹⁰⁰ Ota Šik, ředitel Ekonomického ústavu ČSAV, popisuje v rozhovoru pro deník Práce ze dne 5. března 1968, str. 4–5, situaci následovně: „Tato situace nevznikla ani v tomto roce, ani v minulém, kdy jsme přešli na novou soustavu řízení, ale už mnohem dříve. Pocítovali jsme ji už v letech 1957 a 1958. Tehdy jsme také hledali jakési východisko v jakési reorganizaci plánování a řízení. Jak každý ví, ta nám problém nevyřešila, byla to polovičatá opatření. Ale jaký byl závěr? Znovu se udělal krok zpět k ještě tužší centralizaci řízení. A tak přišla neblahá léta 1962 a 1963, kdy jsme už nejen nemohli zabezpečit nutný růst produkce na krytí potřeb, ale navíc se dokonce růst produkce zastavil a výše národního důchodu celkově klesla. Souvislost toho se životní úrovní je nabíledni. Musely se absolutně snížit nominální mzdy a jelikož přitom ještě vzrostly ceny, poklesly i reálné mzdy. A právě tento neblahý vývoj si vynutil hledání radikálnějších opatření v naší ekonomice. Takových, která by zabezpečila prospěšný růst výroby a životní úroveň. Pod těmito radikálními opatřeními mám na mysli novou soustavu, tedy souhrn určitých základních principů, kterými jsme měli zásadně změnit plánování i řízení výroby, v nichž byly základní příčiny neuspokojivého vývoje výroby.“ K dispozici na stránce <http://www.68.usd.cas.cz/files/dokumenty/edice/305.pdf>, stránka navštívena 17. ledna 2008.

¹⁰¹ Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 97.

¹⁰² Tamtéž.

k jistému procitnutí – uvědomění si, že některé problémy pracovněprávních vztahů přetrvaly změnu zřízení, a že např. lenost tak není „přežitek nesvobodného poměru k práci“, jak se ještě v roce 1955 domnívali Witz a Hromada.¹⁰³ Kalenská v roce 1965 píše: „V teorii i praxi byly však po dlouhou dobu otázky pracovní kázně idealizovány, [...] dovozovalo se, že nedostatky v pracovní kázni se vyskytují jen ojediněle jako projevy nesvědomitých jedinců a že příčinou těchto nedostatků jsou pouze přežitky minulosti v myslích lidí, [...] úroveň pracovní kázně je [nicméně] ovlivňována ještě celou řadou dalších významných faktorů“ a vyzdvihuje pak zejména negativní i pozitivní sankce.

2.4 Od roku 1965 do roku 1989

Zákoník práce („ZP“), který byl přijat v červnu 1965 a vstoupil v účinnost k 1. lednu 1966, požadavky nové soustavy řízení do jisté míry reflektoval. Zrušil například zbytek dekretu o všeobecné pracovní povinnosti,¹⁰⁴ který vyžadoval předchozí administrativní souhlasy ONV pro sjednání a rozvazování individuálních pracovních poměrů s pracovníky.¹⁰⁵ V jiných oblastech bylo se změnou počítáno později, předpisy pak ale většinou nebyly přijaty z důvodu vývoje po roce 1968. Například k reformě mzdové politiky – dání větších pravomocí jednotlivým podnikům – nikdy nedošlo. Též kontrola ONV nad náborem pracovníků, která měla původně být určitou dobu po vstupu ZP v účinnost zrušena, zůstala v platnosti až do roku 1991.¹⁰⁶

Zákoník práce přinesl další výrazné změny do oblasti pracovněprávní. Vedle faktu kodifikace, který zajistil větší přehlednost a dostupnost právní úpravy, je třeba zmínit zejména fakt, že se pracovní právo „emancipovalo“ od práva občanského. S tím souviselo též omezení smluvní svobody zavedením principu „co není dovoleno, je zakázáno“. Kalenská v roce 1988 hovoří o „nové, kvalitativně odlišné metodě právní úpravy“, která je specifická svým středním postavením mezi právem veřejným a soukromým.¹⁰⁷

Zákoník práce též výrazně sjednotil předtím roztržštěnou úpravu. Odstranil česko-slovenský právní dualismus na straně jedné a podřídil pracovněprávní vztahy v zásadě jednomu právnímu režimu na straně druhé – odstranil tedy kritizované dílčí úpravy pro různé kategorie pracovníků.¹⁰⁸ Pod svou působnost

¹⁰³ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 20.

¹⁰⁴ Dekret presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

¹⁰⁵ Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 98, str. 29.

¹⁰⁶ Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

¹⁰⁷ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 15–17.

¹⁰⁸ ZP se částečně vztahoval též na členy družstev (JZD a výrobních družstev). Odlišné úpravy přetrvaly, například co se týká příslušníků ozbrojených sil, odstraněny ale byly rozdíly mezi kategoriemi pracovníků: dělníky, technickými a administrativními pracovníky ve výrobě, v obchodu, ve spojích, v dopravě, ve státní správě atd. Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 28.

zahrnul i celou řadu pracovníků státní správy, jejichž poměry byly a jsou typicky upravovány zvlášť.¹⁰⁹ Tento sjednocovací trend vycházel z postulátu stejného vztahu všech občanů k výrobním prostředkům, a tudíž stejného postavení všech občanů v pracovním procesu.¹¹⁰

Je třeba upozornit, že k potřebě vydání zákoníku práce přispěl též vývoj v jiných oborech – zejména přijetí nového občanského¹¹¹ a hospodářského zákoníku,¹¹² které způsobily jisté mezery v právní úpravě.

Přes proklamované¹¹³ další zvýšení úrovně ochrany a péče o pracovníky byla v mnoha oblastech, mj. v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci či pracovní doby a dovolené, víceméně přejata předchozí úprava. Novým bylo nicméně stanovení zákazu zaměstnávání žen některými pracemi, což se v praxi projevovalo jako kontraproduktivní – vedlo k výraznému omezení možností uplatnění žen na trhu práce, aniž by znamenalo skutečné zlepšení pracovních podmínek.¹¹⁴

Období normalizace po roce 1968 znamenalo téměř úplný návrat k administrativnímu, centrálnímu řízení ekonomiky. Ta se ovšem ukázala být opět neefektivní a zejména neschopná uspokojit zájmy spotřebitelů – Kalinová podotýká, že odstranění tržních mechanismů v tomto období vedlo ke vzniku ilegálních hospodářských aktivit. Režim v období normalizace tuto šedou ekonomiku služeb a produktů toleroval s cílem předejít možné nespokojenosti obyvatelstva.¹¹⁵

Co se týče pracovního práva konkrétně, hovoří Kalenská v roce 1988 o „*odstranění následků krizových let*“.¹¹⁶ To bylo učiněno zejm. zákonem č. 153/1969 Sb. Tam, kde ZP v původním znění například dával Ústřední radě odborů pravomoc připravovat právní předpisy, ve snaze decentralizovat rozhodování, stanoví zákon č. 153/1969 Sb. pouze konzultativní funkci.¹¹⁷ Zesílena byla též správní kontrola nad podniky – národním výborům byla dána pravomoc postihovat sankcemi porušování pracovněprávních předpisů.

Cílem zákona bylo též bylo učinit ZP „*účinnějším nástrojem proti nežádoucím protisociálním jevům, zejména proti nedisciplinovanému postoji k práci některých jednotlivců a skupin pracovníků*“.¹¹⁸ Zákoník práce tak nově umožnil dání výpovědi, pokud pracovník „*nesplňuje požadavky na tuto práci kladené, zejména*

¹⁰⁹ Úprava pracovního poměru (soukromoprávní) je v kapitalistických státech typicky oddělena od služebního poměru (úprava veřejnoprávní). Srov. Kalenská, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. Právník, 1991, str. 696.

¹¹⁰ Tamtéž, str. 698.

¹¹¹ Zákon č. 40/1964 Sb., srov. kapitolu Petra Bělovského „Občanské právo“.

¹¹² Zákon č. 109/1964 Sb., srov. kapitolu Petra Bělovského „Občanské právo“.

¹¹³ Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 98, str. 15.

¹¹⁴ Srov. kapitolu „Genderová rovnost v období socialismu“.

¹¹⁵ Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 105.

¹¹⁶ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 29.

¹¹⁷ § 23 ZP.

¹¹⁸ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 29.

narušil-li svou činností socialistický společenský řád a nemá proto důvěru potřebnou k zastávání dosavadní funkce nebo svého dosavadního pracovního místa, anebo vykazuje-li bez viny organizace neuspokojivé pracovní výsledky“.¹¹⁹ Narušení socialistického společenského řádu pak bylo též důvodem okamžitého zrušení.¹²⁰ Pracovní právo zde posloužilo jako nástroj represe proti příznivcům reforem ze 60. let, chartistům a oponentům režimu obecně.¹²¹

ZP byl od svého vydání do roku 1989 novelizován celkem jedenáctkrát. Přestože část novel obsahovala čistě technické změny,¹²² docházelo i k věcným změnám úpravy. Zákonem č. 88/1968 Sb. byla prodloužena mateřská dovolená z 22 na 26 týdnů. Zákon č. 20/1975 Sb. rozšířil pravomoci ROH nad kontrolou dodržování pracovního zákonodárství,¹²³ odstraněn byl výše uvedený důvod výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu narušení socialistického společenského řádu¹²⁴ a byly provedeny další změny úpravy rozvazování pracovního poměru. Dále byla zvýšena ochrana žen na mateřské dovolené,¹²⁵ bylo umožněno pružnější využívání pracovní doby a provedeny byly též změny v organizaci řešení pracovních sporů.¹²⁶ Zákony č. 72/1982 a č. 111/1984 Sb. se týkaly dovolené – zákon z roku 1984 ji rozšířil ze dvou na tři týdny. Zákon č. 52/1987 Sb. pak prodloužil o další dva týdny mateřskou dovolenou.

V první polovině 80. let byla provedena rozsáhlá „*politicko-právní analýza*“ účinnosti zákoníku práce,¹²⁷ která vyústila ve velmi rozsáhlou novelu v roce 1988. Zákon č. 188/1988 Sb. zasáhl téměř všechny oblasti úpravy, přestože některé změny byly charakteru spíše jazykového a terminologického, případně se týkaly specifikace federálních a národních kompetencí. Věcně došlo například k umožnění uzavřít pracovní poměr na dobu určitou,¹²⁸ stanovení jednotné výpovědní doby v délce dvou měsíců,¹²⁹ umožnění dání výpovědi pracovníkem z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu,¹³⁰ či ke zkrácení pracovní doby na 43 hodin týdně.¹³¹ Lze také poukázat na to, že došlo ke zmírnění vlivu „ideologie“, a to jak v přeneseném smyslu, tak doslova. Ze základní povinnosti

¹¹⁹ § 46 odst. 1 písm. e) ve znění zákona č. 153/1969 Sb.

¹²⁰ § 53 odst. 1 písm. c) ve znění zákona č. 153/1969 Sb.

¹²¹ Kalinová uvádí, že v tomto období byl pracovní poměr ukončen s tisíci zaměstnanci, zejména v nemanuálních zaměstnáních. Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 105.

¹²² To platí o zákonech č. 100/1970, 146/1971, 22/1985, 98/1987 Sb.

¹²³ § 22 odst. 3 ZP ve znění zákona č. 20/1975 Sb.

¹²⁴ § 46 odst. 1 písm. e) a § 53 odst. 1 písm. c) ZP ve znění zákona č. 20/1975 Sb.

¹²⁵ Zejména v oblasti rozvazování pracovního poměru. Srov. např. § 53 odst. 3 ZP ve znění zákona č. 20/1975 Sb.

¹²⁶ § 207 a násl. ZP ve znění zákona č. 20/1975 Sb.

¹²⁷ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 30–31.

¹²⁸ § 30 odst. 2 a 3 ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

¹²⁹ § 45 odst. 1 ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

¹³⁰ § 51 ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

¹³¹ § 83 odst. 1 ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

vedoucích pracovníků „*důsledně uplatňovat socialistické zásady odměňování*“ se tak stala povinnost „*zabezpečovat odměňování [...] podle mzdových předpisů*“.¹³² Odstraněna byla též povinnost vedoucích pracovníků „*vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování ideologické úrovně pracovníků*“.¹³³

Obecně byl přijatý zákoník práce vyhodnocen jako velký úspěch. Kalenská píše v roce 1988, že „*koncepte, principy a základní pojetí ZP se v praxi osvědčily*“ a že zákoník plnil svou funkci.¹³⁴

3. Charakter socialistického pracovního práva (na třech příkladech)

V následujícím textu se pokusíme charakterizovat základní rysy socialistického pracovního práva na třech příkladech. Zprv obrátíme pozornost k institutu pracovní povinnosti, zadruhé se zamyslíme nad systémem motivace pracujících a zatřetí nad kolektivním právem.

3.1 Pracovní povinnost

Vedle práva na práci patřila k hlavním zásadám pracovního práva v období socialismu „*všeobecnost práce*“¹³⁵ což eufemisticky popisuje pracovní povinnost. Ta vyplývala mj. z marxistické teorie opovrhující parazitismem vládnoucích tříd a zdůrazňující důležitost práce všech pro budování socialismu, resp. komunismu.¹³⁶ V období reálného socialismu ale plnila též velmi praktické funkce – zprv, v poválečných letech sloužila úprava k pokrytí potřeby pracovní síly zejména v průmyslu a zemědělství. Ideologie povinnosti manuální práce byla v tomto období též zneužita k politickým represím proti drobné buržoazii v táborech nucené práce. Direktivní přidělování pak zatřetí, v celém období socialismu v Československu, nahrazovalo neexistující trh práce – podniky nebyly schopné pouhými ekonomickými pobídkami motivovat pracovníky k přesunům za prací, což platilo zejména u kvalifikovaných osob.¹³⁷

¹³² § 74 odst. 1 písm. d) ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

¹³³ § 74 odst. 1 písm. f) ZP ve znění zákona č. 188/1988 Sb.

¹³⁴ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 12, str. 31.

¹³⁵ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 39 a n.

¹³⁶ Maggs, vychází z Harolda J. Bermana, identifikuje tři elementy, ze kterých v sovětském právu vyvěrá pracovní povinnost – tradice nevolnictví (a tudíž pracovního donucení), marxistická tradice (opovrhující parazitismem vládnoucích tříd a uvědomující si potřebu práce pro budování udržitelné socialistické a komunistické společnosti) a západoevropská právní tradice (která akceptuje pracovní donucení např. formou zákazu stávek). Viz Maggs, P. B. Choice and Compulsion in Soviet Labor Law: Labor Conscriptio 1917–1921. In: Butler, W.E., Maggs, P.B., Quigley, J.B. Jr. Law After Revolution. Oceana Publications: New York, 1988, str. 35–36.

¹³⁷ Viz též Maggs, cit. výše, pozn. č. 136, str. 40–41.

Povinnost pracovat zakotvovaly obě komunistické ústavy. Základní článek III. odst. 1 Ústavy 9. května¹³⁸ stanovil: „*Práce ve prospěch celku [...] je obecnou povinností*.“ § 32 pak tuto tezi rozvedl: „*Každý občan je povinen pracovat podle svých schopností a svou prací přispívat k prospěchu celku*.“

Ústava 1960¹³⁹ stanovila v čl. 19 odst. 2, že: „*Ve společnosti pracujících může jednotlivec dospět k plnému rozvinutí svých schopností a k uplatnění svých oprávněných zájmů jen aktivní účastí na rozvoji celé společnosti, především náležitým podílem na společenské práci. Proto je práce ve prospěch celku přední povinností a právo na práci předním právem každého občana*.“

V následujícím textu bude vývoj institutu pracovní povinnosti rozdělen na období od roku 1945 do konce 50. let a následně období od začátku 60. let do roku 1989.

Institut pracovní povinnosti byl velmi rozšířen zejména v druhé polovině 40. a v 50. letech. Část předpisů se potýkala s poválečnými nedostatky pracovní síly, část sloužila hospodářskému rozvoji a další industrializaci, část politickým represím.

Všeobecná pracovní povinnost vynucená poválečnými nedostatky pracovní síly byla zakotvena dekretem č. 88/1945 Sb. Ten stanovil, že k výkonu prací, „*jejichž neodkladné provedení vyžadují důležité zájmy veřejné, mohou být přiděleni všichni práce schopní muži ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let*“.¹⁴⁰ Některé skupiny byly z povinnosti vyňaty (např. vojáci, studenti či těhotné ženy) a stanovena byla také posloupnost povolání k práci (například osoby ženaté a vdané po osobách svobodných a zaměstnaní po nezaměstnaných). Přidělit k práci bylo možno na dobu jednoho roku s možností prodloužení. Institutu všeobecné pracovní povinnosti bylo využíváno zejména v zemědělství a těžebním průmyslu¹⁴¹ a byl zrušen v roce 1958.¹⁴²

Obdobným institutem byla též „*občanská pracovní pomoc*“, ke které mohly vyzvat národní výbory s cílem „*zdolání nárazových nebo mimořádných prací, které z naléhavého obecného zájmu nenesou odkladu a jejichž provedení nelze zajistit jinými prostředky*“.¹⁴³ Tento institut vydržel až do roku 1975.

Docházelo také k masivní mobilizaci a přesunům pracovní síly za účelem plnění dvouletky (1946–1948)¹⁴⁴ a následující pětiletky (1949–1953).¹⁴⁵ Na-

¹³⁸ Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

¹³⁹ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.

¹⁴⁰ § 1 dekretu presidenta republiky č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti.

¹⁴¹ Bohmer, A. Worker and Factory. Czechoslovakia. In: Gsovski, V. Government, law, and courts behind the Iron Curtain. Sv. 3. Worker and factory. Washington, 1955, str. 74–75.

¹⁴² Relevantní části byly zrušeny zákonem č. 70/1958 Sb., zbytky dekretu pak zrušil ZP. Witz a Hromada uvádí, že tento dekret byl nicméně v 50. letech využíván velmi ojediněle. Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 40.

¹⁴³ § 1 vládního nařízení č. 40/1953 Sb.

¹⁴⁴ Zákon č. 192/1946 Sb.

¹⁴⁵ Zákon č. 128/1951 Sb.

příklad zákon č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil, počítal s dobrovolným začleněním (zejm. žen či osob se sníženou pracovní schopností) či dobrovolným přemístěním osob, ale umožňoval též direktivní přemístování zaměstnanců či jiná opatření (např. povinný návrat odborně vyškolených nebo vycvičených pracovních sil do původních povolání).¹⁴⁶ Vládní nařízení,¹⁴⁷ které tento zákon provádělo, stanovilo mj.: „V zemědělství a lesnictví, průmyslu kamene a zemin [...], ve stavebnictví, hornictví a hutnictví mají být umístěny další pracovní síly v počtu až 176 000.“

Institut direktivního umísťování absolventů vysokých škol,¹⁴⁸ odborných pracovníků,¹⁴⁹ či absolventů učilišť¹⁵⁰ byl využíván v průběhu celých 50. let.

Tato úprava byla doplněna o citelné správní a trestní sankce. Osoby vyhýbající se práci tak byly odpovědné podle § 72 trestního zákona správního.¹⁵¹ Tento přestupek bylo možné trestat až pokutou do 100 000 Kčs nebo odnětím svobody až na tři měsíce. V roce 1956¹⁵² byl do trestního zákona vložen trestný čin příživnictví: „Kdo se žije nekalým způsobem a vyhýbá se poctivě práci, bude potrestán odnětím svobody na tři měsíce až dvě léta.“¹⁵³

Tato úprava byla korunována institutem táborů nucené práce.¹⁵⁴ Práci v nich byly potrestány zejm. osoby, které se „práci vyhýbají nebo ohrožují výstavbu lidově demokratického zřízení nebo hospodářský život“¹⁵⁵ či které spáchaly trestný čin či přestupek, kterým byl „projeven nepřátelský postoj lidově demokratickému řádu republiky nebo k její socialistické výstavbě“.¹⁵⁶ V době existence táborů nucené práce (v letech 1948 až 1954) jimi prošlo takřka 20 tisíc lidí, z nich přibližně pětinu tvořily ženy. Tábory byly zřizovány blízko kamenouhelných a uranových dolů a velkých průmyslových podniků, nejvíce jich bylo na Ostravsku, Kladensku a Jáchymovsku.¹⁵⁷

¹⁴⁶ § 1 odst. 3 zákona č. 87/1947 Sb., o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil.

¹⁴⁷ Vládní nařízení č. 156/1947 Sb., kterým se částečně provádí ustanovení § 2 zákona o některých opatřeních k provedení národní mobilizace pracovních sil.

¹⁴⁸ Vládní nařízení č. 20/1952 Sb.

¹⁴⁹ Vládní nařízení č. 43/1952 Sb.

¹⁵⁰ Vládní nařízení č. 109/1954 Sb.

¹⁵¹ Zákon č. 88/1950 Sb., trestní zákon správní, upravoval přestupky. Jeho § 72 stanovil: „Kdo se záměrně vyhýbá práci nebo kdo jiným způsobem ruší uskutečnění práva na práci, zejména kdo ztíží nebo ohrozí anebo kdo ruší organizaci práce řízenou státem podle hospodářského plánu, zvláště tím, že ruší plánovitě získávání nebo rozmísťování pracovních sil, bude potrestán pokutou do 100 000 Kčs nebo odnětím svobody až na tři měsíce.“

¹⁵² Zákonem č. 63/1965 Sb., kterým se mění a doplňuje trestní zákon č. 86/1950 Sb.

¹⁵³ § 188a zákona č. 86/1950 Sb., trestního zákona, ve znění zákona č. 63/1965 Sb.

¹⁵⁴ Původně upravená v zákoně č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce, posléze § 12 zákona č. 88/1950 Sb., trestního zákona správního a § 36 zákona č. 86/1950 Sb., trestního zákona.

¹⁵⁵ § 2 odst. 1 písm a) zákona č. 247/1948 Sb., o táborech nucené práce.

¹⁵⁶ Slovy § 12 zákona č. 88/1950 Sb., trestního zákona správního.

Práci stanovenou podle většiny právě zmíněných institutů lze označit za nucenou práci. Též zdánlivě mírná ustanovení, např. o umísťování absolventů, velmi zásadně omezovala osobní svobodu pracujících. Mnoho komentátorů na západě hovoří o nucené práci v souvislosti s celým socialistickým systémem pracovních vztahů.¹⁵⁸

Odhlédneme-li od omezení vlastnických práv (a v některých případech i osobní svobody) dříve nezávislých drobných podnikatelů, zlepšilo zavedení socialismu v Československu postavení dělníků? Byl nový režim skutečným osvobozením, nebo byli dělníci pouze podřízeni novému pánu (státu), který k nim měl stejně instrumentální a bezskrupulózní přístup jako kapitalista před ním? Na základě právě uvedené legislativy by se zdálo, že individuální svoboda pracujících byla ztracena či omezena.

Úplným koncem 50. let dochází k jistému uvolnění jak pracovní povinnosti jednotlivců – zrušena byla všeobecná pracovní povinnost¹⁵⁹ – tak i k omezení direktivního určování práce jednotlivcům i skupinám pracujících – administrativní umísťování absolventů a odborných pracovníků bylo z velké části odstraněno¹⁶⁰ a byl dán větší prostor „iniciativě pracujících, odpovědnosti podniků a řídicí úloze národních výborů“ při získávání pracovníků.¹⁶¹

Nová soustava řízení počítala s dalším uvolněním – odstraněním administrativních forem náboru a dáním možnosti podnikům volně přijímat pracovní síly.¹⁶² Jak bylo uvedeno výše v oddíle 2.4, přijetím zákoníku práce došlo ale jen k malým změnám v oblasti centrální manipulace pracovní silou.

Osobní svoboda rozhodování zda pracovat, kde a jak, byla ale i nadále malá. Jednou ze základních zásad zakotvených v zákoníku práce tak byla individuální pracovní povinnost: „Práce ve prospěch společnosti a podle jejích potřeb je [...]

¹⁵⁷ Srov. informace o TNP na stránkách organizace „Bojovníci proti totalitě“, <http://www.bojovniciprotitotalite.cz/pages/show/21/>, stránka navštívena 30. ledna 2008. Například na Jáchymovsku nahradili živnostníci a drobní podnikatelé v dolech německé válečné zajatce a německé horníky vyňaté z odsunu (ti museli podle mezinárodních dohod opustit Československo do konce roku 1949).

¹⁵⁸ Činí tak například ministr Spolkové republiky Německo Theodor Blank v roce 1962, když srovnává úpravu v SRN a NDR. Blank, T. Zwangsarbeit statt Arbeiterfreiheit. In: Das „Gesetzbuch der Arbeit“ der Sowjetzone und das Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1962, str. 3, či Gsovski, V. Forced labor, conscript labor and restrictions imposed upon free labor; studies and reports. Library of Congress: Washington, 1955.

¹⁵⁹ Viz výše, pozn. 142.

¹⁶⁰ Původní úpravu sice zrušil zákon č. 70/1958 Sb., omezení absolventů nicméně opět zavedlo vládní nařízení č. 16/1963 Sb., o umísťování absolventů vysokých škol, konzervatoří a středních odborných škol.

¹⁶¹ Zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly.

¹⁶² Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 98, str. 28.

přední povinností a současně předním právem i věci cti každého občana.“ Tato zásada jako taková sice nebyla nikde dále normativně rozvedena, práce ale byla opředena sítí administrativních povinností a správních i trestních sankcí. Například vládní nařízení z roku 1970¹⁶³ upravilo povinnost hlásit se o práci u ONV. Obdobně § 6 odst. 2 stanovil: „*Občané [...], jejichž pracovní (učební) poměr byl rozvázán [výpovědí nebo] okamžitým zrušením nebo dohodou [...], a studenti, kteří zanechali studia nebo byli ze studia vyloučeni [...], jsou povinni se dostavit k projednání dalšího pracovního uplatnění na [ONV] do tří pracovních dnů po skončení jejich pracovního (učební) poměru, popřípadě studia, anebo ve stejné lhůtě mu předložit doklad o tom, že uzavřeli pracovní (učební) smlouvu.*“¹⁶⁴ Porušení této povinnosti bylo přestupkem.¹⁶⁵

Soustavné vyhýbání povinné práci bylo nadále trestným činem příživnictví.¹⁶⁶

Pracující se tak nemohli svobodně rozhodovat v jakém povolání, v jakém podniku a na jaké pozici budou pracovat. Práce jednou stanovená navíc mohla být bez jejich souhlasu změněna – institut převedení na jinou práci toto umožňoval v situaci nezbytné provozní potřeby organizace.¹⁶⁷ Kvalita plnění pracovních povinností pak nebyla jen věcí zaměstnávající organizace, ale státního zájmu, který postihoval neplnění či nesprávné plnění (k problematice pracovní kázně viz následující oddíl) pracovních povinností správními a trestními sankcemi.

O celém období 1948 až 1989 lze tedy shrnout, že úprava pracovní povinnosti odstranila skutečnou osobní svobodu rozhodování pracujících v pracovních vztazích.

Otázkou je také, zda byl tento systém ekonomicky efektivní.¹⁶⁸ Rozhodnutí o přesunech pracovní síly, například směrem k těžkému průmyslu, byla často činěna bez ohledu na skutečné potřeby ekonomiky a spotřebitelů. Závazek plně zaměstnanosti a pracovní povinnost všech také znamenala víceméně konstantní

¹⁶³ Vládní nařízení č. 121/1970 Sb., o povinnostech organizací a občanů při zabezpečování práce občanům.

¹⁶⁴ Totéž platilo o občanech propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody, jakož i o všech ostatních občanech, „*kteří nejsou v pracovním poměru nebo nemají příjem z jiné pracovní činnosti, ačkoliv jsou vzhledem ke svému věku a zdravotnímu stavu schopni pracovat a jejich výživa není zajištěna jiným způsobem v souladu s právním řádem*“, viz § 7 odst. 1 a § 8 odst. 1 téhož vládního nařízení.

¹⁶⁵ Srov. § 6 odst. 1 zákona č. 60/1961 Sb., o úkolech národních výborů při zajišťování socialistického pořádku.

¹⁶⁶ § 203 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, v původním znění: „*Kdo se soustavně vyhýbá povinné práci a opatřuje si prostředky k obživě prostitucí, hazardní hrou nebo jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.*“ Obdobné ustanovení obsahoval též § 10 zákona č. 150/1969 Sb., o přečinech: „*Pro přečin příživnictví bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo peněžitým trestem do výše 5 000 Kčs nebo propadnutím věci, kdo si opatřuje, byť částečně, prostředky k životu nekalým způsobem.*“

¹⁶⁷ § 37 odst. 3 písm. c) ZP v původním znění.

¹⁶⁸ Srov. též Maggs, cit. výše, pozn. č. 136, str. 45.

počet pracovníků v ekonomice, což vedlo zejména v 60. letech k umělé zaměstnanosti.¹⁶⁹ Trpěla produktivita práce.¹⁷⁰

Práva pracujících byla zcela podřízena zájmům socialistického hospodářství. Právo zde plnilo čistě instrumentální funkci. Lze argumentovat, že toto instrumentální používání práva režimem vedlo ke vnímání práva jako nástroje donucení, a nikoli jako prostředku omezení moci státu, garance práv jednotlivců a umožnění soukromoprávních transakcí, jako je tomu v právních státech.¹⁷¹

3.2 Motivace pracujících – role mzdy?

Romanec, Kotlaba, Němec hovoří koncem 80. let o nutnosti hmotných a morálních stimulů pracovní činnosti.¹⁷² Morální stimuly stály dlouho v popředí – spoléháno bylo zejména na socialistickou morálku. V tomto ohledu teorie oscilovala mezi bezmeznou důvěrou v pracující a mezi pocitem, že je třeba pracující vychovat a donutit. Na straně jedné tak například Witz a Hromada konstatují o pracovní kázni, že zatímco v kapitalismu je ekonomicky vynucená, v socialismu je „*kázní samotných pracujících a nikoli pracovní kázní, kterou pracujícím vnutili vykořisťovatelé [...], je kázní uvědomělou [...] a dobrovolnou*“.¹⁷³ Motivovat k ukázněné práci měl také systém projevů uznání, jakými byla vyznamenání, veřejná uznání a čestné tituly (např. „Hrdina práce“ či „Řád budování socialismu“), podporou socialistického soutěžení a novátorského hnutí. Na druhé straně se ale zdůrazňuje převýchova „*méně uvědomělých pracovníků*“ odbory a ČSM.¹⁷⁴ V neposlední řadě byly při porušení pracovní kázně, jak byla stanovena v právních předpisech, kolektivních smlouvách či pracovních řádech, využívány sankce. Navzdory výrokům, že „*socialistická morálka není založena na drezúrování a strachu z nepřiměřených sankcí*“,¹⁷⁵ byly pracovní právní vztahy předmětem rozsáhlého systému donucení.

¹⁶⁹ Stát pak manipuloval zejména ženskou pracovní silou dle své potřeby. Srov. v této publikaci kapitulu Genderová rovnost v období socialismu.

¹⁷⁰ K tomuto závěru dochází všichni komentátoři píšící o socialistickém pracovním právu po roce 1989. Srov. Kalenská, M. Pracovní právo v tržním hospodářství. Právník, č. 7-8, 1991, str. 695–707, na str. 698, či Trstenský, M. Market Economy and Labor Law: Czechoslovak Report. In: Bogdan, M. (ed.) Legal Aspects of Market Economy. Reports from a Czechoslovak-Swedish Symposium. Acta Societatis Juridicae Lundensis: Lund, 1990, str. 40.

¹⁷¹ Hendley shrnuje teorie funkcí práva a poznamenává, že lze rozlišit mezi právem pojímaným jako donucení, které využívá právo pro zavedení určitého sociálního řádu, a „recipročným“ právem, které je prostředkem omezení moci státu, garance práv jednotlivců a facilitace soukromoprávních transakcí. Srov. Hendley, K. Trying to make law matter: legal reform and labor law in the Soviet Union. University of Michigan Press: Ann Arbor, 1996, str. 3.

¹⁷² Romanec, Kotlaba, Němec, cit. výše, pozn. č. 1, str. 122 a n.

¹⁷³ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 47.

¹⁷⁴ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 46 a n.

¹⁷⁵ Romanec, Kotlaba, Němec, cit. výše, pozn. č. 1, str. 128.

Vedle sankcí navázaných na pracovní povinnost uvedených v předchozím oddíle (3.1), bylo kárně, správně i trestně postihováno též porušení pracovní kázně. Zákoník práce zahrnoval mezi kárná opatření mj. uložení důtky a veřejné důtky.¹⁷⁶ Co se týče správních sankcí, mohl být například podle trestního zákona správního pokutou do 125 000 Kčs nebo odnětím svobody až na šest měsíců potrestán ten, „kdo ohrozí plynulost výroby nebo ji ruší; kdo ruší podmínky pro zvyšování její hospodářské, technické nebo výtvarné úrovně; kdo maří plné využití výrobních prostředků; kdo nedbá předepsané úpravy druhu, jakosti nebo označení výrobků; nebo kdo jinak nesplní povinnost nebo poruší zákaz týkající se výroby“.¹⁷⁷ Trestní zákon z roku 1950 pak obsahoval též trestný čin „ohrožení jednotného hospodářského plánu“, jehož skutková podstata byla vymezena takto: „Kdo z nedbalosti maří nebo ztěžuje provoz nebo rozvoj státního, národního, komunálního nebo jiného veřejného podniku anebo lidového družstva, zejména tím, že nesplní nebo poruší povinnost svého povolání, zaměstnání nebo své služby anebo plnění takové povinnosti obchází, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok a trestem peněžitým“.¹⁷⁸

Nové předpisy přijaté v 60. letech obsahovaly obdobná ustanovení – nový trestní zákon z roku 1961 upravil trestný čin „porušování povinnosti v provozu socialistické organizace“¹⁷⁹ a zákon o přečinech z roku 1969 upravil přečin proti pracovní kázni.¹⁸⁰

Co se týče hmotných stimulů, socialistické právo od počátku používalo omezené množství negativních sankcí. Witz a Hromada uvádějí, že v 50. letech

¹⁷⁶ § 77 odst. 1 písm. a) a b) ZP v původním znění.

¹⁷⁷ § 42 zákona č. 88/1950 Sb., trestního zákona správního.

¹⁷⁸ § 135 odst. 1 zákona č. 86/1950 Sb., trestního zákona, v původním znění.

¹⁷⁹ § 129 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, v původním znění: „(1) Kdo úmyslně poruší nebo nesplní důležitou povinnost svého zaměstnání, povolání, postavení nebo své funkce, zejména technologickou kázeň, a způsobí tím poruchu v hospodářském provozu nebo v hospodářské činnosti státní, družstevní nebo jiné socialistické organizace nebo větší škodu na majetku, který je v socialistickém vlastnictví, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta nebo nápravným opatřením nebo zákazem činnosti nebo peněžitým trestem.“

¹⁸⁰ § 8 zákona č. 150/1969 Sb., o přečinech: „Pro přečin proti pracovní kázni bude potrestán odnětím svobody až na tři měsíce nebo nápravným opatřením nebo peněžitým trestem do výše 5 000 Kčs nebo zákazem činnosti, kdo a) odpírá plnit povinnost vyplývající z jeho služebního postavení nebo pracovního zařazení v úmyslu narušit veřejný pořádek nebo podpořit akce poškozující zájmy socialistické společnosti anebo v témže úmyslu jiného k takovému neplnění povinnosti vybízí, b) porušováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci obrožuje někoho na zdraví nebo jejich porušením někomu přivodí ublížení na zdraví mající za následek kratší pracovní neschopnost, c) ohrozí plynulý hospodářský provoz nebo hospodářskou činnost socialistické organizace anebo způsobí škodu tím, že soustavně bez závažného důvodu vynechává pracovní směny nebo předstírá pracovní neschopnost anebo soustavně nebo závažným způsobem porušuje technologickou kázeň nebo jinak porušuje důležité povinnosti z pracovního poměru, d) v úmyslu opatřit sobě nebo jiné osobě či organizaci neoprávněný prospěch porušuje nebo obchází předpisy o vzniku či zániku pracovního nebo jiného obdobného poměru nebo o odměňování za práci, anebo ve stejném úmyslu zprostředkuje nebo organizuje nájem pracovní síly.“

mohl být „neukázněným pracovníkům“ omezen či odňat nárok na dovolenou,¹⁸¹ zakotvena byla ztráta náhrady výdělků o státním svátku a dnech pracovního klidu či krácení nebo i ztráta věnostního přídatku horníků.¹⁸² Zákoník práce od roku 1965 umožňoval „snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměn nebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení na dobu až tři měsíců“ a „převedení na méně placenou práci na dobu až tři měsíců, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu až o 10 % na dobu až tři měsíců“.¹⁸³

Zajímavá je pak otázka pozitivních hmotných sankcí – byli pracující skutečně motivováni k lepším výkonům? Zde je třeba podat krátký výklad ke mzdovému systému socialistického Československa.

Jak uvádějí Romanec, Kotlaba a Němec, „mzda za socialismu nevyjadřuje proces směny pracovní síly za variabilní kapitál. [...] Socialismus zespolněním výrobních prostředků ruší kapitálový vztah [...]. Mzda proto [vyjadřuje] proces prvotního rozdělování vytvořené hodnoty.“¹⁸⁴ Mzda tak nebyla odměnou za práci, ale podílem na národním důchodu. Přesto se uplatňoval princip stanovení mzdy „podle množství, jakosti a společenského významu práce“¹⁸⁵ (tedy nikoli podle potřeb – toto rozdělování mělo nastoupit při dosažení komunismu, bylo jej nicméně využíváno v právu sociálního zabezpečení). Rozlišit bylo možno tři složky mzdy: základní mzdu, příplatky (za práci přesčas, noční práci, aj.) a motivační složku mzdy (odměny či prémie). Zatímco základní mzda a příplatky byly tarifně upraveny předem podle „dosaženého stupně ekonomického rozvoje“, motivační složka měla být „závislá na obsahu a výsledcích práce každého jednotlivce a pracovního kolektivu“.¹⁸⁶ Mzdy byly nicméně stanovovány centrální administrativou a zdůrazňován byl zejména aspekt výsledků odvětví, podniku a práce kolektivu – ohodnocení individuální kvality či kvantity práce vykonané jednotlivcem bylo téměř nevýznamné. Detailní direktivnost systému ilustruje Trstenský, který uvádí, že úpravu mzdy obsahovalo přibližně 800 předpisů publikovaných ve Sbírce zákonů.¹⁸⁷

Vedle individuální nivelizace, která měla silně demotivující charakter, se Československo vyznačovalo též nejvyšší obecnou nivelizací mezd ve všech zemích

¹⁸¹ V období let 1949 až 1959 byla dovolená upravována každý rok zvláštním předpisem. Tyto obsahovaly ustanovení umožňující omezení. Viz například § 6 odst. 2 zákona č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949: „Za každý pracovní den (směnu), který zaměstnanec zameškal bez důležitých příčin, se odečte od dovolené bez náhrady den. Zameškané pracovní doby, které jsou kratší než celý pracovní den, se sčítají.“

¹⁸² Zákony č. 248/1949 Sb., posléze č. 21/1952 Sb., o věnostním přídatku horníků. Srov. též Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 49.

¹⁸³ § 77 odst. 1 písm. c) a d) ZP v původním znění.

¹⁸⁴ Romanec, Kotlaba, Němec, cit. výše, pozn. č. 1, str. 137.

¹⁸⁵ Srov. např. § 111 odst. 2 ZP v původním znění.

¹⁸⁶ Romanec, Kotlaba, Němec, cit. výše, pozn. č. 1, str. 139.

¹⁸⁷ Trstenský, M. Market Economy and Labor Law: Czechoslovak Report. In: Bogdan, M. (ed.) Legal Aspects of Market Economy. Reports from a Czechoslovak-Swedish Symposium. Acta Societatis Juridicae Lundensis: Lund, 1990, str. 37 a n., na str. 40.

východního bloku.¹⁸⁸ Connor mezi důvody tohoto jevu uvádí zaprvé existenci egalitářského smýšlení mezi pracující třídou a obecné absence elitismu, které je možné datovat před rok 1948 (upozorňuje mj. na tradici obrozeneckého hnutí, které bylo založeno na občanském principu, a zásluhy o nějž si mohlo dělat zejména rolnictvo¹⁸⁹).

Zadruhé uvádí, že Československo jako moderní a industrializovaná společnost netrpělo nedostatkem gramotné a kvalifikované pracovní síly. Na rozdíl od Sovětského svazu, ve kterém zejména v době stalinské industrializace byly mzdy výrazně diferencovány z nutnosti nalákat omezený počet kvalifikovaných pracovníků do průmyslu, nemuselo Československo motivovat pracující mzdovou politikou.

Zatřetí poukazuje na fakt, že až do počátku 60. let byl režim velmi represivní, „stalinistický“, a že zavedení téměř absolutní rovnosti v odměňování mělo kompenzovat vysokou míru nesvobody obyvatelstva. „Česká pracující třída [...] byla v zásadě šťastná s hospodářskou politikou, která, i když jí samé negarantovala mnoho, garantovala, že nikomu jinému se nevedlo výrazně lépe.“¹⁹⁰

Nárůsty a vyrovnání mezd napříč ekonomikou v 50. letech však neodráželo skutečné výsledky československé ekonomiky. Funkčnost systému byla založena na předchozím vývoji – režim žil „ze zásob“ vytvořených před rokem 1948. Předpřevratová vyspělost kapitalistického Československa tak paradoxně umožnila nejrigoróznější socialismus z celého východního bloku. Koncem 50. let tato politika přivedla zemi téměř na pokraj bankrotu¹⁹¹ a její ekonomická neefektivnost byla jedním z terčů kritiky reformistů a její změna předmětem návrhů nové soustavy řízení.

Zejména výrazné bylo v celém období socialismu setření rozdílů v odměňování mezi manuálními a nemanuálními pracovníky. Analýzy stratifikace¹⁹² obyvatelstva tak v šedesátých letech ukazovaly vedle standardní hierarchie čtyř skupin (jdoucí od vysoce kvalifikovaných osob vykonávajících komplexní práci za hodně peněz po manuální nekvalifikované pracovníky s nízkou odměnou) též tři nekonsistentní skupiny – dvě nepřiměřeně vysokopříjmové skupiny manuálních pracovníků („dělnickou aristokracii“ na straně jedné a skupinu dělníků s nízkým vzděláním a proletářským životním stylem s nepoměrně vysokými příjmy na straně druhé) a též jednu výrazně nízkou odměňovanou skupinu kvalifikovaných pracovníků (zejm. v úřednických povoláních).¹⁹³ Connor poznamenává,

¹⁸⁸ Connor, W.D. *Socialism, Politics, and Equality. Hierarchy and Change in Eastern Europe and the USSR*. Columbia University Press: New York, 1979, str. 217.

¹⁸⁹ Connor, cit. výše, pozn. č. 188, str. 29 a n.

¹⁹⁰ Connor zde odkazuje na závěry českých reformních ekonomů poloviny 60. let. Tamtéž, str. 23.

¹⁹¹ Tamtéž, str. 221 a n.

¹⁹² Connor cituje výzkum provedený pracovníky AV ČR pod vedením Pavla Machonina v roce 1967. Tamtéž, str. 73 a n.

¹⁹³ Tamtéž.

že režim, zejména v sektorech školství či zdravotnictví, spoléhal na důležitost niterného uspokojení, které zde mělo kompenzovat nízkou odměnu.¹⁹⁴

Jak předpisy o povinnosti pracovat a pracovní kázní na straně jedné a o nivelizovaných mzdách a právu na práci na straně druhé ovlivnily pracovní sílu? Vytvořily systém pobídek, který rozhodně nepřispíval k produktivitě a efektivitě. Lze se domnívat, že vzbudil v pracujících pocit oprávnění, co se týká sociálních práv, například plné zaměstnanosti či výše a rovnosti mezd. Jeho antimeritokraticnost, například absence spojitosti mezi kvalifikací a produktivitou na straně jedné a vyšší individuální odměny na straně druhé, vytvořila specifickou pracovní morálku. Tyto pocity oprávnění a deformace pracovní morálky se v období tržního hospodářství po roce 1989 ukázaly neudržitelnými. Přesto jejich míra rozšíření mezi obyvatelstvem přispěla v období transformace ke zdržení reformem v oblasti – nejen – pracovněprávní.

3.3 Kolektivní pracovní právo

Jedním z nejvýraznějších rysů období socialismu v ČSR bylo znevýznamnění kolektivního pracovního práva. „Postátnění“ odborů a jejich funkce převodové páky strany do velké míry popřelo proklamovanou snahu o vládu a samosprávu pracujících.¹⁹⁵

Období let 1945 až 1948 je ještě charakterizováno jistou mírou autonomie sdružování. Na konci 2. světové války začaly v podnicích spontánně vznikat závodní rady.¹⁹⁶ Jejich postavení bylo roku 1945 upraveno prezidentským dekretem.¹⁹⁷ Závodní rady se podílely zejména na správě podniků. Jejich členové

¹⁹⁴ Tamtéž, str. 224.

¹⁹⁵ Kalinová v této souvislosti poznamenává, že utopická idea „státu pracujících“ z 19. století byla ve 20. století opuštěna. Lenin ve svém díle „Co dělat“ výslovně poznamenává, že pracující potřebují být vedeni politickými vůdci. Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 87.

¹⁹⁶ Závodními radami se rozumí zastupitelstva pracujících v podniku. Jejich funkce je spolupracovat s vedením podniku na různých úsecích činnosti a chránit zájmy zaměstnanců. K tomu jsou jim v některých právních rádech dány pravomoci spolurozhodování (např. v Německu) či součinnosti. Důležitým rysem závodních rad je, že zastupují zaměstnance bez ohledu na odborovou příslušnost. Srov. k tomu též Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 705.

¹⁹⁷ Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dekret v původním znění stanovil následující působnost závodních zastupitelstev: „§ 20 Závodní rady jsou povolány: 1. hájiti a povzbuzovati hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě; 2. dohlížeti, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána v souhlasu s obecným zájmem hospodářským a podle ustanovení o hospodaření vydaných; 3. dohlížeti, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána tak, aby při zachování zřetelů obecného prospěchu hospodářského a platných předpisů o hospodaření byly spravedlivě uspokojovány hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců závodu (podniku); 4. účastniti se v závodech (podnicích) na správě závodu (podniku) návrhy a radou za tím účelem, aby bylo dosaženo k obecnému prospěchu hospodářskému co největší hospodárnosti“.

byli voleni ze všech pracujících a nikoli jen z členů odborů, a udržovali si tak do velké míry nezávislost na Komunistické straně Československa.¹⁹⁸

Co se týče odborů, převzali po druhé světové válce nacisty sjednocené odbory komunisté.¹⁹⁹ Právně byla pozice jednotné odborové organizace, Revolučního odborového hnutí, upravena v roce 1946. ROH mělo konzultativní funkci a účastnilo se na zákonodárství a administrativě.²⁰⁰ Kalinová upozorňuje, že mnoho odborářů působilo v parlamentu, a někteří byli dokonce delegováni jako zastupitelé Československa v zahraničí.²⁰¹ ROH, v čele s předsedou Antonínem Zápotockým,²⁰² bylo KSČ využíváno k politickému boji (toto ilustruje i jeho zapojení do komunistického puče v roce 1948).

Po převzetí moci Komunistickou stranou Československa byla nezávislost závodních rad a s ní spojený potenciál opozice shledána neudržitelnou. Ještě roku 1948 tak byly závodní rady začleněny do jednotné odborové organizace.²⁰³ ROH se stala dalším nástrojem řízení, stala se zcela podřízenou zájmům nového zaměstnavatele – státu – a přestala být organizací zastupující zájmy pracujících. Redukci odborů na nástroj administrativního řízení dobře ilustruje výklad Witze a Hromady: „Jako významné složce ‚systému diktatury proletariátu‘ svěruje jí [jednotné odborové organizaci] lidově demokratický stát provádění určitých úkolů plněných dosud státní správou, na př. provádění dozoru nad bezpečností práce, provádění nemocenského pojištění zaměstnanců a j.“²⁰⁴ Jejich neautonomní postavení vykresluje tento popis: ROH je „spojkou mezi masami a předvojem dělnické třídy,

a výkonu; 5. spolupůsobiti podle předpisů o tom vydaných při výkonu hospodářské a sociálně-politické veřejné správy.

§ 22 Závodní rady jsou při výkony svých úkolů podle § 20, č. 1 oprávněny zejména: 1. účastniti se na hromadné úpravě pracovních podmínek v mezích platných předpisů, 2. účastniti se na úpravě pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců, 3. spolupůsobiti při zařazování zaměstnanců na pracovní místa, 4. spolurozhodovati o přijímání zaměstnanců s hlediska mravní způsobilosti a státní spolehlivosti, 5. spolurozhodovati o propuštění zaměstnanců, 6. zakládati a spravovati zařízení k blahu zaměstnanců určená, 7. dozírati na sociálně-politickou a sociálně-zdravotní ochranu zaměstnanců v závodě.“

¹⁹⁸ Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 91.

¹⁹⁹ Srov. např. Bohmer, cit. výše, pozn. č. 141, str. 72.

²⁰⁰ Jednotná odborová organizace měla právo mj. (§ 2 zákona č. 144/1946 Sb.) vydávat organizační a pracovní řády; pečovat o to, aby každému pracujícímu bylo zajištěno právo na práci a podle jeho zásluh a schopností postavení odpovídající obecným zájmům, spravedlivá odměna za práci, právo na oddech a na kulturní život a vésti jej tak, aby mohl plnit své úkoly v lidové demokracii; sjednávat a udržovat přehled o celkovém stavu potřeb pracujícího lidu, sestavovat podle toho pracovní plán, běžně jej doplňovat a pečovat o jeho uskutečnění.

²⁰¹ Kalinová, cit. výše, pozn. č. 50, str. 90.

²⁰² Zápotocký byl předsedou Ústřední rady odborů od roku 1945, od roku 1948 byl předsedou vlády a od roku 1953 pak prezidentem republiky.

²⁰³ Srov. zákony č. 42/1948 a 188/1948, Sb., kterými se mění dekret presidenta republiky o závodních a podnikových radách.

²⁰⁴ Witz a Hromada, cit. výše, pozn. č. 9, str. 74.

platformou na níž může strana prostřednictvím svých členů nejlépe a nejúčinněji přesvědčovat široké masy pracujících o významu a nejlepších metodách budování socialismu a vytváření předpokladů pro přechod ke komunismu“.²⁰⁵

V reformním období 60. let se v souvislosti se snahou o decentralizaci a přiblížení rozhodování podnikům a zaměstnancům diskutovaly též změny v kolektivním pracovním právu. Odbory měly být oprostěny od výkonu administrativních funkcí, omezeno mělo být spolurozhodování o individuálních otázkách (které mělo připadnout vedení podniků), posíleno mělo být naopak spolurozhodování o zásadních koncepčních otázkách.

ZP upravil postavení závodních výborů ROH, jejichž souhlas byl nadále vyžadován pro celou řadu opatření týkajících se jednotlivých pracovníků i jejich skupin. Oblast tzv. čisté operativy byla nicméně ponechána vedoucím pracovníkům.²⁰⁶ ZP též přinesl základní úpravu kolektivních smluv²⁰⁷ – důležitá byla lepší úprava právní závaznosti a zejména vynutitelnosti kolektivních i individuálních práv ze smluv. Kolektivní smlouvy nicméně po roce 1968 nikdy nedosáhly skutečného regulativního významu. Návrat k administrativnímu řízení totiž znamenal, že jim nebyla ponechána materie k regulaci. Některá jiná oprávnění odborů původně garantovaná ZP, např. pravomoc připravovat právní předpisy či rozhodčí funkce, byly odstraněny normalizačním zákonem č. 153/1969 Sb.

Zásadní změnou podnikové demokracie měl být zákon o státním podniku z roku 1988,²⁰⁸ který dal „socialistické samosprávě“ v zásadě vládu nad podnikem. Shromáždění pracovníků či jejich delegátů podle něj měla pravomoc volit a odvolat ředitele státních podniků a shromáždění či rada dále schvalovaly pětiletý plán i roční prováděcí plány hospodářského a sociálního rozvoje podniku a jeho změny; roční účetní závěrku a způsob rozdělení použitelného zisku podniku; návrh na sloučení, splynutí nebo rozdělení podniku; či zásady vnitropodnikového řízení a vnitřní organizaci podniku.²⁰⁹ Tento zákon byl nicméně v účinnosti necelé dva roky (zrušen byl v roce 1990), a neměl tak zásadního významu. Trstenský navíc poznamenává, že za jeho přijetím stál spíše zájem státu na přenesení odpovědnosti za chyby v řízení hospodářství z KSČ na pracující, a nikoli demokratické tendence režimu.²¹⁰

Do období transformace vstoupilo ROH v roce 1989 jako organizace, kterou nikdo nevnímal jako zástupce zájmů pracujících. Nedůvěra v odbory se odrazila

²⁰⁵ Tamtéž, str. 75.

²⁰⁶ Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 98, str. 22–23.

²⁰⁷ K vývoji kolektivních smluv v zemích střední a východní Evropy srov. Nagy, L. Development and Changes in the System of Collective Agreements in Central and Eastern Europe. In: Engels, C., Weiss, M. Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century. Kluwer: Hague, 1998, str. 327 a n.

²⁰⁸ Zákon č. 88/1988 Sb., o státním podniku.

²⁰⁹ § 29 a 30 tamtéž.

²¹⁰ Trstenský, cit. výše, pozn. č. 170, str. 41.

v odlivu členstva – z 90 % pracujících koncem 80. let kleslo členství v odborech na pouhých 33 % v roce 2001.²¹¹

Kolektivní pracovní právo bylo jednou z oblastí, která vyžadovala nejvýraznější změny po revoluci v roce 1989. Nově bylo mj. třeba upravit sdružování zaměstnanců (ale i zaměstnavatelů), úlohu odborů při vzniku, řízení a ukončování stávek (oblast od té doby vůbec neregulovaná). Bylo třeba vytvořit novou koncepci kolektivních smluv²¹² a znovu zavést dualismus závodních rad a odborů.

4. Shrnutí a závěr

4.1 Hlavní rysy pracovněprávních vztahů a pracovního práva za socialismu

O pracovněprávních vztazích v období socialismu lze na základě předchozí analýzy učinit (nejméně) pět spolu navzájem souvisejících závěrů.

Zprv je možné konstatovat, že došlo k určitým zlepšením situace pracujících. Zmínit lze například odstranění hladové mzdy (obvykle chápána jako nejnižší možná mzda, která ještě umožňovala dělníkovi a jeho rodině přežít), jistotu zaměstnání, zkracování pracovní doby, prodlužování doby odpočinku, snahu o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, snahu o zvyšování kvalifikace pracujících, například formou externí aspirantury, či ochranu určitých, v kapitalismu ohrožených, skupin, jako jsou ženy a mladiství.

Tyto jistoty byly ale draze zaplacené ztrátou svobodného rozhodování pracujících o tom zda, kde a jak pracovat. Zadruhé je tedy třeba upozornit na omezení svobody pracujících jak v individuálních, tak v kolektivních pracovněprávních (a samozřejmě v řadě dalších společenských vztahů mimo oblast pracovněprávní). Ministr SRN Theodor Blank v roce 1962 shrnul situaci v socialistickém bloku takto: „*Kdo si nemůže svobodně vybrat své povolání, kdo žije pod permanentním dohledem státních či polostátních orgánů a i na pracovišti se musí obávat udavačství a donašečství, komu hrozí snížení mzdy či výpověď jen proto, že si dovolil říci vlastní názor, kdo nemůže ovlivnit okolnosti svého pracovního života prostřednictvím účasti na rozhodování, tomu je odebrána svoboda a ten je vyloučen z vymožeností skutečné [...] sociální politiky.*“²¹³

V socialismu stát vystřídal kapitalistu a trh práce byl nahrazen státním plánováním. Zatřetí je tak třeba upozornit na vysokou míru centralizace a byrokratizace řízení – stát rozhodoval o rozmisťování pracovní síly, odměňování,

²¹¹ Srov. Koldinská, K. The evolution of Labour Law in the New Member States of the European Union: 1995–2005. Country Study on the Czech Republic and the Slovak Republic. 2007. Nepublikováno.

²¹² Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 703.

²¹³ Blank, cit. výše, pozn. č. 158, str. 3.

stanovoval délku dovolené podle potřeb ekonomiky atd. Toto vedlo ke snížení efektivity a produktivity hospodářství.

Začtvrté, protože k regulaci nedocházelo na nejnižší úrovni blízké vztahům samotným, ale v centru, nemohlo být přihlíženo ke konkrétní realitě podniků či pracovišť. Pracovněprávní vztahy se tak vyznačovaly vysokou mírou unifikace a nivelizace. Obě tyto tendence odrážely v zásadě teorii socialistického egalitarismu. Lze se domnívat, že tento přístup v praxi vedl k demotivaci pracujících – například mzdy byly v zásadě určovány předem dle odvětví a ztrácely tak svou motivační funkci pro individuální pracovníky. Těž Kalenská v roce 1991 konstatuje, že „*nedostatek stimulů k práci vedl ke ztrátě aktivity a iniciativy, k zaostávání v oborech vědy a techniky.*“²¹⁴

Zapáté je třeba poznamenat, že zatímco v některých oblastech odrážela právní úprava socialistickou teorii a sliby (jako například u nivelizace mezd manuálních a nemanuálních pracovníků), v jiných byl mezi nimi rozpor. Snaze zajistit efektivní chod hospodářství tak padly za obětí některé ideály, například demokracie v podniku, jak jsme viděli na výkladu kolektivního pracovního práva.

Co se týče pracovního práva samotného, zrcadlilo výše uvedené postřehy o pracovněprávních vztazích.

Centralizace a byrokratizace systému a direktivně detailní formy řízení se odrazily ve vysokém množství právních norem upravujících pracovněprávní vztahy. I po kodifikaci pracovního práva v roce 1965 rostl počet pracovněprávních předpisů zejména nižšího řádu.²¹⁵

Byrokratizace řízení, tedy fakt, že vedení podniku mělo rysy státního orgánu, měla též dopad na charakter odvětví na pomezí veřejného a soukromého práva.

Unifikace a nivelizace, tedy zúžení prostoru pro diferenciaci podle místních podmínek či pro iniciativu vedoucích i řadových pracovníků, se projevil ve vysoké míře kogentnosti odvětví a ve zcela minimálním významu kolektivních i individuálních smluv.

Výše zmíněná snaha zajistit efektivitu systému pak vedla k instrumentálnímu užívání práva, kdy ústavně garantovaná práva byla často pošlapána z důvodu státní hospodářské potřeby. Jako příklad může posloužit institut práva na práci. S ním by v zásadě měla souviset povinnost zajistit plnou zaměstnanost. O tu se režim v mnoha ohledech snažil, často na úkor produktivity. Přesto byly používány i další prostředky ke snížení počtu pracujících v ekonomice. Například ženská pracovní síla, původně mobilizovaná koncem 40. a v 50. letech, byla v 60. letech z „trhu“ práce vytlačována. Mnoho prací bylo zakázáno všem ženám a matky byly posílány zpět do domovů a k dětem.²¹⁶ Lze argumentovat, že toto instrumentální používání práva režimem vedlo ke vnímání práva jako nástroje

²¹⁴ Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 698.

²¹⁵ Viz též Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 699.

²¹⁶ Srov. blíže kapitulu „Genderová rovnost za socialismu“.

donucení a mělo negativní dopady na důvěru občanů v právo a spravedlnost obecně.

Institut práva na práci ukazuje ještě na další charakteristiku práva – devalvací jeho normativní hodnoty. Odhlédneme-li od zcela nenormativních ustanovení, která byla v tomto období uzákonována (například konstatování kladného společenského vývoje v preambuli Ústavy 1960),²¹⁷ mělo mnoho norem programatický charakter a bylo zjevné, že nemohly být v praxi skutečně naplňovány. Právo na práci slouží jako příklad za všechny – povinnost státu jej garantovat byla obcházena umělou zaměstnaností, manipulací pracovní síly a terminologickou fikcí, že nezaměstnaní jsou jen „osoby dočasně ekonomicky neaktivní“.²¹⁸ Jak upozorňuje Kalenská v roce 1991, „přehlíželo se, že existence takových norem [morálních norem, a norem, o kterých se vědělo, že nebudou dodržovány – pozn. aut.] zastírá právní obsah normativního aktu a oslabuje účinnost práva.“

Na závěr nelze než se zamyslet nad obecnější otázkou k socialistickému režimu: jak je možné, že současně existovala dobrá vůle a docházelo k pozitivním změnám, a přesto lze identifikovat tolik problematických oblastí? Odpověď je zdánlivě banální, ale důležitá pro pochopení nejen vývoje pracovního práva: absolutní moc v rukách státu, resp. KSČ, (který byl zároveň zákonodárcem, administrátorem, kontrolorem, soudcem, zaměstnavatelem i odbory) znamenala absenci kontroly a „záklopy“. Donucení a nesvoboda, které jsme konstatovali výše, byly na jedné straně režimem využívány k potlačení opozice (viz tábory nucené práce), ale často do nich též „sklouzli“, protože to bylo možné, protože nebylo nikoho, kdo by jej zastavil (srov. například výklad k manipulaci pracovní silou). I mnoho opatření, pramenících jistě z dobré vůle, například ochranná opatření pro ženy a matky, se nakonec ukázalo kontraproduktivními. Za důvod zde lze označit kontaminaci nedemokratičností – absencí otevřené diskuze, ve které by se všichni, jichž se úprava týká, mohli svobodně vyjádřit.

Nelze než dojít k závěru, že Leninův projekt „*donucení ke štěstí*“ je inherentně neproveditelný a nutně odsouzen k neúspěchu.

4.2 Pracovní právo v transformaci

Mnoho právě zmíněných rysů pracovněprávních vztahů a pracovního práva bylo třeba změnit v období přechodu k tržnímu hospodářství.

Změna z administrativní na ekonomickou metodu řízení vyžadovala mj. odstranění kogentnosti úpravy a znovuzavedení zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, bylo nutno zvážit např. uvolnění výpovědních důvodů na straně

²¹⁷ Preambule Ústavy 1960 v původním znění (citována výše v oddíle 2.3).

²¹⁸ Trstenský cituje učebnici Filo, J. Československé pracovní právo. Obzor: Bratislava, 1981, str. 92. Trstenský, cit. výše, pozn. č. 170, str. 40.

zaměstnavatele.²¹⁹ Dále bylo třeba odstranit detailní řídicí podzákonné předpisy a upravit nové mechanismy pro stanovení pracovních podmínek, zejména výši mezd. Bylo třeba volit obecnější, a nikoli podrobnou úpravu a u nároků stanovit minima s možností konkretizace podle místních podmínek. Provedena musela být reforma kolektivního pracovního práva, zejména posílením demokratického zastoupení pracujících v odborech a závodních radách. Bylo třeba též zesílit soukromoprávní formy donucení.²²⁰ Nutné bylo též odstranění partikularizace pracovního práva, tedy jeho oddělení od práva občanského, a zvážení zavedení subsidiarity občanského zákoníku.²²¹

Realita tržního hospodářství vyžadovala také zavedení nových institutů, od úpravy atypických pracovních vztahů zvyšujících flexibilitu přes úpravu konkurenčních doložek, po antidiskriminační ustanovení. V některých oblastech byla vyžadována nová komplexní úprava, vedle již zmiňovaného kolektivního práva bylo potřeba též nově upravit služební poměr státních zaměstnanců. Ten typicky podléhá veřejnoprávní úpravě,²²² v období socialismu ale spadala tato úprava pod – publicizovanou²²³ – pracovní smlouvu.

K jakým změnám tedy došlo? Těsně po roce 1989 došlo k přijetí několika zásadních zákonů v oblasti zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti) a úpravy kolektivních vztahů (zejm. zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a zákon č. 1/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání).

Došlo též k dílčím změnám individuálního pracovního práva, například v oblasti úpravy mezd a platů.²²⁴ Nejvýraznější změna zákoníku práce v období 90. let byla provedena zákonem č. 74/1994 Sb.²²⁵ Ten mj. změnil terminologii (změnil například pojmy „pracovník“ a „organizace“ na „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“), upravil odstupné pro zaměstnance, u kterých došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů,²²⁶ a modifikoval právní vztahy vzniklé volbou a jmenováním²²⁷ a práva

²¹⁹ Tento krok dosud nebyl v českém pracovním právu učiněn a úprava se často obchází uzavřením dohod o rozvázání pracovního poměru nebo fiktivními porušeními pracovní kázně tvrzenými zaměstnavatelem.

²²⁰ Pro výčet změn považovaných Kalenskou za potřebné v roce 1991 srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 699.

²²¹ K té nakonec nedošlo.

²²² Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 696.

²²³ Pod pojmem „publicizace“ rozumíme rozšiřování veřejnoprávních prvků do úpravy soukromoprávní. Srov. Kalenská, cit. výše, pozn. č. 170, str. 695.

²²⁴ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

²²⁵ Srov. též Koldinská, cit. výše, pozn. č. 211.

²²⁶ § 60a a n. ZP ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

²²⁷ § 65 a násl. ZP ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

a povinnosti zaměstnavatelů²²⁸ a zaměstnanců.²²⁹ Dále rozšířeny byly materie, které mohly být upraveny kolektivní smlouvou či ve vnitřním předpise. Většina těchto změn souvisela s přechodem k tržnímu hospodářství.

Období konce 90. let je pak charakterizováno novým impulsem pro změny v pracovním právu – právem Evropské unie. Koldinská jej označuje za největší vliv na vývoj pracovního práva v posledních deseti letech.²³⁰ Z důvodu harmonizace s právem EU tak byly mj. znovu upraveny závodní rady (označené jako „rady zaměstnanců“) a zavedeni zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²³¹ a evropské závodní rady.²³² České pracovní právo bylo přizpůsobeno komunitární úpravě volného pohybu osob, pracovní doby, práva na informace a projednání, pracovních poměrů na dobu určitou, hromadného propouštění a zajištění přechodu práv a nároků. Zapracována byla též ustanovení na zajištění rovnosti pohlaví.²³³ Mnoho z těchto změn bylo obsaženo v tzv. „euronovele“ ZP z roku 2000.²³⁴

V roce 2006 byl socialistický zákoník práce konečně nahrazen novým předpisem.²³⁵ Nový zákoník práce („ZP 2006“)²³⁶ znovu zavedl zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“²³⁷ a metodou delegace odkazuje na občanský zákoník. ZP 2006 pracovní právo též dále konsolidoval (včleněna do něj byla např. právní úprava mezd, platů a cestovních náhrad, jakož i některé materie dosud upravené prováděcími předpisy). Vedle drobných terminologických změn pak došlo k zavedení nových institutů (např. konta pracovní doby) a velkému množství věcných změn (např. větší ochraně osobních práv zaměstnance,²³⁸ úpravě homeworkingu a teleworkingu,²³⁹ zrušení institutu vedlejšího pracovního poměru aj.²⁴⁰).

²²⁸ § 133 a násl. ZP ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

²²⁹ § 135 a násl. ZP ve znění zákona č. 74/1994 Sb.

²³⁰ Srov. Koldinská, cit. výše, pozn. č. 211.

²³¹ § 24 ZP v posledním znění.

²³² §§ 18a, 25d a n. ZP v posledním znění.

²³³ Srov. blíže Jouza, L. Legislativa Evropské unie v českém pracovním právu. Právní rádce, 2004, č. 5, str. 57.

²³⁴ Zákon č. 155/2000 Sb.

²³⁵ Pro podrobnější analýzu nové úpravy srov. např. Šubrt, B. Nový zákoník práce – některé základní úvahy. Práce a mzda, 2006, č. 10, str. 2, či Chládková, A. Bukovjan, P. Některé změny v souvislosti s novým zákoníkem práce. Práce a mzda, 2006, č. 7–8, str. 2.

²³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³⁷ Úprava obsažená v § 2 ZP 2006 ale obsahuje velké množství výjimek. Z nich zejména zakotvení nemožnosti odchýlit se od ustanovení, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich není možné odchýlit, může v praxi způsobovat interpretační problémy.

²³⁸ § 316 ZP 2006.

²³⁹ § 317 ZP 2006.

²⁴⁰ Umožněna byla kumulace hlavních poměrů.

²⁴¹ Malým firmám s méně než deseti zaměstnanci se zjednodušila agenda; došlo ke sjednocení výpovědní doby pro zaměstnavatele i zaměstnance na dva měsíce; firmy už nemusí zaměst-

Úprava mírně liberalizovala vztahy a zvýšila flexibilitu pro zaměstnavatele,²⁴¹ kritici ale namítají, že nikoli dostatečně. Uvolněna tak nebyla zejména úprava výpovědních důvodů na straně zaměstnavatele. Je otázkou, zda ZP 2006 tím, že udržel jisté ochranné rysy, nepodkopal svou účinnost v praxi.

Jedním z nejtěžších úkolů, před kterými stojí pracovní právo, je totiž najít rovnováhu mezi úpravou, která bude garantovat ochranu pracujícím na straně jedné a na straně druhé nadbytečně neztíží ekonomickou aktivitu zaměstnavatelů. Zejména vychýlení k neflexibilní ochranné úpravě může ve výsledku znamenat rozsáhlé nedodržování práva. Zde je samozřejmě nutno rozeznat obtížnost úkolu, před kterým stál zákonodárce v období transformace. Měl na jedné straně reformovat, liberalizovat a flexibilizovat pracovní právo a na druhé straně garantovat určitou úroveň jistot pracujícím v situaci zavírání mnohých podniků, privatizace a restitucí, zvýšené nezaměstnanosti atd.

Z tohoto pohledu je zajímavé, že přes ultraliberální a tržně fundamentalistickou rétoriku některých politiků v období transformace²⁴² nebyly právní reformy vždy dostatečně rychlé či nešly dost daleko. Za jeden z důvodů lze označit odpor obyvatelstva, ve kterém byl rozšířen pocit oprávnění a očekávání garancí od státu, resp. od zaměstnavatele. Změny bylo v tomto období totiž třeba provést nejen v právu, ale též ve společenském vědomí – v pojetí práce, návycích a pracovní morálce. Reformy umožňující flexibilitu pro zaměstnavatele by nutně znamenaly též zvýšení nároků na zaměstnance, zejména co se týká produktivity, loajality atd., a byly tudíž nepopulární. Reformy se dostaly do začarovaného kruhu, neboť změny, které by odstranily prostor pro špatné návyky a specificky socialistickou pracovní morálku občanů, musely být těmto předloženy. Obavy z přehnané liberalizace byly samozřejmě namísto, nicméně i mnoho potřebných reforem bylo veřejností odmítáno.

Lze tak konstatovat, že zákoník práce z roku 1965 navzdory novelám nenalezl v období transformace rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou pro zaměstnance²⁴³

nanci, kterého propouštějí z organizačních důvodů, nabídnout jiné volné místo v podniku; firmy už nemusí shánět místo osamělému rodiči s dítětem do patnácti let ani zdravotně postiženému občanovi při výpovědi pro nadbytečnost aj.

²⁴² Srov. např. výroky Václava Klause v Literárních novinách, 1. července 1990: „Řešení není v ničem jiném než v důsledném zavedení tržních vztahů, jedině ty nám ukáží, kdo si co skutečně zaslouží. Neztratí se v nich ani ti eventuální Einsteinové nebo van Goghové, ztratí se v nich však zcela jistě ti, kteří toho k našemu krajici budou přidávat příliš málo a kteří byli zvyklí, že toho bez zásluhy dostávali moc.“

²⁴³ Tato rovnováha bývá často označována pojmem „flexicurity“ (složenina slov „flexibility“ a „security“). Jedná se o model sociálního státu s aktivní politikou trhu práce, který se vyznačuje pružností pro zaměstnavatele (zejména v oblasti najímání a ukončování pracovních poměrů) a jistotami garantovanými zaměstnancům (mj. systémem sociálního zabezpečení). Tento model je často přijímán jako vhodný pro plnění Lisabonské strategie EU, která má trvale zajistit růst, vysokou míru zaměstnanosti a sociální stát. Srov. blíže např. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska (2006/C 195/12).

a v mnohém nepřestal být rigorózním socialistickým předpisem omezujícím svobodu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Obcházení – podmínkám trhu nepřizpůsobených – pracovněprávních předpisů např. Švarc systémem bylo jedním z velkých problémů českého pracovního práva. Nelze než vyjádřit jistou skepsi, co se týče budoucích dopadů nového ZP 2006. Ten v mnohém vychází z původního ZP a vyznačuje se relativně vysokou mírou kogentnosti. Lze očekávat, že ochrana pracujících na papíře se nadále nutně neodrazí v realitě pracovněprávních vztahů.