

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE

IURIDICA 1971
MONOGRAPHIA XV

A PROPOS DES TRAITES FONDAMENTAUX
ET DES TENDANCES DE LA LEGISLATION JURIDIQUE
DE LA DURÉE DU TRAVAIL

1971

UNIVERSITA KARLOVA, PRAHA

K ZÁKLADNÍM RYSŮM A TENDENCÍM PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

A PROPOS DES TRAITS FONDAMENTAUX

ET DES TENDANCES DE LA RÉGLEMENTATION JURIDIQUE

DE LA DURÉE DU TRAVAIL

K ZÁKLADNÍM RYSŮM
A TENDENCÍM
PRÁVNÍ ÚPRAVY
PRÁCOVNÍ DOBY

A PROPOS DES TENDANCES
ET DES TENDANCES DE LA RÉGLEMENTATION JURIDIQUE
DE LA DURÉE DU TRAVAIL

1971

UNIVERSITA KARLOVA, PRAHA

OBSAH

Předmluva	7
Kapitola I.	
Vztah doby práce a doby mimopracovní v historickém vývoji	
§ 1 Pojetí doby práce a doby nenaplněné prací v předkapitalistických společenskoekonomických formacích	11
§ 2 Doba práce v právních pramenech předkapitalistických společenskoekonomických formacích	15
§ 3 Pracovní a mimopracovní doba v období kapitalismu	22
§ 4 Vztah pracovní a mimopracovní doby v období po druhé světové válce a kvalitativní rozdíl v podstatě právní úpravy pracovní doby v zemích socialistických a kapitalistických	34
Kapitola II.	
Pracovní doba jako právní kategorie	
§ 1 Definice pojmu pracovní doba	39
§ 2 Struktura započitatelné pracovní doby	51
Kapitola III.	
Formy právní úpravy pracovní doby	
§ 1 Vývoj forem úpravy pracovní doby v pracovním právu	65
§ 2 Formy právní úpravy pracovní doby používané v současnosti	69
Kapitola IV.	
Problematika úpravy délky a rozvržení pracovní doby	
§ 1 Délka pracovní doby	79
§ 2 Rozvržení pracovní doby	94
§ 3 Proces zkracování pracovní doby a jeho důsledky	106
Kapitola V.	
Překračování stanovené délky pracovní doby	
§ 1 Pojetí přesčasové práce	113
§ 2 Právní prostředky směřující k omezování přesčasové práce	116
Résumé	131

TABLE DES MATIÈRES

Préface	7
Chapitre premier.	
Rapport du temps destiné au travail et du temps hors travail dans l'évolution historique	
§ 1 Conception du temps destiné au travail et du temps non rempli par le travail dans les formations socio-économiques précapitalistes	11
§ 2 Le temps destiné au travail dans les sources juridiques des formations socio-économiques précapitalistes	15
§ 3 La durée du travail et le temps hors travail à l'époque du capitalisme	22
§ 4 Rapport de la durée du travail et du temps hors travail dans le période d'après la deuxième guerre mondiale et la différence qualitative de l'essence de la réglementation juridique de la durée du travail dans les pays socialistes et capitalistes	34
Chapitre II.	
La durée du travail en tant que catégorie juridique	
§ 1 Définition du concept de la durée du travail	39
§ 2 Structure de la durée englobée dans la durée du travail	51
Chapitre III.	
Les formes de la réglementation juridique de la durée du travail	
§ 1 Evolution de la réglementation juridique de la durée du travail dans le droit du travail	65
§ 2 Formes de la réglementation juridique de la durée du travail utilisées à l'époque contemporaine	69
Chapitre IV.	
La problématique de la longueur et de la répartition de la durée du travail	
§ 1 La longueur de la durée du travail	79
§ 2 La répartition de la durée du travail	94
§ 3 Le processus de la réduction de la durée du travail et ses conséquences	106
Chapitre V.	
Le dépassement de la durée du travail établie	
§ 1 La conception du travail supplémentaire	113
§ 2 Les moyens juridiques visant la limitation du travail supplémentaire	116
Résumé	131

PŘEDMLUVA

Tato studie je pokusem o komparativní rozbor právní problematiky pracovní doby, která v naší literatuře dosud nebyla monograficky zpracována. Cílem práce je především vystihnout hlavní rysy a tendence projevující se při používání různých forem a metod právní úpravy pracovní doby jednak v právní úpravě pracovní doby u nás a v ostatních socialistických zemích, jednak v právních úpravách pracovní doby zemí kapitalistických a rozvojových. Věnuje pozornost jak teoretickým problémům týkajícím se různých koncepcí právní úpravy pracovní doby, tak problémům souvisejícím s aplikací této úpravy v praxi. V práci se přihlíží rovněž k základním politickým a ekonomickým aspektům, které ovlivňují řešení zmíněné problematiky v pracovním zákonodárství.

Účelem konfrontace naší úpravy pracovní doby s právními úpravami v jiných státech je zejména poukázat na ty problémy, jejichž řešení dosud nelze považovat v naší úpravě za plně uspokojující, a přinést podnět ke zkoumání možnosti akceptace těch řešení, která se již osvědčila v pracovních úpravách jiných socialistických zemí. Práce si neklade za cíl dospět vždy k jednoznačným závěrům; jde spíše o to, aby byly prozkoumány základní právní problémy pracovní doby, naznačeny právní formy, kterých je možné používat k úpravě určitých otázek pracovní doby, jakož i varianty řešení, které připadají v úvahu, a zároveň rozebrány kladné či negativní důsledky, s nimiž může být určité řešení spojeno. Při rozboru stěžejních otázek zkoumané problematiky je rovněž naznačována jejich evoluční křivka a současné pojetí těchto otázek hodnoceno v kontextu s minulým právním vývojem.

Při zpracování problematiky jsem čerpala v podstatě ze tří druhů pramenů. Především ze statí a monografických zpracování právních, ekonomických a sociologických aspektů pracovní doby, jež jsou početné zejména v literatuře socialistických zemí, kde je problematice zkracování pracovní doby a volného času pracujících věnována značná pozornost. Dále jsem vycházela z textů konvencí a doporučení Mezinárodní organizace práce vztahujících se k otázkám pracovní doby a ze zpráv o jejich aplikaci, publikovaných Mezinárodním úřadem práce. Tento druh pramenů je významný vzhledem k tomu, že mezinárodní právní instrumenty týkající se zmíněných otázek nepochybně velmi podstatně ovlivnily pojetí úpravy pracovní doby v jednotlivých členských státech Mezinárodní organizace práce. Zároveň

je třeba brát v úvahu, že přijímání těchto instrumentů na půdě Mezinárodní organizace práce představuje často velmi ostré střetávání se stanovisek představitelů odborových organizací s představiteli zaměstnavatelských organizací kapitalistických zemí, a že přijetí konvence či doporučení bývá výsledkem převažující síly argumentace představitelů odborových organizací, podporovaných delegáty ze socialistických zemí. Konečně jsem při zpracování používala autentických legislativních textů z jednotlivých států, publikovaných rovněž Mezinárodním úřadem práce v Legislativní sérii. V tomto směru jsem měla k dispozici velmi bohatý materiál, neboť otázky pracovní doby jsou zejména od padesátých let tohoto století stále aktuální v pracovním zákonodárství mnoha zemí světa (od r. 1950 až do současnosti je každoročně zhruba v 7–12 státech z různých kontinentů vydáván právní předpis, obsahující úpravu otázek týkajících se pracovní doby).

Téma práce je zpracováno v pěti kapitolách. První kapitola se zabývá vztahem doby práce a doby nenaplněné prací v historickém vývoji. Shrnuje charakteristické rysy pojetí doby práce a doby mimopracovní jednak v předkapitalistických společenskoeconomických formacích, jednak za kapitalismu, a charakterizuje rovněž vztah pracovní a mimopracovní doby v současnosti, jakož i kvalitativní rozdíl v podstatě právní úpravy pracovní doby zemí socialistických a kapitalistických. Předmětem druhé kapitoly je obecný rozbor pojmu pracovní doby jako právní kategorie. Klade se zde důraz na to, že v pracovní době nelze spatřovat pouze určitou časovou kvantitu a opomíjet její obsahovou náplň, tj. stránku kvalitativní. Třetí kapitola je zaměřena na okruh problémů, týkajících se používání různých forem práva pro úpravu pracovní doby, a zkoumá jejich adekvátnost pro zakotvení pravidel o délce a rozvržení pracovní doby. Zvláštní pozornost se přitom věnuje vztahu forem legislativních a mimolegislativních. Kapitola čtvrtá se zabývá problematikou úpravy délky a rozvržení pracovní doby, neboli otázkami stanovení limitů pracovní doby, možnostmi odchýlení se od těchto limitů individuálním smluvním ujednáním, jakož i způsobu aplikace stanovené délky pracovní doby v podmínkách jednosměnných a vícesměnných provozů. Dotýká se také některých problémů spojených s tendencí k širšímu uplatňování vícesměnnosti a je do ní zařazena též část, věnovaná procesu zkracování pracovní doby a účinkům zavádění nižších limitů délky pracovní doby v praxi. Předmětem páté kapitoly je problematika přesčasové práce. Rozebírá různé druhy omezení, s nimiž je v pracovněprávních úpravách spojováno používání přesčasové práce, zkoumá jejich účinnost a věnuje pozornost též vlivu procesu zkracování pracovní doby na rozsah přesčasové práce.

Závěrem bych chtěla vyjádřit poděkování za cenné připomínky a rady, kterých se mi dostalo při zpracování problematiky od mého školitele prof. dr. Karla Witze, CSc., jakož i od oponentů mé kandidátské disertační práce

prof. dr. Valéra Fábryho, DrSc., a doc. dr. Jana Kovaříka, CSc., a při úpravách práce pro tisk od členů redakční rady AUC a prof. dr. Václava Vaněčka, DrSc.

Říjen 1970

Autorka

VZTAH DUBY PRÁCE A DUBY MEMOPRACOVNÍ V HISTORICKÉM VÝVOJI

1. K PŮVODNÍ DUBY PRÁCE A DUBY MEMOPRACOVNÍ V V PRŮBĚHĚ HISTORICKÝCH SPOLEČNOSTIHOUSPODÁRSTVICKÝCH FORMACÍ

Vývoj výrobních sil a výrobních vztahů s sebou přinášel i postupné změny i právní relace mezi dobou a prací a dohodu nenaplněnou práci. Právní relace naplněné dobou časových stér. Tento dynamický, objektivní proces objektivně odrazil vlivy právní odraz v dějinách na funkci doby práce a doby nenaplněnou práci v historickém vývoji. Nechť se v některých evropských filosofických a v mystických směrech také v náboženských dogmatizacích. Historická filosofie se ve svých úvahách často zabývala otázkami podstaty lidské existence, otázkou lidského bytí a usilovali o objasnění příčiny, ze kteréch pramení lidské štěstí. K pozoruhodným závěrům dospěl v tomto směru zejména Aristoteles ve své Etice Nikomachově¹⁾. V Aristotelových úvahách se odrážela skutečnost tehdejší státní společnosti. Otázka, jak si být používání přeměňovat k uspokojení, vyvolanému pracovní a ne- pracovní disponovat svým časem, byl závazná možnost existenci a uplatňovat své schopnosti a schopnosti. Pracovat jako činnost znamená tedy v podstatě štěstí svou lidskou, možnost projevit své individuální, nevládnoucí vlastnosti časem, tj. nemít k němu nárok, nemít nárok. Aby se evropská filosofie otázkami společnosti mohli věnovat v té době, měla mít finanční utilitaristického charakteru a co nejvíce činnosti, poskytnout blahobyt, bylo ovšem nutné, aby jejich potřeby byly uspokojeny práci osob. Evropská evropská vlastním časem, který poskytl evropská práce, umožňovala rozvíjet filosofického myšlení a evropské kultury. Aristoteles tedy považoval za důležitou záležitost blahobyt svého času evropskému práci poskytovat na to, že pro uspokojení těchto sil je třeba dostatek času²⁾. Doba volna v Aristotelově pojetí nepřetvářela dobu pasivity.

¹⁾ Aristoteles, Etika Nikomachova, Praha 1971, Vydání Původní, Česká, práce, vydání AUC, Praha 1971, str. 28.

²⁾ Evropská Evropská a evropská filosofie, I. díl, str. 150, Praha 1971, str. 15.

VZTAH DOBY PRÁCE A DOBY MIMOPRACOVNÍ V HISTORICKÉM VÝVOJI

§ 1. POJETÍ DOBY PRÁCE A DOBY NENAPLNĚNÉ PRACÍ V PŘEDKAPITALISTICKÝCH SPOLEČENSKOEKONOMICKÝCH FORMACÍCH

Vývoj výrobních sil a výrobních vztahů s sebou přinášel i postupné změny jednak časové relace mezi dobou práce a dobou nenaplněnou prací, jednak obsahové náplně těchto časových sfér. Tento dynamický, objektivně probíhající proces nalézal vždy určitý odraz v názorech na funkci doby práce a doby nenaplněné prací v lidském životě; nacházíme je v některých úvahách filosofických a v mystickém rouše také v náboženských dogmatech. Starořeční filosofové se ve svých úvahách často zabývali otázkami podstaty lidské blaženosti, smyslu lidského bytí a usilovali o odhalení příčin, ze kterých pramení lidské štěstí. K pozoruhodným závěrům dospěl v tomto směru zejména Aristoteles ve své Etice Nikomachově.¹⁾ V Aristotelových úvahách se odrážela skutečnost tehdejší otrokářské společnosti. Otroci, kteří byli používáni především k nejhrubším, vysilujícím pracím a nemohli disponovat svým časem, byli zbaveni možnosti rozvíjet a uplatňovat své vlohy a schopnosti. Pracovat jako otrok znamenalo tehdy v podstatě ztratit svou lidskost, možnost projevit svou individualitu, nevládnout vlastním časem, tj. nemít sama sebe, nemít blaženost. Aby se svobodní členové otrokářské společnosti mohli věnovat v co nejmenší míře činností utilitaristického charakteru a co nejvíce činností, poskytujícím blaženost, bylo ovšem nutné, aby jejich potřeby byly zajišťovány prací otroků. Disponování svobodných vlastním časem, který nespotožbovala práce, umožňovalo rozkvět filosofického myšlení a antické kultury. Aristoteles, který považoval za cíl státu zaručit blažený život (ovšem pouze svobodným), proto poukazoval na to, že pro uskutečnění tohoto cíle je třeba dostatek otroků.²⁾ Doba volná v Aristotelově pojetí nepředstavovala dobu pasivity,

¹⁾ Srov. Aristoteles, Etika Nikomachova, Praha 1937; Blanka Filipcová, Člověk, práce, volný čas, Svoboda, Praha 1966, str. 28.

²⁾ Srov. Dějiny politických a právních ideologií, I. díl, SPN, Praha 1965, str. 12.

nýbrž měla být naplňována intelektuální činností a vydávat plody lidského ducha.

Zatímco období antické kultury bylo poznamenáno úsilím o rozvíjení tělesné a duševní kultury, další společenský vývoj v Evropě, spjatý s rozšiřováním křesťanské ideologie, představuje zásadní obrat i v nazírání na způsob prožití času lidského života. Křesťanská náboženská dogmatika přináší zcela odlišný pohled jak na práci, tak i na dobu nenaplněnou prací. Vychází z teze, že práce je božím trestem za dědičný hřích spáchaný prvními lidmi. Tento trest musí lidstvo trpělivě snášet až do doby, kdy přijde poslední soud a bůh určí, kdo bude na věky zatracen a kdo naopak bude prožívat věčnou blaženost. Z toho především plynulo, že vyhýbat se práci znamená přičít se božímu rozhodnutí — lenost patřila k nejtěžším hříchům. Tento moment náboženské dogmatiky mohl být samozřejmě používán k ospravedlnění existujících vykořisťovatelských výrobních vztahů a k utvrzování prostředků mimoekonomického donucení k práci. Blaženost byla spojována teprve s posmrtným životem, měla být vykoupěna pozemským životem naplněným prací a odříkáním se „světských radovánek“. Křesťanství tak přináší demagogickou glorifikaci práce spojenou s prvky asketismu.³⁾ S tím souvisí i negativní postoj k rozvíjení tělesné a duševní kultury, neboť lidské tělo je považováno pouze za smrtelnou schránku nesmrtelné duše. Křesťanská ideologie ovlivňuje všechny sféry lidského života, tedy i způsob prožívání doby nenaplněné prací. Tato doba volna se jeví jen jako nezbytné přerušení práce, je podřízena době práce — člověk odpočívá proto, aby mohl pokračovat v práci. Také rozsah doby mimopracovní je určován náboženskou dogmatikou a kontrolován církví; působí velmi autoritativně, neboť je odvozován z vůle boží. Odpočinek není odůvodňován lidskými potřebami, nýbrž především povinností světit dny sváteční.⁴⁾ Model lidského režimu práce a odpočinku je připodobňován k modelu božího tvoření — bůh během 6 dnů postupně stvořil zemi, rostlinstvo, zvířectvo, člověka, sedmý den však odpočíval a zasvětil jej jako den sváteční.⁵⁾ Periodicky se opakující odpočinek na konci týdne měl tedy povahu božího svátku, jehož náplní mělo být především náboženské rozjímání, zatímco všechny ostatní všední dny měly být zcela naplněné prací. Doba týdenního odpočinku byla tak zároveň dobou, ve které církev působila na lidské masy a upevňovala svou autoritu. Kromě nedělí existovala ještě řada dalších svátků, ovšem opět náboženské povahy. Církev kladla velký

³⁾ Srov. Gianni Toti, Právo na lenost (překlad z italského originálu), Mladá fronta, Praha 1966, str. 115 a násl.

⁴⁾ Povinnost světit dny sváteční tvoří jedno z deseti nejvýznamnějších „božích přikázání“, shrnutých v tzv. Decalogu (obsaženo v biblické knize Exodus, kap. 20, 1–17).

⁵⁾ Podle bible bůh sedmého dne dovršil své dílo, odpočíval sedmého dne po všem, co vykonal, blahořečil sedmý den a zasvětil ho (Genesis II/2).

důraz na střídmost jejich prožívání, brojila proti všemu, co mohlo upoutávat pozornost k problémům „pozemského života“ a zatlačit ve vědomí věřících do pozadí myšlenku na „život věčný“. Hlásání umírněnosti při prožívání dnů volných od práce, zdůrazněné také požadavkem svěcení některých svátků postem, však nemělo v lidových masách nikdy plný úspěch. Naopak, vyvíjela se tradice oslavovat náboženské svátky vydatnějším jídlem a pitím, vznikaly lidové formy zábavy, uskutečňující se během těchto svátků, návštěva kostela se stávala příležitostí k navazování a utvrzování společenských kontaktů.⁶⁾

Nové koncepce prožívání lidského života se objevily s příchodem renesance, tedy v době, kdy se již zakládají pilíře feudálního hospodářství a kdy ekonomické změny, zejména rozvoj obchodu a zbožné peněžních vztahů podlamují dosavadní monopolní mocenské a ideologické postavení církve. Hlavní význam těchto koncepcí spočívá v novém pojetí pozemského života člověka, v zájmu o lidské problémy, v revizi všech hodnot teologického křesťanského světonázoru, který kladl vlastní smysl lidského života mimo život pozemský do „spásy duše“.⁷⁾ V úvahách utopistů z doby renesance se výrazně projevuje snaha ukázat, že lidskou blaženost nelze odkládat na posmrtný život, nýbrž že ji může a má být dosaženo již v nově uspořádaném pozemském životě. Poprvé je vyslovován názor, že šťastné prožívání lidského života předpokládá harmonické sladění doby práce a doby volna. V Utopii Thomase Mora nenaplnuje např. doba práce celý den od východu do západu slunce, jak bylo v jeho současnosti pravidlem, nýbrž činí pouze 6 hodin denně.⁸⁾ V Slunečním státě Thomase Campanelly je počet pracovních hodin ještě více omezen — klesá až na 4 hodiny denně.⁹⁾ Výkon práce proto podle utopistů nevyčerpává, nýbrž poskytuje každému potěšení; kladný vztah k práci je v Morově Utopii podporován též tím, že volba zaměstnání je svobodná. Jednotlivé rody a rodiny jsou formami kooperace práce a pracovní proces se proto zakládá na vztazích pospolitosti. Zvolí-li si člen rodiny jiné zaměstnání, než je v jeho rodině, může být převeden do příslušné jiné rodiny. Doba volna není chápána jako sféra nečinnosti. Utopisté zdůrazňují, že po práci nemá nikdo zůstat v zahálčivém klidu, nýbrž věnovat se různým činnostem poskytujícím poznání i rozptýlení, např. poznávání přírody, lovu, sportu aj. Jak doba práce, tak doba volna slouží tedy ve vysněných společnostech renesančních utopistů k rozvíjení

⁶⁾ Např. v tzv. táborských chiliastických člancích, které odrážely názory nejradikálnější lidové části husitského revolučního hnutí, byl obsažen článek, podle něhož „postové XI dní, suchých dní, páteční a jiné vigilie, jako Antikristské nálezky, nemají držány býti, ale ty dni každý má maso jísti, aneb co se jemu zdá podobné“ (srov. Prameny k dějinám státu a práva v Československu, Část II., SPN 1959, str. 13).

⁷⁾ Srov. Dějiny politických a právních ideologií, I. díl, SPN, Praha 1965, str. 43 a násl.

⁸⁾ Srov. „Tomáš More“, tamtéž, str. 65.

⁹⁾ Srov. „Tomáš Campanella“, tamtéž, str. 66.

individuálních schopností. Nepředstavují dvě protikladné sféry v životě člověka, nýbrž se navzájem doplňují a jejich výsledkem má být pohoda těla i ducha.

Rozvoj zbožní výroby, která již od 12. století postupně ovládala hospodářský život západní Evropy a narušila autarkické naturální hospodářství feudálních panství, znamenal postupný zlom ekonomické moci feudální šlechty a růst ekonomické moci kupeckého a později manufakturního kapitálu. Stále výrazněji proto vystupuje do popředí rozpor mezi feudální šlechtou a rodící se třídou městské buržoazie. Protikladné ekonomické zájmy těchto společenských složek se odrážejí také v rozdílném nazírání na způsob prožívání volného času. Život aristokratických vrstev se tehdy vyznačoval velmi kultivovanými formami odpočinku a zábavy. Zájem těchto privilegiovaných vrstev, zbavených materiálních starostí, upoutávaly různé oblasti umění, jejich sídla se často stávala kulturními centry tehdejšího společenského života. Věnovat pozornost umění představovalo nezbytnou součást aristokratické společenské prestiže. I když šlechtic ztratil majetek, neztrácel nutně kontakt s aristokratickou elitou, jestliže se mu podařilo zachovat si odpovídající způsob prožívání volného času.¹⁰⁾

Život měšťanských vrstev měl naopak velmi čínorodý ráz. Veškeré jejich životní úsilí směřovalo k hromadění kapitálu. Koncentrování se na profesionální činnost a pohrdavý postoj ke všemu, co s ní nesouviselo, bylo charakteristické zejména pro protestantský puritanismus a jeho nositele — drobné měšťanstvo. V hierarchii životních hodnot měšťanstva stály na předním místě peníze a prožívání času bylo proto třeba obětovat jejich získávání. Mezi čas a peníze se kladlo rovnítko — tvrzení, že čas jsou peníze, velmi výstižně vyjadřovalo charakter protestantské morálky. Protestantismus nebyl jen náboženským hnutím, představujícím masový odpor proti římské církvi. Směřoval zároveň v etickém smyslu proti způsobu života feudální šlechty s její „kulturou volného času“, byl obhajobou životního stylu podnikavého měšťana, pro něhož prožívání času, které nepřinášelo peněžitý zisk, bylo v podstatě marnotratným utrácením času. Názorně to dokládá např. Kalvínovo učení, podle něhož je proti božím záměrům „oddávat se radovánkám, vrhat se do jejich víru, opájet mysl a srdce okamžitými rozkošemi a stále po nových prahnout“, naproti tomu však střídme využívání majetku představuje „zákonité užívání daru božího“.¹¹⁾ Názory představitelů protestantismu jsou již předznamenáním buržoazního pojetí doby práce, které se ovšem mohlo začít plně uplatňovat teprve v období industrializačním.

¹⁰⁾ Srov. Alexandr Kamiński, *Czas wolny i jego problematyka społeczno-wychowawcza*, Ossolineum, 1965, str. 8.

¹¹⁾ Srov. Dějiny politických a právních ideologií, I. díl, SPN, Praha 1965, „Jan Kalvín“, str. 161 a násl.

§ 2. DOBA PRÁCE V PRÁVNÍCH PRAMENECH PŘEDKAPITALISTICKÝCH SPOLEČENSKOEKONOMICKÝCH FORMACÍ

Učinit si přesnou představu o režimu práce a odpočinku výrobců v předkapitalistických společenskoeconomických formacích není možné vzhledem k velmi kusým, útržkovitým zmínkám o době práce či době nenaplněné prací, které se nacházejí v zachovaných historických dokumentech a právních pramenech. Přesto však umožňují tyto zmínky nastínit aspoň v nejhrubších rysech vývoj relace mezi dobou práce a dobou nenaplněnou prací v předkapitalistickém období a uvědomit si, jakými činiteli byla tato relace ovlivňována.

Ve starověku se vyskytovala nadměrná, všechen denní čas naplňující práce, zejména v souvislosti s výstavbou rozsáhlých zavodňovacích zařízení a tehdejších monumentálních staveb (městských opevnění, paláců, pyramid, chrámů). Uskutečnění těchto staveb vyžadovalo obrovské pracovní úsilí nesvobodných, ale také svobodných pracovních sil. Vysilující práce, neumožňující dostatek oddechu k načerpání spotřebovaných fyzických sil, existovala také při těžbě drahých kovů, jak vyplývá např. z popisu nelidských pracovních podmínek v etiopských a egyptských dolech, obsaženého v díle Diodora Sicilského.¹²⁾ Naprosto vyčerpávající práce byla též příznačná pro námořní dopravu, v níž byly používány převážně nesvobodné pracovní síly. Jinak však lze říci, že cílem výroby i smyslem vykořisťování byla především spotřeba, tj. získávání užitných hodnot. I když vykořisťování mělo velmi brutální podobu, bylo omezeno naturální formou nadvýrobku — nad určitou mez už nemělo smyslu zvyšovat ani výrobu, ani nadpráci, tzn. ani stupeň vykořisťování.

V podmínkách práce otroků, tvořících součást soukromého vlastnictví otrokáře, jako tomu např. bylo v antickém Římě, byly ovšem určité rozdíly. Např. pracovní zatížení otroků bývalo zpravidla vyšší v hospodářství otrokáře, jehož materiální postavení nebylo tak příznivé, aby mohl vlastnit počet otroků dostatečný k vykonávání všech hospodářských prací a který proto nutil své otroky k pracovním výkonům, přesahujícím jejich fyzické možnosti. Otrokářům působilo často značné potíže přimět otroky, kteří na konané práci neměli žádný zájem, k určité pracovní kázni; používali k tomu správce, jejichž povinností bylo bdít nad tím, aby žádný z otroků nezahálel. Ve spisu *O zemědělství*, který napsal římský státník Marcus Porcius Cato starší (234—149 př. n. l.), jsou obsaženy i některé rady k zacházení s otroky, které můžeme charakterizovat jako návod k optimálnímu způsobu vykořisťování otroků. Autor tohoto spisu např. doporučuje, aby správce trestal

¹²⁾ Karel Marx, *Kapitál I*, str. 254, SNPL, Praha 1954.

líné otroky, ale na druhé straně také odměnil a pochválil otroka, jehož pracovní výkon může sloužit jako příklad ostatním.

Na našem území nebylo používání otrockých pracovních sil nikdy všeobecně rozšířeno, i když se v omezené míře udržely zbytky otroctví v českém státě až do 12. století (válečných zajatců bylo používáno jako otroků patriarchálního rázu v sídlech bohatých velmožů, pokud je nebylo možné takto upotřebit, byli prodáváni do ciziny).¹³

S postupem feudalizace se velkorodinná společenství, v nichž žili naši slovanští předkové, drobila na pouhé jednoduché rodiny, jež upadaly do feudální závislosti (na knížeti, velmožích nebo církevních institucích).¹⁴

V souvislosti s tímto procesem zanikala postupně i pravidla, kterými se řídil režim práce a odpočinku spolupracujících členů velkorodinných společenství. Aparát raně feudálního státu se důsledně snažil za pomoci církevních autorit zachovávat těchto pravidel, dosud se udržujících ve vědomí lidových mas, co nejostřeji potlačovat. Zároveň se začíná klást velký důraz na dodržování nedělí a církevních svátků a jsou tvrdě postihováni ti, kdož by se opovážili v těchto dnech pracovat.¹⁵

Doba odpočinku, tj. doba nenaplněná prací, se však ve srovnání s předcházejícím obdobím zužovala. Jednotné zachovávatí velkých církevních svátků (tzv. božích hodů) mělo zároveň důležitý význam pro upevňování státního zřízení raně feudálního státu — během nich se totiž konaly tzv. dvorské sjezdy, které byly v podstatě periodicky se opakujícími schůzkami nejmocnějších činitelů země na panovníkově dvoře.

Práce feudálního výrobce směřovala jednak k vytváření užitných hodnot potřebných pro něho samého a jeho rodinu, jednak k vytváření hodnot, které si nesměl ponechat pro vlastní spotřebu, neboť připadaly jako feudální renta šlechtě či církvi. Jinými slovy řečeno, musel pracovat tak intenzivně a tak dlouho, aby patřičné množství těchto hodnot bylo získáno. Kromě toho zatěžovala feudálního výrobce také feudální renta v úkonech — tj. povinnost dostavovat se v určitých dnech k výkonu práce do hospodářství pána či církve; ztráty času spojené s touto složkou feudální renty pro

¹³ Srov. Václav Vaněček, *Dějiny státu a práva v Československu*, Orbis, Praha 1964, str. 35.

¹⁴ Srov. Václav Vaněček, *tamtéž*, str. 33 a násled.

¹⁵ Např. v tzv. hnězdenských dekretch Břetislavových, vyhlášených r. 1039, byl obsažen článek, který vyžadoval, „aby o nedělích se nekonal trhy a o stanovených svátcích, jež hlavně proto v naší zemi se slaví, aby v ostatních dnech mohli se oddávat dílu. Kdyby pak někdo ve dnech výše řečených byl přistižen při služebním díle, dílo samo, a to, co v díle by se našlo, ať vezme si arcikněz a vinník ať zaplatí do knížecí komory 300 denárů“. Ustanovení obdobného charakteru obsahovaly též uherské zákony krále Štěpána (který vládl v letech 997–1038); v hlavě VII. knihy 2. těchto zákonů bylo stanoveno: „kdyby tedy kněz nebo uředník nebo nějaká jiná osoba nám sloužící, našli v den nedělní někoho jak pracuje, ať jej odvedou. Jestliže jej najdou s volským potahem, ať se vůl vezme a dá se snísti do hradu...“ Srov. *Prameny k dějinám státu a práva v Československu*, SPN, Praha 1957, str. 36 a str. 41–42.

poddaného se ovšem negativně projevovaly v jeho hospodaření, kterému se vždy nemohl věnovat tak, jak by bylo třeba pro včasné a náležité zvládnutí všech prací. Např. bavorský zákoník *Lex Baiuvariorum* (7.—8. století) uvádí v ustanovení o poddaných kostelů vedle dávek v naturáliích i to, že poddaní mají pracovat na kostelní půdě 3 dny v týdnu. O rentě v úkonech se v podstatě stejným způsobem zmiňuje alamannský zákon *Lex Alamannorum* (vzniklý na počátku 8. století přepracováním starší sbírky alamanského práva), který doporučuje světským feudálům, aby při vymáhání renty v úkonech postupovali obdobně jako církev.

Relace mezi množstvím vyrobených hodnot, které si poddaný mohl ponechat pro vlastní spotřebu, a hodnot, které jako feudální renta připadaly jeho pánovi, nezůstávala ovšem neměnná. Stupeň feudálního vykořisťování postupně sílil a nároky feudalit na výši renty stoupaly. V souvislosti s rozvojem zbožné peněžních vztahů začíná šlechta klást důraz zejména na odvádění vyšších peněžních plnění. To znamenalo, že feudální výrobce musel nejen vyrábět dostatečné množství užitných hodnot, ale zároveň realizovat směnnou hodnotu svých produktů — získat tedy peníze, z nichž značná část připadala z titulu feudální renty jeho pánovi. Při tehdejší úrovni produktivity práce bylo proto pro poddané v podstatě nezbytností věnovat všechn čas všedních dnů práci (nejvyšší pracovní vypětí vyžadovalo ovšem letní období nejintenzivnějších zemědělských prací). Při špatném hospodaření, nedostatečném plnění stanovených naturálních a peněžitých dávek či robot, hrozilo poddanému odnětí půdy, znamenající tehdy naprosté zbídačení. Lidové umění a lidové formy zábavy se vyvíjely především v přímé souvislosti s pracovním procesem, neboť ve všedních dnech neexistovala samostatná časová sféra, během níž by se mohly realizovat. Kromě poddaných, kteří měli v držbě půdu, existovala ve feudální společnosti ještě další kategorie závislého obyvatelstva — bezzemků, kteří většinou pracovali přímo v sídlech feudalit (tvrzích či hradech) a byli označováni souhrnným názvem čeledí. Jejich stav lze dobře charakterizovat výrazem nevolnictví.¹⁶⁾ Na rozdíl od poddaných sedláků byli odloučení od výrobních prostředků a veškeré výsledky jejich práce připadaly bezprostředně jejich pánovi — pracovali pouze za stravu, nejnutnější oděv a později i nepatrný peněžní obnos. Zatímco poddaní sedláci si zásadně mohli vytvářet režim práce s přihlédnutím k množství práce, kterou bylo nutno vykonat, čeleď vlastním časem téměř vůbec nedisponovala. Výkon její práce, jakož i veškerý způsob života bez samostatného obydlí se vyznačoval strohou podřízeností, takřka vylučující uplatňování vlastních schopností a zálib.

¹⁶⁾ Srov. Václav Vaněček, tamtéž, str. 51.

Specifickou složku feudální společnosti vytvářeli kupci, řemeslníci a umělci, formálně většinou svobodní a požívající původně zvláštní ochrany panovníka či velmožů. Představovali postupně se rozšiřující společenskou vrstvu, jejíž příslušníci se nezabývali zemědělskou produkcí, ale opatrovali si užité hodnoty pro svou potřebu především prostřednictvím směny výrobků za peníze (ať již výrobků vyráběných ve vlastní živnosti či odkoupených). Rozvoj řemeslné výroby a trhu a s tím související rozkvět měst přinášel s sebou majetkovou diferenciaci i uvnitř této společenské vrstvy — pouze některým jejím příslušníkům se dařilo hromadit větší peněžní sumy — akumulovat obchodní kapitál, najímat pracovní síly. Specializace řemeslné výroby a obchodu dosáhla brzy takového stupně, že řemeslníci a obchodníci, kteří se v městech usadili, si začali vytvářet vlastní stavovské organizace, zvané cechy. Účast v cechovních korporacích se stávala pro jejich členy prostředkem k zajištění priority na místním trhu, k omezení rostoucí konkurence. V rámci „cechovního zákonodárství“, tj. souhrnu pravidel týkajících se otázek vzniku a zániku členství v cechu, jakož i práv a povinností členů cechů, se objevují také pravidla určující provozní režim v příslušných živnostech, a tím i rozsah doby práce a doby odpočinku v tehdejší řemeslné výrobě a obchodech. Dozor nad jednotným zachováváním stanoveného provozního režimu, zajišťovaný cechovními orgány, a sankce ukládané při jeho porušování, měly být zábranou proti „nekalé konkurenci“ mezi příslušníky téhož cechu. Např. cechovní statut pařížských tkalců ze 13. století obsahoval ustanovení, podle něhož nikdo z cechu nesměl začínat práci před východem slunce pod pokutou hrozící 12 penězi mistrovi a 6 penězi tovaryši, kromě případů, „kdy jinak není s to nevyhnutelně zakončit stučku sukna; tehdy může tovaryš přijít dříve, ale během jen jednoho dne“. Zanechat práce bylo nutno „jakmile se jen ozve první úder zvonu k večerním službám božím“.¹⁷⁾

V období plného rozkvětu řemeslné výroby v 15. a 16. století se ve městech začínala projevovat tendence k rozšíření periody týdenního odpočinku svěcením tzv. modrých pondělků (blauer Montag). V cechovních artikulech provazníků Nového města pražského z r. 1446 se např. výslovně uvádí, že „pacholci služební ten týden, kterýž žádného svátku nemají světiti kromě nedělí mají mieti odpuštění, aby od nešpora pondělnictvo světili a své potřeby dělali, což jest jim potřebie“. Zároveň však bylo stanoveno, že v případech, kdy na kalendářní týden připadá jeden nebo více svátků a pacholci chtějí mít pondělní volno, má jim být z týdenní mzdy sražena částka odpovídající menšímu rozsahu odpracované doby.¹⁸⁾

¹⁷⁾ Srov. Josef Tureček a kol., Výbor z textů ke studiu obecných dějin státu a práva, SPN, Praha 1957, str. 232.

¹⁸⁾ Srov. Prameny k dějinám státu a práva v Československu, Část II., SPN 1959, str. 49 a násl.

Za feudalismu existovala kromě zemědělské a řemeslné výroby ještě jedna významná oblast hospodářské aktivity — těžba rud. Vzhledem k omezenému počtu nalezišť bylo nutné snažit se o maximální zintenzívnění a racionalizaci těžebního procesu, jehož výsledky umožňovaly dosahovat značně vysokých zisků. V poměrně raném feudalismu dochází proto k vytváření pozoruhodných pravidel, týkajících se těžební činnosti. Ke zvládnutí poměrně složité báňské techniky bylo třeba havířů se speciálními znalostmi a s určitým zájmem o práci; těm, kteří byli ochotni v dolech pracovat, byla proto poskytována osobní svoboda a některé další výhody. Ukázalo se záhy, že určitá péče o pracovní podmínky havířů se příznivě odráží v hospodářských výsledcích těžby. Masy horního dělnictva, rozvrstveného na řadu kategorií podle povahy konané práce, nebyly vázány pouty feudální závislosti a pracovaly ve 13.—15. století za týdenní mzdu (až od 16. století se přechází na úkolovou formu mzdy).¹⁹⁾

V českém horním zákoníku *Ius regale montanorum*, zpracovaném na rozhraní 13. a 14. století, je věnována zvláštní pozornost otázkám délky a rozvržení pracovní doby. Devatenáctá kapitola knihy první tohoto kodexu zakotvuje pracovní režim, podle něhož se dělníci mají střídát ve čtyřech šestihodinových směnách, tzn. nepřetržitý provozní režim se šestihodinovou délkou denní pracovní doby. Byla ustanovena zvláštní funkce „zvěstovačů hodin horských“, jejichž úkolem bylo oznamovat začátek každé ze čtyř střídajících se směn, „aby tak denní jakožto noční diela při všech dělníciach ve všech věcech rovně v časech byla zachovávana“.²⁰⁾

Proti nadměrnému fyzickému vyčerpání horníků směřoval zákaz odpracování více než dvou směn za sebou jdoucích, jak vyplývá z dikce „zapoviedáme, aby žádný z dělníkuov ustavičně dvú šichtu, tj. dvú čtvrtí dne a noci nedělal, aby brzo nessesel na diele“.²¹⁾ Relativně krátká pracovní doba musela ovšem být naplněna velmi intenzívní prací, což se odráží v ustanoveních, nakazujících strážným v dolech „všecko dielo v dolech obyčejem slušným riediti a všech dělníkuov k ustavnému dielu ustavičně ponúkati“ a hlásiti jakékoli zameškání pracovní doby za účelem provedení odpovídajících srážek ze mzdy.²²⁾

Teprve v 16. století dochází v souvislosti se stoupající mírou vykořisťování hornické námezdní práce k prodloužení pracovní doby horníků zavedením režimu střídajících se 8hodinových směn.²³⁾

Odezvou na výrazné zhoršení pracovních podmínek byly četné projevy

¹⁹⁾ Srov. Václav Vaněček, tamtéž, str. 525 a násl.

²⁰⁾ Srov. Prameny k dějinám státu a práva v Československu, Část I., SPN, str. 133 a násl.

²¹⁾ Srov. tamtéž, str. 134.

²²⁾ Srov. tamtéž, str. 126.

²³⁾ Srov. Václav Vaněček, cit. publikace, str. 531.

odporu horníků, které však byly vesměs krutě potlačeny a nedocílily již návratu k zachovávání privilegií, s nimiž byl výkon hornické práce dříve spojen.

Hospodářský rozkvět měst v 16. a 17. století přinášel s sebou stoupající poptávku po zemědělských výrobcích, což vedlo šlechtu ke snaze zajistit co největší výrobu zemědělských produktů na půdě, kterou disponovala. Důsledkem této snahy bylo zvýšení dávek a robotních povinností poddaných, což nevyhnutelně znamenalo změnu relace mezi dobou jejich práce a dobou odpočinku v neprospěch volného času.

Výmluvným svědectvím toho, jak tíživě nesli sedláci zvyšování rozsahu robotních povinností, jsou např. dva z dvanácti artikulů německých sedláků, jež byly sepsány v r. 1525: „Těžce si stěžujeme na služby, které den co den jsou rozmnožovány a denně přibývají; žádáme, aby při tom jaké uvážení panovalo, abychom nebyli tak tvrdě přetěžováni, nýbrž milostivě jimi opatrováni, jako naši rodiče sloužili podle slova Božího. Pán nemá sedláka dále nutiti a utiskovati a více služeb a jiné od něho nadále požadovati... potřebuje-li pán však služeb, má mu sedlák ochotně a poslušně vyhověti, ale v hodině a době, která sedláku není ke škodě.“²⁴⁾

Proces utužování robotních povinností, který vrcholí ve střední Evropě v období po třicetileté válce v souvislosti s úbytkem pracovních sil, nestačil zajistit realizaci hospodářských cílů šlechty, která tehdy na svých velkostatech začínala usilovat o uplatňování forem intenzivního hospodářství. Na venkově stoupala potřeba námezdních pracovníků, neboť při některých druzích intenzivního zemědělského hospodaření již nebylo možné vystačit s prací konanou z titulu robotních povinností poddanými sedláky.

Postavení a pracovní podmínky stále se zvyšujícího počtu námezdních pracovníků, tzv. čeledi, byly u nás od 16. století upravovány čeledními řády, schvalovanými usneseními zemských sněmů. Vedle těchto obecně platných čeledních řádů vydávala i jednotlivá města své čelední (nádenické) řády, které upravovaly pracovní podmínky městské čeledi (nádeníků), a to buď obecně pro všechny pracovní obory, nebo pro některá pracovní odvětví zvláště.²⁵⁾ Vedle norem práva cechovního, upravujících mimo jiné pracovní podmínky v oblasti řemeslné výroby a obchodu, a norem práva horního, vztahujících se na práci v dolech a podnicích spojených s důlním podnikáním, představují čelední řády další právní formy, v nichž nalézáme pravidla týkající se režimu práce a odpočinku v předindustrializačním období. Bezohledné zvyšování feudální renty a robotních povinností prospívalo dočasně jednotlivým feudálům, avšak vyvolávalo zároveň stále se stupňu-

²⁴⁾ Srov. Josef Tureček a kol., Výbor z textů ke studiu obecných dějin státu a práva, SPN 1967, str. 305 a násl.

²⁵⁾ Srov. Prameny k dějinám státu a práva v Československu, Část II., SPN 1959, str. 238 a násl.

jící projevy odporu ze strany vykořisťovaných mas, jež ohrožovaly samotný základ tehdejšího systému vykořisťovatelských vztahů. Tato situace vedla k tomu, že koncem 17. století začíná být režim pozemkově vrchnostenský regulován zásahy ze strany státu, jež v podobě robotních patentů směřují k omezování vykořisťovatelských excesů na jednotlivých feudálních panstvích.²⁶⁾ Robotní patenty vymezovaly pravomoc vrchností nad poddanými, upravovaly rozsah poddanských břemen, zvláště robotních, jakož i dozor státních úřadů nad poměry na panstvích. Vrchnost se ovšem stavěla negativně ke vměšování státu do poddanských poměrů a snažila se různými způsoby ustanovení robotních patentů obcházet, takže nadměrné pracovní zatížení poddaných nebylo ani po vydání robotních patentů podstatně sníženo.

Významným rysem úpravy robotních povinností v robotních patentech byl široký rozsah její místní působnosti — předpisy robotních patentů platily vždy pro celou zemi (např. Čechy), přičemž po obsahové stránce nebylo většinou podstatných odlišností mezi ustanoveními robotních patentů vztahujících se na různé země. V tereziánském robotním patentu, který nabyl platnosti v Čechách 13. srpna 1775, je např. již obecně upravena délka robotního dne, a to jednak pro zimní období (od října do března) na 8 hodin, jednak pro letní měsíce na 12 hodin; délka robotního dne měla zahrnovat i jednu hodinu v zimě a dvě hodiny v létě na odpočinek a také dobu potřebnou na cestu do práce a z práce domů.²⁷⁾ Počet robotních dnů, které měly být během kalendářního roku poddaným odpracovány, závisel na tom, do jaké třídy byl poddaný zařazen — zmíněný robotní patent rozdělával totiž poddané, kteří měli v držbě panskou půdu (tzv. rustikál) do 11 tříd, od podruhů v první třídě až po nejbohatší sedláky. Podle toho, do které třídy byl poddaný zařazen, byly veliké jeho robotní závazky — prakticky to znamenalo, že čím nižší bylo majetkové postavení poddaného, tím větší byly jeho robotní závazky.

Úprava robotních povinností v tereziánském patentu měla v podstatě dispoziitivní povahu — do 16. října 1775 byla totiž v Čechách dána poddaným lhůta k rozhodnutí, zda dávají přednost dosavadním robotám (jestliže tyto spočívaly aspoň na právním obyčeji), či chtějí přijmout úpravu novou (zminěná lhůta byla dodatečně ještě prodloužena). Přestože v tereziánském robotním patentu byla výslovně zakotvena zásada, že přijetí nové úpravy robotních povinností nesmí znamenat v žádném směru zhoršení postavení poddaných, znamenalo ve skutečnosti pro poddané odmítnutí dosavadního režimu robot ztrátu některých výhod, např. bezplatného užívání vrchnostenských lesů a pastvin.²⁸⁾

²⁶⁾ Srov. Václav Vaněček, cit. publikace, str. 244.

²⁷⁾ Srov. Václav Vaněček, tamtéž, str. 270.

²⁸⁾ Srov. Václav Vaněček, tamtéž, str. 270–271.

Robotní patenty byly právní formou, která na samém konci předkapitalistického období ovlivňovala rozsah doby práce v zemědělské výrobě. Další rozvoj výrobních sil a s ním spojený příchod kapitalismu si vynutil zrušení těchto předpisů, tj. úplné odstranění poddanských vztahů, rovněž však zrušení cechovní reglementace, svazující podnikání v oblasti řemeslné výroby a obchodu. V období kapitalismu dochází k zásadní změně v relaci mezi dobou práce a dobou mimopracovní, a to jak po kvantitativní, tak po kvalitativní stránce.

§ 3. PRACOVNÍ A MIMOPRACOVNÍ DOBA V OBDOBÍ KAPITALISMU (19. STOLETÍ A PRVNÍ TŘETINA 20. STOLETÍ)

I. VZTAH PRACOVNÍ A MIMOPRACOVNÍ DOBY V PRŮBĚHU 19. STOLETÍ

Vynález strojů na zpracování bavlny a parního stroje v druhé polovině 18. století byly počátkem průmyslové revoluce, jež výrazně změnila tvářnost tehdejší společnosti. Před zavedením strojů na zpracování bavlny se suroviny předly a tkaly v obydlích tkalců. Tkadlec si většinou mohl něco nastrádat, najmout si malý pozemek a ten obdělávat ve volných chvílích. Hmotné postavení těchto tkalců bylo, jak uvádí Bedřich Engels ve spisu *Postavení dělnické třídy v Anglii*, daleko lepší než postavení jejich potomků — nemuseli se dřít, pracovali podle chuti a přece vydělávali, kolik potřebovali. Jejich děti vyrůstaly na zdravém venkovském vzduchu a když už mohly rodičům pomáhat při práci, pak tak činily jen občas; o nějaké 8hodinové nebo 12hodinové denní práci nebylo ani řeči.²⁹⁾

Průmyslová revoluce přeměnila řemesla v tovární výrobu, na místo mistrů nastoupili továrníci. První průmysloví podnikatelé byli z větší části původně obchodníci, kteří investovali nahromaděný kapitál do nákupu strojů a surovin, nutných pro provoz továren; jejich prvořadou snahou bylo využít všech prostředků k tomu, aby se tyto investice staly co nejrentabilnější. Počáteční období průmyslového rozmachu se vyznačovalo rozpadem cechovních omezení a zaváděním nových metod vykořisťování námezdní práce, jež svou povahou a rozsahem předčily systém vykořisťování námezdní práce za feudalismu. Zatímco dříve měl řemeslník naději, že se jednou někde usadí jako mistr a později bude moci přijmout tovaryše, s růstem manufaktur došlo k proletarizaci bývalých řemeslníků, pro něž zapojení do systému tovární práce znamenalo již natrvalo ztrátu této naděje. Nově vznikající továrny pohlcovaly pracovní síly z oblasti řemeslné a zemědělské výroby, jež byly nuceny se oprostít od svých dosavadních pracovních návyků a podrobit se režimu tovární práce.

²⁹⁾ Srov. Bedřich Engels, *Postavení dělnické třídy v Anglii*, Svoboda 1950, str. 23.

Výkon práce v prvních továrnách, v nichž se spřádala nebo tkala bavlna, vlna, hedvábí a len s pomocí vodní nebo parní síly, nevyžadoval velkou svalovou námahu, byl však velmi jednotvárný a otupující. Nutnost přizpůsobit své pohyby i myšlení chodu stroje, který je hnán stejnoměrnou a neustálou silou, trvalá práce ve stoje po nepřiměřeně dlouhou dobu, nedostatek spánku — to vše velmi nepříznivě působilo na lidský organismus a vedlo k tomu, že lékaři shledávali u továrních dělníků obzvlášť nízkou odolnost vůči nemocem, všeobecné snížení životních funkcí, trvalá ochabnutí všech tělesných i duševních sil.³⁰⁾ Zatímco práce v řemeslné výrobě měla tvůrčí charakter a kladla značné nároky na dovednost pracovníka, výkon práce v továrnách naopak potlačoval přirozené schopnosti a dovednosti dělníků. Zároveň se zaváděním strojů v masovém měřítku se začíná v továrnách používat práce žen a dětí. Engels poznamenává v citovaném díle, že čím více se činnost paží, neboli namáhavá fyzická práce, přenášela zavedením strojů na vodní nebo parní sílu, tím méně bylo třeba zaměstnávat v továrnách muže, neboť práce žen a dětí byla lacinější a kromě toho ženy a děti se jevily k práci, spočívající v mechanických úkonech při obsluhování strojů, způsobilější.³¹⁾

V předindustrializačním období měla doba práce své přirozené hranice — východ a západ slunce. Práce v noci se přičila náboženským předpisům, které zakazovaly pokračovat v jakékoli činnosti po večerní modlitbě a kromě toho při noční práci s otevřeným světlem bylo veliké nebezpečí požárů. Práce byla značně namáhavá, neboť v podstatě nebyly využívány mimolidské energetické zdroje, avšak její rytmus byl většinou adekvátní schopnostem lidského organismu a pracovní únava byla obvykle kompenzována dostatečně dlouhým spánkem. Přenesení tradičně ustáleného pracovního režimu „od slunka do slunka“ do systému tovární práce, jejíž charakter a prostředí, v němž se uskutečňovala, byly zcela odlišné od pracovních podmínek, které dříve existovaly, se však ukázalo být naprosto zhoubným pro zdraví továrních dělníků a ohrožovalo reprodukci jejich pracovní síly. Po zavedení plynového osvětlení, které umožňovalo podnikatelům používat v širším měřítku noční práce, dochází dokonce ještě k prodlužování pracovní doby, aniž by byly respektovány fyzické a morální hranice pracovního dne.³²⁾ Také používání parního stroje mělo za následek zvětšení rozsahu pracovní doby. Na rozdíl od vodního pohonu mohl dodávat hnací sílu nepřetržitě, bez ohledu na roční období. Prodlužováním pracovní doby si podnikatelé snažili zajistit rychlejší amortizaci nových strojů — když se stroj zastavil, zůstával totiž neproduktivně ležet kapitál mnohem vyšší než v dobách vodního pohonu. Ačkoli se stroj stával prostředkem

³⁰⁾ Srov. Bedřich Engels, tamtéž, str. 134 a násl.

³¹⁾ Srov. Bedřich Engels, tamtéž, str. 140.

³²⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 28.

zkracování doby nutné k výrobě zboží, přispívalo v počátcích industrializace jeho pořízení k prodlužování pracovní doby.³³⁾ V souvislosti s tím, jak se postupně zvětšoval počet a rozměry strojů, stávaly se z továren těsné a nevyhovující budovy. V dílnách se nedostávalo vzduchu, světla ani prostoru; pracovalo se v nich na počátku industrializačního období často až 16 hodin denně s přestávkami na jídlo, takže mimopracovní doba se zásadně kryla s dobou vyměřenou ke spánku (nejvýše 6 hodin), na jídlo a na cestu do továrny a zpět. Oddělení pracoviště a bydliště, jež v předindustrializačním období u námezdních pracovníků zpravidla splývalo, nebylo ještě důsledně realizováno, a tak řada dělníků i se členy svých rodin trávila v nezdravém pracovním prostředí také mimopracovní dobu. Důsledkem takových pracovních a životních podmínek bylo rozšíření alkoholismu a demoralizace. Jak konstatuje Engels, opilství tu přestávalo být neřestí, za niž můžeme člověka činit odpovědným, stalo se přirozeným jevem, nutným a nevyhnutelným následkem určitých podmínek.³⁴⁾ Lidové formy zábavy se do měst nepřenesly, nové formy prožívání volného času v urbanizačních celcích se ještě nemohly vytvořit a mimopracovní doba byla v podstatě pouze časovým prostorem, sloužícím k uspokojování elementárních fyzických potřeb.

K prvním dělnickým akcím za zkrácení pracovní doby a zlepšení platů docházelo na americkém kontinentě již v posledním desetiletí 18. století (první zpráva o takové akci ve Filadelfii pochází z r. 1791).³⁵⁾ Tyto akce získaly brzy organizovaný ráz — např. od r. 1799 organizace filadelfských obuvníků a tiskárenských zaměstnanců v New Yorku připravovaly celou řadu kampaní za zvýšení mezd a většího podílu volného času, přičemž důsledně spojovaly oba tyto požadavky.³⁶⁾ Na evropském kontinentě se hnutí za zkrácení pracovní doby rozvíjelo s určitým zpožděním. Po velké buržoazní revoluci ve Francii teprve nastává rozmach průmyslového podnikání; otázky pracovní doby jsou upravovány v souladu s požadavky průmyslníků — např. podle nařízení vydaného ve Francii dne 26. září 1806 měl pracovní den začínat v létě (tj. od 1. 4. do 30. 9.) od 6 hodin ráno a končit v 7 hodin večer a v zimě (tj. od 1. 10. do 31. 3.) trvat od 7 hodin ráno do západu slunce s hodinovou přestávkou mezi 10. a 11. hodinou na oběd. Vydání tohoto nařízení vyvolalo stávkou a dělníci dobyli na tehdejší dobu významného úspěchu — pro zimní i letní období jim bylo přiznáno právo přerušit práci mezi půl třetí a třetí hodinou, aby něco pojedli, za podmínky, že neopustí dílnu.³⁷⁾

³³⁾ Srov. Gianni Toti, tamtéž, str. 29.

³⁴⁾ Srov. Bedřich Engels, cit. publikace, str. 108.

³⁵⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 22.

³⁶⁾ Srov. Gianni Toti, tamtéž, str. 23.

³⁷⁾ Srov. Gianni Toti, tamtéž, str. 30.

Agitace za kratší pracovní dobu se v 1. třetině 19. století často stávala podnětem k zakládání dělnických organizací a přispívala k třídnímu sebeuvědomění dělníků. Akční program vznikajících dělnických organizací nebyl jednotný, avšak požadavek „slušnou mzdu za slušný pracovní den“ byl významným pojítkem mezi nejrůznějšími směry v dělnickém hnutí. Z třicátých let 19. století se datují četné zprávy o kampaních za snížení pracovní doby, jež probíhaly nejintenzivněji v Anglii, Francii a Americe. Hnutí trade-unionů, které se ve třicátých letech rozšířilo po celé Anglii, vystoupilo s požadavkem uzákonění 10hodinové pracovní doby. Anglický tovární zákon z r. 1831 stanovil, že v žádné bavlnářské továrně nesmějí být zaměstnáváni v noci, tj. mezi půl osmou hodinou večerní a půl šestou ranní, lidé mladší 21 let, a že mládež pod 18 let smí ve všech továrnách pracovat nejvýše 12 hodin a v sobotu 9 hodin. Účinek těchto ustanovení pro praxi byl však zcela mizivý. Jak poznamenává Engels, „ve všech velkých městech, kde byli dělníci neklidnější, došlo aspoň k dohodě významnějších továrníků, že se zákonu podrobí, ale i mezi nimi byli mnozí, kteří zákona vůbec nedbali, stejně jako továrníci na venkově“.³⁸⁾ Nedostatečná aplikace zmíněného zákona přispívala k tomu, že agitace za další snížení pracovní doby neustávala a že požadavek zákona, který by zakázal alespoň mládeži pod 18 let pracovat déle než 10 hodin denně, se stal všeobecným požadavkem anglického továrního dělnictva. Výsledkem této agitace bylo vydání továrního zákona z r. 1834, který zakázal práci dětí mladších 9 let (s výjimkou hedvábnických továren), omezil pracovní dobu dětí od 9 do 14 let na 48 hodin týdně nebo nejvýše 9 hodin denně, práci mladistvých od 14 do 18 let na 69 hodin týdně, nebo nejvýše 12 hodin denně, stanovil minimum 1½ hodiny pro přestávku na jídlo a dále zakázal noční práci pro všechny mladistvé pod 18 let. Mimo to byli ustanoveni tovární lékaři a inspektoři, kteří měli oprávnění navštěvovat továrny, vyslýchat dělníky pod přísahou a trvat na dodržování zákona zažalováním u soudu 1. stolice. V praxi tím byly odstraněny alespoň nejkřiklavější nešvary, deformace končetin následkem přepracování přestaly být obecným jevem, negativní účinky tovární práce se již neprojevovaly tak výrazně.³⁹⁾ V následujících letech se pak rozvíjela agitace za všeobecné snížení pracovní doby na 10 hodin denně.

V četných stávkách, organizovaných v třicátých letech v Anglii a ve Francii za omezení pracovní doby, byly zároveň uplatňovány požadavky směřující k odstranění vysokých pokut, kterými byli podle továrních řádů dělníci

³⁸⁾ Srov. Bedřich Engels, cit. publikace, str. 162.

³⁹⁾ Srov. Bedřich Engels, tamtéž, str. 165.

postihování i za nepatrné zameškání pracovní doby, a proti srážkám ze mzdy, používaných v případech, kdy dělníci nestačili dokončit zakázku ve stanovené době.

Na americkém kontinentě se hnutí za 10hodinovou pracovní dobu rozvíjelo v první polovině minulého století poněkud úspěšněji než v Evropě. Objevily se zde při hájení požadavků týkajících se zkrácení stanovené pracovní doby zcela nové argumenty. Kromě tradičních argumentů, dovolávajících se nutnosti ochrany zdraví dělníků a poukazujících na zhoubné následky nadměrné práce, začínají být zdůrazňovány další momenty – potřeba času pro sebevzdělávání dělníků, zvýšení jejich kulturní úrovně nezbytné k tomu, aby mohli dostát svým občanským povinnostem a aby mohla být realizována občanská práva jim poskytnutá.

Požadavek 10hodinové pracovní doby byl ve Spojených státech prosazován pod heslem „od 6 do 6“; brojilo se tím proti starému systému práce od úsvitu do západu slunce, neúnosnému v továrních podmínkách, a zároveň bylo požadováno poskytování dvou pracovních přestávek v rozsahu jedné hodiny během pracovního dne. Boj za 10hodinovou pracovní dobu sjednocoval úsilí amerických řemeslnických lig a unií a vytvářela se v něm postupně odborářská solidarita. Nepříznivý vliv na hnutí amerických dělníků za zlepšení pracovních podmínek mělo však přistěhovalectví z Evropy, neboť znamenalo pro podnikatele příliv pracovních sil, ochotných přijmout práci i za nevýhodných pracovních podmínek.

První právní předpis o 10hodinové pracovní době byl schválen v roce 1847 v New Hampshire; předpisy zakotvující jako maximální hranici denní pracovní doby 10 hodin a týdenní pracovní doby 60 hodin byly pak vydávány i v dalších státech, avšak zavádění těchto limitů pracovní doby do praxe se táhlo ještě asi 20 let.⁴⁰⁾ Právní úprava pracovní doby měla většinou zcela dispozitivní povahu, mohla být nahrazena smluvním ujednáním, a to i méně výhodným pro pracovníky. Za situace, kdy převažovala poptávka po pracovních příležitostech nad nabídkou, nebylo ovšem problematické propustit pracovníka nebo přijmout uchazeče, který by nesouhlasil s takovou délkou pracovní doby, kterou zaměstnavatel považoval za vhodnou. Dělnická sdružení proto razí v padesátých letech požadavek vydání zákona, který by jednoznačně zakazoval pod hrozbou sankcí ve prospěch státům uznaných korporací zaměstnávat kohokoli déle než 10 hodin denně.

Na evropském kontinentě dochází k vydání obecné zákonné úpravy limitující denní pracovní dobu na 10 hodin nejprve v Anglii (s účinností od 1. května 1848). Ve Francii probíhalo prosazování požadavků týkajících se

⁴⁰⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 60.

zkrácení pracovní doby ještě obtížněji a pomaleji; výstižně to vyjadřuje Marxova poznámka, že „Francie potřebovala únorovou revoluci, aby přivedla na svět zákon o 12hodinovém pracovním dni, mnohem nedostatečnější, než byl jeho anglický originál“.⁴¹⁾ V ostatních evropských státech byly vydávány předpisy omezující pracovní dobu v továrnách převážně teprve ve druhé polovině 19. století. Například v Rakousku-Uhersku došlo k legislativnímu zakotvení maximálního limitu pracovní doby pro horníky zákonem č. 115 z 21. června 1884 o zaměstnávání mladistvých dělníků a ženštin, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, kterým byl novelizován horní zákon z r. 1854 (srov. zák. č. 115/1884 ř. z.). Ustanovení § 3 tohoto zákona stanovilo, že šichta nesmí trvat přes 12 hodin, denní skutečná pracovní doba v ní nesmí přesahovat 10 hodin (v původním znění horního zákona totiž nebyla maximální hranice pracovní doby vůbec stanovena a poukazovalo se pouze na to, že délku pracovní doby upravuje služební řád). Horní hejtmanství však bylo oprávněno za dočasné nevyhnutelné potřeby povolit mimořádné šichty překračující tento limit a kromě toho stanovil § 5 cit. zák., že k případnostem, v nichž patrně ohrožena jest bezpečnost života, zdraví a vlastnictví, předpis § 3 se nevztahuje. O rok později novela k živnostenskému řádu z 8. března r. 1885 č. 22 ř. z. stanovila, že v živnostenských podnicích po továrensku provozovaných pracovní doba pro pomocné pracovníky bez vpočtení přestávek v práci nesmí více obnášet, než nejvíce 11 hodin ve 24 hodinách (v původním znění živnostenského řádu z r. 1859 byla omezena pouze pracovní doba mladistvých).

V carském Rusku neexistoval zákonný maximální limit pracovní doby do roku 1897. Teprve zákon z 2. června 1897 omezil délku pracovního dne na 11,5 hodiny a zakotvil nárok na pracovní volno během stanovených svátků.⁴²⁾

Důležitým mezníkem ve vývoji dělnického hnutí za zkrácení pracovní doby bylo vyzdvižení požadavku 8hodinového pracovního dne na všeobecném dělnickém kongresu v Baltimoore dne 16. srpna 1866. Jak veliký význam byl tomuto požadavku přikládán, dosvědčuje Adresa pracujícím Spojených států, sestavená na tomto kongresu, v níž se prohlašuje: „Prvním a velkým požadavkem přítomné doby, nutným pro osvobození práce této země od kapitalistického otroctví, je vydání zákona, který by uznal 8hodinový den za normální pracovní den ve všech státech americké unie.“⁴³⁾ O několik dní později, počátkem září r. 1866, se na nutnosti prosazovat požadavek zákonné 8hodinové pracovní doby usnáší také kongres I. Internacionály

⁴¹⁾ Srov. Karel Marx, *Kapitál I*, SNPL, Praha 1954, str. 323.

⁴²⁾ Srov. A. I. Procefskij, *Rabočeje vremja i rabočij deň po sovetskomu trudovomu pravu*, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 28.

⁴³⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 12.

v Ženevě, s poukázáním na to, že bez omezení dosavadní pracovní doby musí ztroskotat všechny ostatní pokusy o zlepšení postavení dělníků a o jejich osvobození.

Jestliže usilovný boj dělnictva za snížení pracovní doby, který naplňoval takřka celou první polovinu 19. století, vykrystalizoval posléze v zakotvení 10hodinové pracovní doby v průmyslově nejvíce rozvinutých státech, pak prosazování požadavku 8hodinového pracovního dne si vyžádalo další desetiletí úporné agitace. Dělnické hnutí na americkém kontinentě si v tomto směru udrželo svůj předstih; v šesti státech USA platily již v poslední třetině 19. století předpisy zakotvující 8hodinovou pracovní dobu, avšak s klauzulí „jestliže neexistují zvláštní smlouvy a úmluvy v opačném smyslu“, jež značně snižovala jejich praktický význam. V evropských státech se požadavek 8hodinového pracovního dne objevoval v programech vznikajících politických stran a v rezolucích dělnických kongresů, avšak vydání předpisů o 8hodinové pracovní době ani realizace této pracovní doby v praxi nebylo dosaženo. První kongres II. Internacionály schválil návrh vzniklý z iniciativy Bedřicha Engelse, organizovat v mezinárodním měřítku manifestaci na podporu požadavků za zkrácení pracovní doby a zlepšení pracovních podmínek. Den 1. máje 1890, kdy se tato manifestace uskutečnila, pak prokázal naprostou solidaritu a nezvratné odhodlání dělnických mas prosadit zavedení 8hodinového pracovního dne. Do konce 19. století se však nepodařilo tuto snahu realizovat. Obecně lze říci, že 60hodinový pracovní týden, praktikovaný ve Spojených státech již řadu let, se v evropských státech rozšířil teprve po roce 1900.

*

Nadměrná pracovní doba, kterou se vyznačovalo počáteční období industrializace i období průmyslového rozmachu ve druhé polovině 19. století, nebyla racionální nejen z hlediska humánního, ale ani z hlediska ekonomického. Mezi prvními, kdo na tuto skutečnost poukázali a snažili se ji prokázat, byl Robert Owen, jeden z představitelů utopického socialismu. Již v r. 1817 připomínal peticemi výkonné moci nutnost opatření, jež by čelila předčasnému vyčerpání dělníků z práce.⁴⁴⁾ Ve své textilní továrně v New Lanarku se později sám pokusil realizovat tato opatření, pro něž nenacházel pochopení — zkrátil pracovní dobu na 10½ hodiny, aniž by snížil denní mzdu, zatímco se v konkurenčních podnicích tehdy pracovalo

⁴⁴⁾ Srov. Bedřich Engels, cit. publikace, str. 162.

většinou 15 hodin denně.⁴⁵⁾ V období delším než 20 let, kdy Owen továrnu řídil, bylo v ní dosaženo na tehdejší dobu vysoké technické i organizační úrovně.⁴⁶⁾ Ukázalo se, že zkrácení pracovní doby příznivě ovlivňuje produktivitu práce a je proto z hlediska ekonomického rentabilní.

Také francouzský utopický socialista Charle Fourier věnoval velikou pozornost negativním vlivům pracovních podmínek v počátcích industrializace na život dělnických vrstev a polemizoval se zastánci moralistického opěvování práce. Buržoazní morálka, která káže „miluj svou práci“, je podle jeho mínění směšná, neboť práce je dělníky právem nenáviděna pro nedostatečné mzdy, stálou obavu z její ztráty, ošklivé prostředí dílen, pro přílišnou délku pracovní doby a jednotvárnost. Cestu k odstranění neadekvátních pracovních a životních podmínek dělnictva spatřoval v zakládání tzv. falanster, v jejichž rámci měl mít výkon práce zcela jiný charakter než v soudobých továrnách.⁴⁷⁾ Fourierovi nešlo pouze o stanovení vhodné kvantitativní relace mezi pracovní a mimopracovní dobou, nýbrž usiloval zároveň o odstranění protikladu času práce a času volna tím, že by pracovní doba získala prvky volného času — měla být naplněna radostnou, tvořivou a zajímavou činností. Vycházel z předpokladu, že pocitu radosti z práce bude dosaženo především tehdy, jestliže dělník bude mít možnost střídát během pracovní doby různé druhy práce. Ve falansterách neměl proto žádný dělník konat určitý druh práce déle než 2 hodiny — po uplynutí tohoto intervalu měl vždy přejít k výkonu jiné práce. I když cíl, který si Fourier vytkl, nemohl být realizován, jeho myšlenky o nutnosti hledat

⁴⁵⁾ Je pravděpodobné, že Owen by skutečně ve své továrně ještě podstatněji zkrátil pracovní dobu, kdyby nenarážel na silný odpor ze strany svých společníků. Pro tuto domněnku svědčí fakt, že již v roce 1817 vystupoval jako obhájce myšlenky osmi-hodinového pracovního dne a podílel se na založení „Společenství národního obrození“, které vydalo r. 1833 tzv. Katechismus, v němž se klade otázka: „Proč je nutné stanovit denní pracovní dobu nejvýše na 8 hodin?“ a uvádí se na ni tyto odpovědi:

1. protože osmihodinový pracovní den znamená největší rozsah fyzické únavy, který člověk může snést, aniž by mu to bránilo být zdravým, inteligentním, citlivým a šťastným, jestliže bereme v úvahu, že i slabší má právo na existenci, stejně jako silnější;
2. protože nové vynálezy v oblasti chemie a mechaniky vyvolávají větší fyzickou únavu;
3. protože při osmihodinovém pracovním dnu je možné vytvořit dostatek hmotného bohatství pro všechny, pokud práce bude správně řízena;
4. protože nikdo nemá právo vymáhat od svých bližních, aby pracovali déle, než je to užitečné pro společnost pouze proto, aby on zbohatl, přestože tím zruinuje řadu jiných;
5. protože je vlastně v zájmu každého jednotlivce, aby i každý jiný jednatel byl zdravý, inteligentní a spokojený.

Citováno v článku H. Herknera, *Arbeitszeit, Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, t. I, Jena 1923, str. 889, a v monografii Jana Rosnera, *Zagadnienia czasu pracy*, Książka i Wiedza 1962, str. 29.

⁴⁶⁾ Srov. J. Rosner, *Zagadnienia czasu pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1962, str. 28.

⁴⁷⁾ Srov. Dějiny politických a právních ideologií, „Charles Fourier“, SPN, Praha 1965, str. 127 a násl.

prostředky k odstranění jednotvárnosti průmyslové práce nepozbyly dosud aktuálnosti. Marx a Engels navázali na racionální jádro myšlenek utopických socialistů o vztahu doby práce a doby volna, rozpracovali je a spojili nutnost zkracování pracovní doby a soustřeďování volného času s historickou nezbytností postupné likvidace odcizení práce i lidského sebeodcizení, již může být s konečnou platností dosaženo teprve v komunistické společnosti.

Nepříznivé účinky nadměrné pracovní doby na zdraví dělníků byly již v první polovině 19. století prokázány mnohými lékařskými zprávami tak přesvědčivě, že je nebylo možné popírat. Avšak továrníci se snažili polemizovat s přívrženci hnutí za zkrácení pracovní doby argumenty hospodářskými. Obvyklé bylo tvrzení podnikatelů, že snížení délky pracovní doby by vedlo ke zvýšení výrobních nákladů, a tím i k poklesu dělnických mezd, ke zhoršení konkurenčního postavení na zahraničních trzích, zdůrazňovalo se nebezpečí rychlejšího morálního než fyzického opotřebení strojů. Ve skutečnosti se naproti tomu stále výrazněji ukazovalo, že dosavadní extenzivní formy vykořisťování nemohou už podporovat, nýbrž spíše brzdit zvyšování míry zisku, a že zkracování pracovní doby je významným stimulem pro technickou racionalizaci a zvyšování úrovně produktivity práce. Také obavy z poklesu mzdové hladiny v důsledku zkrácení pracovní doby se ukázaly lichými. Nízké mzdy byly naopak nerozlučně spojeny se značně dlouhou pracovní dobou, neboť čím nižší byla mzda, tím delší musel být pracovní den, aby si dělník vydělal alespoň takovou mzdu, jež by mu zajistila existenci.

Se závažnými ekonomickými argumenty ve prospěch zkrácení pracovní doby, i když zřejmě poněkud předčasnými, vystoupil např. bostonský mechanik Ira Steward, organizátor tzv. Velké massachusettské ligy za 8 hodin.⁴⁸⁾ Poukazoval na to, že kdyby pracující měli v důsledku zkrácení pracovní doby více času, stali by se lepšími konzumenty spotřebního zboží a zdůrazňoval, že výrobní náklady by se snížily, neboť by bylo možné zavést velkosériové produkce i u artiklů, které pracující vrstvy zatím nekupovaly. Na přelomu 19. a 20. století byly již podnikány četné experimenty, namířené proti dosavadnímu obecnému nazírání na pracovní dobu a dokazující, že maximum délky pracovní doby nelze z hlediska ekonomického považovat za její optimum. K tomuto závěru došel např. v r. 1893 William Mather na základě zkušeností s postupným zaváděním 48hodinového pracovního týdne v továrně Salford v Manchesteru.⁴⁹⁾ Vyslovil názor, že není rentabilní zaměstnávat pracovníky po překročení určitého limitu pracovní doby, kdy se jejich výkon podstatně snižuje. V r. 1900 formuloval Ernst

⁴⁸⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 73–74.

⁴⁹⁾ Srov. Jan Rosner, cit. publikace, str. 31.

Abbe, ředitel Zeissových továren v Jeně, princip optimální pracovní doby, podle něhož existuje u každého pracovníka při výkonu určité práce optimální pracovní doba, při níž je produktivita práce nejvyšší; odchýlení se, ať již ve směru snížení či překročení od optimální pracovní doby, působí na produktivitu práce nepříznivě. Výsledky jeho průzkumů ukázaly, že optimální pracovní doba se u dospělých pracovníků pohybovala okolo 8 hodin denně, tedy podstatně níže, než činila obecně tehdejší úroveň pracovní doby.⁵⁰⁾

Celkový vývoj právní úpravy pracovní doby během 19. století svědčí o tom, že pokrokové pojetí pracovní doby nacházelo v legislativě odraz se značným zpožděním a často v deformované podobě. K podstatně příznivějšímu obratu v kvantitativní relaci mezi pracovní a mimopracovní dobou došlo teprve ve 20. století.

II. PRACOVNÍ A MIMOPRACOVNÍ DOBA V 1. TŘETINĚ 20. STOLETÍ

Na počátku 20. století se ještě délka pracovní doby pohybovala zpravidla mezi 10–12 hodinami denně a 60–72 hodinami týdně. Zavedení 8hodinového pracovního dne se však stávalo stále naléhavější sociální potřebou. První světová válka oddálila na několik let jeho realizaci, ale revoluční situace, která existovala v mnoha evropských zemích bezprostředně po jejím skončení, byla příznivá pro prosazování požadavků zkrácení pracovní doby. V mezinárodním měřítku mělo pro další vývoj dělnického hnutí za zkrácení pracovní doby důležitý význam uzákonění 8hodinového pracovního dne jedním z prvních dekretů vydaných sovětskou vládou po Říjnové revoluci.⁵¹⁾

V r. 1919 byl požadavek 8hodinového pracovního dne většinou stěžejním bodem programů sociálních reforem, s nimiž vystupovaly tehdejší politické strany a odborové organizace. Nutnost přijetí tohoto požadavku byla zdůrazňována různými argumenty rázu ekonomického, etického i náboženského. Nejčastěji se poukazovalo na to, že 8hodinový pracovní den by znamenal nastolení jakési přirozené harmonie mezi dobou práce, dobou zájmových činností a dobou spánku během kalendářního dne (heslo tří osmiček). O aktuálnosti požadavků týkajících se zkrácení pracovní doby svědčí také skutečnost, že tato problematika se stala předmětem první mezinárodní konvence, přijaté na půdě Mezinárodní organizace práce v r. 1919.

⁵⁰⁾ Srov. Ernst Abbe, *Sozialpolitische Schriften, Die Volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstages*, Jena 1906, str. 232, cit. ve zmíněné publikaci J. Rosnera.

⁵¹⁾ Srov. Dekret z 29. října (11. listopadu našeho kalendáře) 1917 o osmihodinovém pracovním dnu, *SU RSFSR*, roč. 1917, No. 1, str. 7. Ještě za prozatímní vlády však docházelo v některých podnicích pod vedením bolševiků k spontánnímu zavádění osmihodinového pracovního dne (srov. A. I. Procevsij, cit. publikace, str. 29).

Ve dvacátých letech našeho století se pak 8hodinový pracovní den a 48hodinový pracovní týden stává v řadě států zákonnou maximální hranicí délky pracovní doby. Aplikace zákonů o 8hodinové pracovní době však narážela v praxi na četné potíže, neboť zkrácení pracovní doby probíhalo v podmínkách hospodářství narušeného válkou, v době devalvace a masových stávek. Někteří podnikatelé začínali demagogicky vydávat ekonomické potíže za důsledek zkrácení pracovní doby a snažili se diskreditovat výsledky dosavadního hnutí za zkrácení pracovní doby.

Z hlediska sociologického přineslo zkrácení pracovní doby v první třetině tohoto století výsledky jednoznačně pozitivní. Obavy, že dojde k demoralizaci dělnických vrstev, jestliže tyto budou moci volně disponovat svým časem, se ukázaly naprosto neopodstatněnými. Došlo naopak k rychlému rozvoji různých forem společenského života, jenž se počal vyznačovat fenomény velkých sportovních soutěží a zájmem pracujících vrstev o kulturu. Podle slov italského autora Gianniho Totiho, začaly hodiny volna urvané pracovní době představovat nové životní dimenze, jež značně změnily zvyky širokých pracujících vrstev.⁵²⁾

V období velké světové hospodářské krize ve třicátých letech získala problematika pracovní doby nové aspekty, neboť v dalším zkrácení pracovní doby počala být spatřována možnost odstranění či zmírnění nezaměstnanosti, jež narůstala do hrozivých rozměrů. Uplatňovala se koncepce, podle níž mělo dojít k rozdělení existujícího fondu práce (pracovních příležitostí) mezi větší počet pracovníků snížením podílu pracovních hodin, připadajících na jednoho pracovníka. Uskutečňování této koncepce však ve skutečnosti znamenalo generalizaci částečné nezaměstnanosti a ještě podstatnější snížení kupní síly pracujících, neboť docházelo ke snížení počtu pracovních hodin odpracovaných jednotlivými pracovníky s odpovídajícím snížením mezd.

Koncepce „dělené práce“ byla velmi aktuální zejména ve Spojených státech v letech 1930–1933, kdy počet nezaměstnaných dosahoval 16 miliónů.⁵³⁾ Odborové organizace prosazovaly zkrácení pracovní doby, jež mělo umožnit i nadále zaměstnávat pracovníky, kteří se v důsledku zavádění výkonnějších strojů stávali nadbytečnými. Např. podle statistických údajů pracovalo v USA v r. 1933 56,1 % všech pracujících při neúplné pracovní době.⁵⁴⁾ V důsledku metody používání dělené práce zde klesla průměrná délka odpracované pracovní doby v průmyslu během let 1929–1933 z 50 hodin týdně na 41,5 hodiny. Zmíněná metoda byla používána především ve velkých podnicích. Podnikatelům s menšími podniky se zpravidla zdálo

⁵²⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 101.

⁵³⁾ Srov. Jan Rosner, cit. publikace, str. 153.

⁵⁴⁾ Srov. J. Rosner, tamtéž, str. 152.

rentabilnější omezovat počet zaměstnaných pracovníků na minimum a ponechávat si na plný pracovní úvazek pouze pracovníky schopné největšího výkonu. Vývoj ekonomické situace ukazoval stále přesvědčivěji, že zkracování pracovní doby s odpovídajícím snížením výdělků problém nezaměstnanosti uspokojivě neřeší a příčiny krize neodstraňuje, nýbrž spíše prohlubuje tím, že vede ke snížení životní úrovně i u zaměstnaného obyvatelstva. Koncepce dělené práce měla proto stále méně zastánců; vyskytla se však snaha revidovat ji a prosazovat v pozměněné podobě jako koncepci tzv. „rozložené práce“, podle níž měla být legislativou zakotvena určitá standardní pracovní doba, např. 40 hodin týdně, a tak dosaženo kompromisu mezi plnými a částečnými pracovními úvazky. Ve třicátých letech byla tato koncepce realizována ve Spojených státech a ve Francii.

Účelnost zavedení nové maximální hranice pracovní doby byla diskutována také na mezinárodním fóru — již v r. 1932 bylo na konferenci Mezinárodní organizace práce rozhodnuto pověřit Správní radu, aby zkoumala možnost realizace zákonné 40hodinové týdenní pracovní doby v členských státech.⁵⁵⁾ Roku 1933 se problematika zkrácení pracovní doby objevila na pořadu konference Mezinárodní organizace práce, a protože nebylo možné nalézt její uspokojivé řešení, udržela se na programu konferencí MOP až do začátku války. Mezinárodní konvence zakotvující princip 40hodinové týdenní pracovní doby, které ve třicátých letech byly přijaty, se setkaly s neúspěchem, o čemž svědčí nepatrný počet ratifikací, které získaly.

Po překonání hospodářské krize se s nastupující konjunkturou postupně znovu zvyšoval rozsah odpracované pracovní doby a začala se v širším měřítku objevovat přesčasová práce. Ve Spojených státech a ve Francii se ukázalo, že limit 40hodinové týdenní pracovní doby nelze ještě považovat za hranici pracovní doby, kterou by bylo možné reálně dodržovat. Zatímco v období hospodářské deprese se 48hodinová týdenní pracovní doba jevila příliš vysokou, v letech hospodářské prosperity se naopak obecně projevovala tendence k jejímu pokračování.

Pokud jde o problematiku náplně volného času pracujících, lze říci, že upoutávala ve dvacátých a zejména ve třicátých letech stále více zájem sociologů a stávala se diskusním tematem řady kongresů. Uplatňovaly se také tendence k institucionalizování různých forem využívání volného času, jednak zakládáním organizací (spolků), soustřeďujících zájemce o určitý způsob trávení volna, jednak tím, že existující organizace, zejména odborové, začaly věnovat zvláštní pozornost vytváření předpokladů pro vhodné prožívání volného času svých členů a jejich rodin. Tato skutečnost měla své kladné i negativní stránky. Kladně lze hodnotit to, že pracujícím se otvíraly nové možnosti prožívání mimopracovní doby, přispívající k re-

⁵⁵⁾ Srov. *La durée du travail*, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 4.

generaci fyzických i duševních sil a poskytující zábavu i poučení. Na druhé straně se však některé organizace snažily zneužívat zájmů pracujících o účast na různých atraktivních formách rekreace a zábavy k demagogickému ovlivňování a imputování zkreslených názorů na politickou situaci — zejména fašistické organizace takto usilovaly o usměrnění volného času pracujících pro své záměry.⁵⁶⁾

§ 4. VZTAH PRACOVNÍ A MIMOPRACOVNÍ DOBY V OBDOBÍ PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE A KVALITATIVNÍ ROZDÍL V PODSTATĚ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY V ZEMÍCH SOCIALISTICKÝCH A KAPITALISTICKÝCH

Rozpoutání válečného konfliktu znamenalo prudké zvýšení dosavadní obecné úrovně délky pracovní doby, zejména ve zbrojním průmyslu. V mnoha zemích se průměrný počet odpracovaných hodin blížil cifře 60 hodin týdně a účinnost zákonů upravujících pracovní dobu byla suspendována. Návrat k nadměrné pracovní době však vedl k podstatnému poklesu produktivity práce, zvýšení absencí a pracovní úrazovosti. Přírůstek objemu produkce, který se zpočátku projevoval, byl většinou vystřídán poklesem ve srovnání s předválečnou úrovní.

Uskutečňování hospodářské rekonstrukce po skončení druhé světové války kladlo značné nároky na extenzivní stránku míry práce, tj. na délku pracovní doby a počet pracovních sil a udržovalo z počátku rozsah pracovní doby na vyšší úrovni, než existovala před válkou. Na počátku 50. let se však požadavek zkrácení pracovní doby začíná již často objevovat v programech odborových organizací. Argumenty podporující tento požadavek mají přitom jiný charakter než v předválečném období — poukazují na zvyšování úrovně produktivity práce v důsledku rychlého technického pokroku a dokazují, že tento proces umožňuje postupně snižovat pracovní dobu bez nebezpečí poklesu objemu produkce.

Proces zkracování pracovní doby, který během 50. a 60. let probíhal v průmyslově vyspělých kapitalistických zemích, se nevyznačoval tak prudkými poklesy pracovní doby, jak tomu bylo ve třicátých letech, nýbrž měl etapovitý ráz. Tento proces neprobíhal automaticky v důsledku příznivého hospodářského vývoje a růstu produktivity práce, nýbrž pod neustálým tlakem organizovaného boje dělnické třídy v těchto zemích. Stejně jako v 19. století a na počátku 20. století, zůstávají požadavky týkající se zkrácení pracovní doby vedle mzdových požadavků nejčastějším důvodem stávek. Není překvapující, že s výhodnou úpravou pracovní doby se setkáváme právě v těch kapitalistických státech, kde existuje vysoká organizo-

⁵⁶⁾ Srov. Gianni Toti, cit. publikace, str. 105.

vanost dělnické třídy a výrazné tradice třídního boje (např. ve Francii, Itálii). Je ovšem třeba brát v úvahu, že ani v těchto státech nedochází k obecnému legislativnímu zakotvení nižších limitů pracovní doby bezprostředně po vytvoření předpokladů pro zkrácení pracovní doby v oblasti ekonomické, nýbrž teprve tehdy, kdy je zkrácení pracovní doby aplikováno již v řadě podniků a odvětví na základě kolektivních smluv.

Zkracování pracovní doby, které probíhalo v 50. a 60. letech v socialistických zemích, se naproti tomu uskutečňovalo jako výraz péče socialistické společnosti o zdokonalování záruk práva na odpočinek, jež se rozvíjí v závislosti na růstu ekonomických potencií socialistického státu. Přechod na nižší limity pracovní doby zde probíhal plánovitě, s přihlédnutím k rezervám růstu produktivity práce. I když se v současnosti setkáváme v právní úpravě pracovní doby některých kapitalistických a socialistických zemí s určitými shodnými řešeními, nelze zapomínat na základní kvalitativní rozdíl v podstatě úpravy pracovní doby v socialistickém pracovním právu a v pracovním právu kapitalistických zemí.

V členských státech Mezinárodní organizace práce nacházíme nyní limity normální pracovní doby nejčastěji mezi 48—40 hodinami týdně, přičemž se používají různé způsoby rozvržení pracovní doby s převažující tendencí k aplikaci 5denního pracovního týdne. Stanovení délky pracovní doby nad úroveň 48 hodin týdně nebo naopak pod úroveň 40 hodin týdně lze naproti tomu považovat za výjimečné. Vzhledem k tomu, že za optimální délku pracovní doby byla v roce 1962 uznána na půdě Mezinárodní organizace práce 40hodinová týdenní pracovní doba, nelze ještě úroveň pracovní doby dosaženou v řadě průmyslově vyspělých zemí pokládat za zcela uspokojující a je třeba i nadále vytvářet předpoklady pro další zkrácení pracovní doby.⁵⁷⁾ Vyšší kvantita mimopracovní doby pracovníků, která se objevila jako výsledek procesu zkracování pracovní doby, způsobila také určité kvalitativní změny ve způsobu prožívání mimopracovní doby. Ve sféře mimopracovní doby se stále výrazněji začal rýsovat časový prostor se specifickou obsahovou náplní — volný čas. Jedná se o časovou kvantitu, jež zbývá pracovníkovi z jeho mimopracovní doby po splnění všech závazků vyplývajících z jeho rodinného a společenského postavení a jejíž obsahovou náplň si zásadně může určovat podle vlastního uvážení. Rozsah volného času pracovníka závisí tedy jednak na celkovém rozsahu mimopracovní doby (neboť volný čas tvoří její součást), jednak na struktuře mimopracovní doby, neboli na tom, jaký podíl z mimopracovní doby připadá na různé aktivity, jejichž realizace je nebo se alespoň jeví pracovníkovi jako nutná. Někteří sociologové vymezují pojem volného času pouze negativně, uve-

⁵⁷⁾ Srov. Doporučení MOP č. 116 o zkrácení pracovní doby, přijaté 26. června 1962 (Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962).

dením základních, pravidelně se opakujících složek mimopracovní doby, které do sféry volného času nepatří.⁵⁸⁾ Zpravidla se do volného času nezahrnují tyto složky mimopracovní doby: a) cesta do zaměstnání a zpět, případně úkony spojené s výkonem práce, ale nezapočítávané do pracovní doby, jako např. převlékání do pracovních oděvů apod.; b) zajišťování chodu domácnosti a péče o příslušníky rodiny (zejména nezletilé, přestárlé), tj. nákupy, příprava pokrmů, úklid, praní aj.; c) doba věnovaná osobní hygieně, požití jídla a spánku.

Obecně lze říci, že v současnosti má složka mimopracovní doby uvedená ad a) tendenci k zabírání větší časové kvantity v důsledku rostoucí urbanizace a prodlužování vzdáleností mezi místem bydliště a pracoviště (vystává proto naléhavost účelného řešení problémů dopravy), zatímco složka uvedená ad b) naplňuje v souvislosti s moderním vybavováním domácností a s rozvojem služeb stále méně časového prostoru. Pokud jde o složku uvedenou ad c), je velmi obtížné obecně konstatovat, zda se její podíl na struktuře mimopracovní doby postupně zvětšuje či nikoli. Některé sociologické průzkumy z posledních let ukazují, že doba spánku je u mnoha pracujících (zejména u zaměstnaných matek) z fyziologického hlediska nedostatečná a že další časový prostor, získaný zkrácením pracovní doby, pohlcují většinou jiné složky mimopracovní doby.⁵⁹⁾ Lze též konstatovat, že pravidelnou složkou mimopracovní doby se u stále většího okruhu pracujících stává čas věnovaný zvyšování nebo udržování kvalifikace. Tato složka, jež je nepochybně velmi významná, může ovšem značnou měrou působit na stlačování časového prostoru jiných složek mimopracovní doby. Nemá-li docházet ke zužování rozsahu volného času pracujících a složky c), což by bylo nežádoucí z hlediska fyziologického pro reprodukci pracovní síly, je třeba hledat řešení nejen ve zkracování pracovní doby, ale i v možnostech zužování časového rozsahu složky a) a b).

Pozitivní vymezení pojmu volného času je mnohem problematičtější, než vymezení negativním způsobem, o čemž svědčí obsahová nejednotnost definic volného času, jež se v sociologické literatuře vyskytují. Podstatu volného času nelze patrně výstižně charakterizovat výčtem činností, jež by měly spadat do jeho rámce, nýbrž je třeba vycházet z funkcí, které by volný čas jako specifická složka mimopracovní doby měl svou náplní uskutečňovat. V sociologické literatuře se často poukazuje na tři základní funkce volného času — funkci odpočinku, funkci zábavy a funkci rozvoje lidské osobnosti prostřednictvím získávání a rozvoje poznatků, schopností

⁵⁸⁾ Srov. Blanka Filipcová, *Člověk, práce, volný čas*, Svoboda 1966, str. 18 a násl.

⁵⁹⁾ Srov. Z. Skórzyński, *Z badań nad budżetem czasu*, *Studia Socjologiczne*, 1962, No. 2, str. 257.

a návyků, které profesionální činnost vzhledem ke své jednostrannosti neumožňuje získat nebo rozvinout.

Rozsah volného času, kterým pracující disponuje, ovšem není vždy tak velký, aby postačoval k realizaci všech funkcí volného času. Nezřídka dochází k tomu, že některá z funkcí volného času vůbec nenachází své uplatnění nebo se realizuje pouze v nedostatečné míře. Avšak ani kvantita volného času zdaleka není jediným faktorem rozhodujícím o realizaci odpočinku, zábavy a zájmových činností sloužících k získávání a rozvoji různých poznatků a schopností. Způsob využívání volného času jednotlivcem je ovlivňován celou řadou činitelů, mezi nimiž jsou determinující zejména věk, pohlaví, zdravotní stav, životní prostředí, vzdělání, povolání, výše příjmů; v kapitalistických státech má zásadní význam pro prožívání volného času třídní příslušnost, případně i náležitost k určité společenské vrstvě.

Přestože je využívání volného času neboli jeho obsahová náplň determinována mnoha činiteli, naskytá se zpravidla jednotlivci několik variant možného využití volného času, z nichž si jednu nebo více volí. Tento moment individuální volby je pro volný čas charakteristický a odlišuje jej od pracovní doby, během níž je pracovník vázán pracovními povinnostmi, i od ostatních složek mimopracovní doby, během nichž se musí zhostit různých závazků plynoucích z jeho rodinného a společenského postavení. Protože možností pro využití volného času je mnohem více než v minulosti a jejich počet stále stoupá, stává se volba mezi nimi obtížnou a vzniká pocit chronické časové tísně, neboť rozsah volného času se nutně jeví nedostatečným vzhledem ke všem možnostem jeho využití. Zároveň se obecně ukazuje, že růst volného času probíhá rychleji než osvojování modelů jeho účelného využití. Sociologické průzkumy odhalují četné projevy neschopnosti vhodně využívat volný čas, jež mohou mít různou podobu; spočívají např. v takovém prožívání volného času, jež neumožňuje kompenzovat únavu a nepřispívá k mentální vyrovnanosti, nýbrž ji naopak narušuje a je vlastně spíše „zabíjením volného času“. Otázka, jak bránit nežádoucím formám využívání volného času je velmi problematická, neboť sféra volného času je vlastní doménou každého jednotlivce a nelze ji narušovat regulativními zásahy. Je však možné působit prostředky moderní pedagogiky a osvěty na kultivaci individuálních zájmů a usměrňovat tak nepřímo i volbu aktivit ve volném čase.

K problematickým jevům, vyskytujícím se při disponování volným časem, patří také konání přesčasové práce či výkon vedlejšího zaměstnání, což do značné míry může představovat negaci volného času pracovníka. Je pozoruhodné, že zájem pracovníků o přesčasovou práci, resp. vedlejší zaměstnání, má v souvislosti se zkracováním pracovní doby stoupající tendenci. Snaha získat dodatečný výdělek přesčasovou prací nebo vedlejším zaměst-

náním a ochota obětovat tomuto cíli většinu nebo i všechny volný čas, se výrazně projevuje zejména v některých kapitalistických státech, kde se normální pracovní doba již ustálila na limitu 40 hodin týdně — např. ve Francii a USA. Tato skutečnost vede některé sociology k názoru, že čím více mají lidé volného času, tím ochotněji se jej zbavují.⁶⁰⁾ Takové tvrzení však hrubě zkresluje skutečnost. Není opodstatněné tvrdit, že pracující neoceňují získaný volný čas, který byl vydobyt více než staletým úporným bojem za zkrácení pracovní doby. Ukazuje se však, že v kapitalistických státech je konání přesčasové práce pro některé pracující, zaměstnané v odvětvích či oborech s nízkou mzdovou hladinou, jediným prostředkem k dosažení poněkud uspokojivější životní úrovně. Kromě toho se pracující často snaží zajistit si lépe prožívání volného času v blízké či vzdálenější budoucnosti — např. o dovolené, v dalších letech či ve stáří — prostřednictvím dodatečného výdělků, získaného na úkor volného času v přítomnosti. Dosavadní vývoj vztahu pracovní a mimopracovní doby nasvědčuje, že bude třeba zaměřit společenské úsilí nejen na vytváření optimální kvantitativní relace mezi sférou pracovní a mimopracovní doby, ale věnovat zároveň pozornost i obsahové náplni těchto sfér, jež pouze ve vzájemném souladu a nikoli v protikladu, mohou přispívat k harmonickému rozvoji lidské osobnosti. V socialistické společnosti, kde péče zaměstnávajících organizací o pracovní podmínky a volný čas pracovníků, jejíž realizaci socialistický stát všestranně napomáhá, tvoří jeden ze základních principů pracovněprávní úpravy, jsou pro dosažení tohoto cíle vytvořeny všechny předpoklady.

⁶⁰⁾ Např. americký sociolog Hervey Swados proslul v sociologické literatuře výrokem: „Čím méně práce, tím méně volného času“ (srov. H. Swados, *Less Work — less Leisure*, Mass Leisure, Glencoe 1958).

PRACOVNÍ DOBA JAKO PRÁVNÍ KATEGORIE

§ 1. DEFINICE POJMU PRACOVNÍ DOBA

Zapojení jednotlivce do systému společenské dělby práce vede k tomu, že jeho časový fond se rozpadá na časové úseky (označované souhrnně jako pracovní doba), během nichž plní povinnosti vyplývající z jeho profesionální aktivity, a na časové úseky, během nichž k realizaci zmíněných povinností nedochází a které proto můžeme označit kontradiktorním pojmem mimopracovní doba.¹⁾ Pracovní a mimopracovní doba představují časové sféry vzájemně na sebe navazující, jež mají v životě pracujícího odlišnou úlohu vzhledem k rozdílům ve své obsahové náplni. Zatímco při prožívání pracovní doby je pracovník stroze determinován povahou konané práce a svými pracovními povinnostmi, způsob prožívání mimopracovní doby zůstává zásadně v jeho dispozici. Mimopracovní doba poskytuje pracovníkovi možnost volby mezi nejrůznějšími druhy činností a nečinností.²⁾ Jedná se ovšem vždy o volbu, která je ovlivňována souhrnem mnoha subjektivních a objektivních činitelů, avšak momenty determinovanosti zdaleka nejsou tak výrazné jako během pracovní doby a jejich působení si pracovník často ani neuvědomuje.

¹⁾ V pracovním právu je mimopracovní doba, která není považována za dobu pracovní, označována zpravidla jako doba odpočinku pracovníka. Např. zákoník práce ČSSR používá termínu „odpočinek pracovníka mezi směnami“ a „odpočinek v týdnu“ pro označení časových úseků mezi pracovní dobou v jednotlivých dnech a týdnech (srov. § 90 a § 92 ZP). Sovětské pracovní právo používá jako protipólu termínu „rabočeje vremja“ termín „vremja otdyha“. Ve francouzském pracovním právu se setkáváme s termíny „repos intercalaire“ pro označení pracovních přestávek a „repos hebdomadaire“ pro označení týdenního odpočinku. V sociologické literatuře je naproti tomu pojem doba odpočinku používán v mnohem užším významu pouze pro označení té části mimopracovní doby, během níž pracovník opravdu odpočívá (pokud jde o pozitivní vymezení obsahu pojmu odpočinek, existují v sociologické literatuře různá stanoviska).

Pokud se v této práci dále vyskytuje termín doba odpočinku, je chápán ve smyslu právním.

²⁾ Srov. Blanka Filipcová, Člověk, práce, volný čas, Sociologická knižnice, Svoboda, Praha 1966, str. 18 a násl.

Rozlišujeme-li sféru pracovní a mimopracovní doby v životě pracujícího, je zároveň nutné si uvědomit, že samostatnost těchto sfér je pouze relativní, neboť prožitky a poznatky získané pracovníkem během pracovní doby ovlivňují způsob prožívání mimopracovní doby a opačně, způsob, jakým pracovník prožívá mimopracovní dobu, nezůstává bez vlivu na jeho pracovní výkon.

Vstupem do pracovního poměru se pracovník zpravidla zbavuje možnosti volně disponovat s tou částí svého časového fondu, kterou zabírá stanovená pracovní doba, během níž musí být k dispozici druhému účastníku pracovního poměru, jemuž přísluší řízení a organizování průběhu pracovního procesu.³⁾ Povinnosti vyplývající z pracovního poměru však zásadně neomezují pracovníka v jeho disponování se zbývajících částí celkového časového fondu, tj. s mimopracovní dobou, neboť během ní dochází k přerušení komunikace s pracovními povinnostmi. Lze říci, že v mimopracovní době pracovníka je jeho pracovní poměr v jakémsi latentním stavu a v pracovní době se pracovní povinnosti vždy znovu aktivizují.

Ve sféře mimopracovní doby již tedy pracovník zásadně není determinován svými pracovními povinnostmi. Je však determinován povinnostmi, které vyplývají z jeho rodinné situace, účastí na společenském životě aj. Sféra mimopracovní doby není proto sférou bezpovinností, spíše se jeví jako časový prostor určený k realizaci mimopracovních závazků a zájmů pracovníka. Při volbě struktury své mimopracovní doby je pracovník nucen vycházet především z poměru své pracovní a mimopracovní doby během jednotlivých kalendářních období; tento poměr je konkrétně určován rozvržením jeho pracovní doby. Relativní stabilita rozvržení pracovní doby umožňuje pracovníkovi zachovávat určité členění mimopracovní doby, jež považuje za vhodné vzhledem k závazkům, potřebám a zájmům, které se snaží v mimopracovní době realizovat.

Při vymezení pojmu pracovní doba ve smyslu pracovněprávním je nutno vycházet z kritérií, umožňujících co nejpřesněji odlišit pracovní a mimopracovní dobu. Definice pracovní doby, s nimiž se setkáváme v učebních pomůckách z oborů pracovního práva nebo v monografiích věnovaných právní problematice pracovní doby, se zpravidla snaží vystihnout dva aspekty:

a) kvantitativní stránku pracovní doby, resp. skutečnost, že rozsah pra-

³⁾ Pro označení zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru budeme dále zásadně používat termínu zaměstnavatel. Pokud však budeme hovořit o pracovněprávní úpravě v socialistických zemích, budeme používat též termínu organizace, který je v těchto zemích běžný. Druhého účastníka pracovního poměru budeme označovat termínem pracovník.

covní doby je určován normativním aktem, případně kolektivní nebo individuální smlouvou;

b) kvalitativní stránku pracovní doby, tj. náplň časového úseku, který je považován za pracovní dobu.⁴⁾

Pro aplikační účely definují v souvislosti s úpravou délky pracovní doby její pojem také akty pracovního zákonodárství některých států a některé mezinárodní konvence, týkající se pracovní doby.⁵⁾

K určování kvantitativní stránky pracovní doby neboli stanovení její délky mohou sloužit různé formy pracovněprávní úpravy. Také metody používané v těchto formách při stanovení délky pracovní doby jsou rozličné. Délka pracovní doby může být určována prostřednictvím stanovení počtu pracovních hodin ve vztahu k různým kalendářním obdobím (dni, týdnů, roku aj.) a různým způsobem může být řešena též problematika přípustných odchylek ve směru snížení či překročení vymezené délky pracovní doby.

Stanovení délky pracovní doby znamená vydělení určitého počtu jednotek času, které se mají stát „pracovními hodinami“, tedy vytvářet ve svém souhrnu pracovní dobu. Pracovní doba tak nachází své kvantitativní vyjádření v časových jednotkách. Kvantitativní relace mezi pracovní a mimo-pracovní dobou však není vytvářena pouze stanovením podílu pracovních hodin na celkovém počtu hodin v rámci příslušného kalendářního období, nýbrž též právní úpravou tzv. doby odpočinku, neboli vymezením určitého podílu hodin, které naopak nemají získat charakter pracovních hodin.

Definice pracovní doby obsažené v literatuře nás obvykle informují o formě pracovněprávní úpravy, prostřednictvím níž je délka pracovní doby v dané zemi upravována, a často označují takto stanovenou délku pracovní doby

⁴⁾ Srov. např. Jiří Chyský, Příručka pracovního práva, Orbis, Praha 1963, str. 36; Jiří Hromada, Karel Witz a kol., Československé pracovní právo (skriptum), SPN 1959, str. 173; Karel Witz a kol., Československé socialistické pracovní právo (skriptum), II. část, SPN 1962, str. 66; Karel Witz a kol., Československé pracovní právo (učebnice), Orbis, Praha 1967, str. 233; Jan Kovářík, Pracovní právo ČSSR, Svoboda, Praha 1966, str. 187; Zbigniew Salwa, Prawo pracy, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1966, str. 132; L. J. Gincburg, Regulirovanije rabočego vremeni v SSSR, Nauka, Moskva 1966, str. 11; L. J. Ostrovskij, Rabočeje vremja po sovětskemu trudovomu zakonodatelstvu, Izdatelstvo AN BSSR, Minsk 1963, str. 34; A. I. Procevsckij, Rabočeje vremja i rabočij deň po sovětskemu trudovomu pravu, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 16; Durand, Cours de droit du travail, Paris 1957, str. 323 a násl.

⁵⁾ Srov. např. belgický zákon čís. 146 z 15. 7. 1964, Belgique 2, Série législative 1964. Zákoník práce AN pojem pracovní doby nedefinuje, zabývá se pouze její délkou a rozvržením (srov. § 83 a násl. ZP). V konvenci MOP čís. 30 se např. v čl. 2 uvádí, že pracovní dobou pracovníků, jichž se tato konvence týká, se rozumí doba, během níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli. Jsou z ní vyloučeny doby odpočinku, během nichž pracovník není k dispozici zaměstnavateli (srov. Conventions et Recommandations, Genève, BIT 1966, Convention sur la durée du travail [commerce et bureau] 1930, str. 195 a násl.).

jako normální či zákonnou pracovní dobu.⁶⁾ V sovětské literatuře se např. používá termínu „norma rabočego vremeni“ pro označení závazného, zákonem stanoveného počtu pracovních hodin za určité kalendářní období.⁷⁾ Pro sovětské pracovní zákonodárství a rovněž pro právní úpravu pracovní doby v jiných socialistických státech je typické, že překračování normální pracovní doby při její aplikaci v pracovněprávních vztazích je přípustné pouze výjimečně a je spojeno s řadou omezení. Naproti tomu právní úprava pracovní doby v kapitalistických státech je většinou k překračování normální pracovní doby mnohem tolerantnější. Uplatňuje se zde koncepce, podle níž význam stanovené délky pracovní doby nespočívá v regulaci počtu pracovních hodin, které mají být pracovníkem v daném kalendářním období odpracovány, nýbrž ve vytvoření jakési demarkační čáry mezi výkonem práce, za niž má pracovník nárok na zvláštní kompenzaci ve formě poskytnutí zvýšené odměny, a výkonem práce, která s touto kompenzací není spojena, neboli v odlišení tzv. přesčasových hodin od ostatních pracovních hodin. V souladu s touto koncepcí je např. definován pojem normální pracovní doby ve zprávě věnované problematice pracovní doby, jež byla publikována v r. 1958 Mezinárodním úřadem práce: „Normální pracovní dobou se rozumí počet pracovních hodin za kalendářní den, týden či jiné určené časové období, nad něž je práce odměňována zvýšenou sazbou, nebo má vzhledem k pracovnímu režimu či zvyklostem platným v podniku výjimečný charakter; může být zakotvena cestou legislativní, kolektivními smlouvami, sentencemi arbitrážních orgánů nebo rozhodnutími kompetentních orgánů pověřených určováním pracovních podmínek.“⁸⁾ V socialistickém pracovním právu vystupuje naproti tomu normální (zákonná) délka pracovní doby především v úloze regulátora skutečně odpracované pracovní doby, a tím i záruky práva pracujících na odpočinek. Na základě stanovené délky pracovní doby si můžeme učinit představu o tom, jaká by měla být kvantitativní relace pracovní a mimopracovní doby v rámci určitých kalendářních období, avšak nezískáváme ještě odpověď na otázku, za jakých předpokladů může být určitá jednotka času zahrnuta

⁶⁾ Zákoník práce nepoužívá v souvislosti s termínem pracovní doba přívlastku normální či zákonná; mluví pouze o pracovní době (srov. § 83 odst. 1), zkrácené pracovní době (srov. § 83 odst. 3) a kratší pracovní době (srov. § 86). Pokud jde o předpisy platné před vydáním zákoníku práce, vyskytoval se v zákoně č. 91/1918 Sb. z. a n. o osmihodinné době pracovní termín „skutečná pracovní doba“, který měl naznačit, že pracovní doba ex lege nezahrnuje dobu pracovních přestávek a kromě toho též termín „pravidelná pracovní doba“ pro účely odlišení práce přesčasové (srov. § 1, odst. 1 a § 6, odst. 4 cit. zák.); zákon č. 45 z roku 1956 Sb. o zkrácení pracovní doby používá při obecném stanovení délky týdenní pracovní doby termínu pravidelná pracovní doba (tento termín byl rovněž dosti často používán v literatuře).

⁷⁾ Srov. např. *Kommentarij k zakonodatelstvu o trude*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 357 a násl.

⁸⁾ Srov. *La durée du travail*, Genève, Bureau international du Travail 1958, str. 18–19.

do pracovní doby, neboli jaká kritéria musí být splněna, aby určitý časový úsek mohl být považován za součást pracovní doby. Zaměříme nyní proto svou pozornost k problematice kvalitativní stránky pracovní doby. Při vymezení pracovní doby z hlediska její obsahové náplně se vyskytují v literatuře různá pojetí, jež můžeme rozdělit zhruba do těchto skupin:

- a) pojetí pracovní doby jako doby, během níž je pracovník povinen vykonávat práci, která mu byla zaměstnavatelem přidělena (svěřena); někteří autoři zároveň dodávají, že během pracovní doby je pracovník povinen řídit se příkazy zaměstnavatele (dodržovat pracovní kázeň);⁹⁾
- b) pojetí, která charakterizují pracovní dobu jako dobu, během níž je pracovník povinen vykonávat pro zaměstnavatele sjednaný druh práce; v některých definicích se rovněž poukazuje na to, že zaměstnavatel je povinen přidělovat během pracovní doby pracovníkovi práci podle pracovní smlouvy;¹⁰⁾
- c) pojetí, podle nichž je pracovní doba dobou, během níž je pracovník povinen nacházet se v dispozici zaměstnavatele;¹¹⁾
- d) pojetí vymezující pracovní dobu jako dobu, během níž je pracovník povinen nacházet se na určitém místě výkonu práce.¹²⁾

Je třeba poznamenat, že také některé normativní akty, upravující pracovní dobu, ji vymezují jako dobu, během níž se pracovník nachází v dispozici zaměstnavatele.¹³⁾

Ve všech uvedených pojetích je tedy charakteristika obsahové náplně pracovní doby podávána tím způsobem, že je uváděna určitá povinnost, kterou je pracovník během pracovní doby vázán, avšak obsah této povinnosti není vymezován shodně. Vystává proto otázka, která z uváděných povinností nejlépe vystihuje náplň pracovní doby.

Vymezení pracovní doby jako doby, během níž je pracovník povinen konat

⁹⁾ Srov. Československé pracovní právo, SPN 1959, str. 173; Igor Tomeš, K úpravě práce přesčas v československém pracovním právu, Acta Universitatis Carolinae II, roč. 1958, str. 173; Československé pracovní právo, Orbis, Praha 1960, str. 70; N. G. Alexandrov, Sovetskoe trudovoe pravo, Kijev 1941, str. 238; M. J. Goldštejn, V. S. Korotkov, Rabočeje vremja i vremja otdyha rabočich i služuščich v SSSR, Gosjurizdat 1959, str. 7; A. I. Procevsij, Rabočeje vremja i rabočij deň po sovětskomu trudovomu pravu, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 16.

¹⁰⁾ Srov. Československé socialistické pracovní právo, SPN 1962, str. 66; Jiří Chyský, Příručka pracovního práva, Orbis, Praha 1963, str. 36; Jan Kovářik, Pracovní právo ČSSR, Svoboda 1966, str. 187.

¹¹⁾ Srov. Zbigniew Salwa, Prawo pracy, Warszawa 1966, Państwowe wydawnictwo naukowe, str. 132.

¹²⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, Rabočeje vremja po sovětskomu trudovomu zakonodatelstvu, Izdatelstvo AN BSSR, Minsk 1963, str. 34.

¹³⁾ Např. čl. 4 belgického zákona č. 146 z 15. 7. 1964 o pracovní době ve veřejných a soukromých sektorech národního hospodářství stanoví, že pracovní dobou se rozumí čas, po který je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli. Zároveň zmíněný článek zmocňuje krále k tomu, aby na žádost příslušné paritní komise přesně vymezil, co je třeba v příslušných odvětvích rozumět pod dikcí „čas, po který je zaměstnanec v dispozici zaměstnavatele“ (srov. Belgique 2, Série législative 1964).

práci přidělenou mu zaměstnavatelem, není v souladu s pojetím těch pracovních právních úprav, které považují za podstatnou obsahovou náležitost pracovní smlouvy ujednání o druhu práce. Pracovní smlouva pak nezakládá povinnost pracovníka konat během pracovní doby jakoukoli přidělenou práci; povinnost konat jiný než sjednaný druh práce může pracovníkovi vzniknout pouze výjimečně v případech, kdy je zaměstnavatel oprávněn převést pracovníka na jiný druh práce.¹⁴⁾ Naproti tomu však nelze bezvýhradně tvrdit, že pracovní doba je vždy dobou, během níž pracovník vykonává sjednaný druh práce. Na charakteru pracovní doby se totiž nic nemění, jestliže během ní pracovník vykonává práci, na kterou byl jednostranným právním úkonem zaměstnavatelem převeden.

Někteří autoři považují za příznačný rys pracovní doby nikoli výkon přidělené či sjednané práce, nýbrž skutečnost, že během pracovní doby se pracovník nachází v dispozici zaměstnavatele. Na podporu svého stanoviska zpravidla uvádějí, že pracovní dobu nelze chápat jako dobu nepřetržitě aktivity pracovníka, neboť průběh pracovního procesu (povaha konané práce) si často vynucuje delší či kratší časové úseky, během nichž musí pracovník setrvat v nečinnosti; nemá však možnost volně rozhodovat o tom, jak těchto intervalů využije, neboť se zpravidla nemůže vzdálit ze svého pracoviště, je povinen očekávat eventuální příkazy apod.

Charakteristika pracovní doby jako doby „disponovatelnosti pracovníkem“ trpí značnou neurčitostí. Zákony, které vymezují pracovní dobu jako dobu, během níž se pracovník nachází v dispozici zaměstnavatele, proto obvykle obsahují zároveň zmocnění pro kompetentní orgány, aby v prováděcích předpisech blíže určily, co se v jednotlivých odvětvích nebo kategoriích povolání rozumí obdobím disponovatelnosti. V souvislosti s tímto pojetím pracovní doby vyvstává problém, zda také pracovní dobu vedoucích pra-

¹⁴⁾ V našem pracovním právu nebylo před vydáním zákoníku práce výslovně zákonem stanoveno, že pracovní smlouva (smlouva služební) musí obsahovat ujednání o druhu práce (služeb), který bude pracovník povinen vykonávat. Z § 1153, 26. hlavy všeobecného občanského zákoníku ve znění III. dílčí novely vyplývá, že „pokud o způsobu a rozsahu služeb není nic smlouveno, musí být konány služby okolnostem přiměřené“. Zákon z 11. 7. 1934, č. 154 Sb. z. a n. o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení — jako zákon speciální — stanovil v § 4, že „druh, způsob i rozsah prací a plat za ně, jakož i podrobné pracovní podmínky mohou být ujednány smlouvou ať písemnou, ať ústní“. Z ustanovení tohoto paragrafu pak dále vyplývalo, že pokud o druhu, způsobu a rozsahu konané práce není nic ujednáno smlouvou, je v tomto směru rozhodující místní zvyk platný pro podnik, v němž zaměstnanec pracuje; nebylo-li ani místních zvyklostí, platila domněnka, že jestliže pracovník koná práci přiměřené poměrům a rozsahu podniku. V teorii pracovního práva v období počátku 60. let byl však uplatňován názor, že ujednání o druhu práce, který bude pracovník povinen vykonávat, je třeba považovat za nezbytný obsahový znak pracovní smlouvy, neboť dosažený stav dělby práce a soustava plánovitě přípravy na povolání to nutně vyžadují (srov. např. Československé pracovní právo, SPN 1962, str. 5). Zákoník práce ČSSR již výslovně stanovil, že v pracovní smlouvě musí být ujednán druh práce nebo označena funkce, kterou bude pracovník vykonávat (srov. § 29 odst. 1 ZP).

covníků lze charakterizovat jako dobu disponovatelnosti. Je nepochybné, že pokud lze u těchto pracovníků mluvit o momentu disponovatelnosti, vystupuje zde tento moment v značně modifikované podobě, neboť tito pracovníci jsou při výkonu práce determinováni především rozsahem své kompetence. Normativní akty některých států, vycházející z pojetí pracovní doby jako doby disponovatelnosti, nevztahují ustanovení o délce pracovní doby na ty kategorie pracovníků, u nichž se moment disponovatelnosti nevyskytuje nebo je značně omezen, zejména na pracovníky zastávající vedoucí funkce nebo pracovní místa spojená se zvláštní důvěrou.¹⁵⁾ Zákonná úprava pracovní doby v socialistických státech naproti tomu zásadně nevylučuje tyto kategorie pracovníků z rozsahu své osobní působnosti.¹⁶⁾

Moment disponovatelnosti není tedy u všech pracovníků výrazným rysem pracovní doby. Prvek disponovatelnosti, resp. organizační podřízenosti pracovníka při realizaci pracovních povinností je nepochybně významný z hlediska uskutečňování řídicí funkce v kooperovaném pracovním procesu, jež přísluší zaměstnávajícímu účastníku pracovního poměru, avšak neumožňuje zcela obecně vyjádřit podstatu náplně pracovní doby.

Obraťme konečně pozornost na definice pracovní doby, jež nepovažují za nejpodstatnější to, že pracovník je povinen během pracovní doby vykonávat svěřenou nebo sjednanou práci, ani nezdůrazňují moment disponovatelnosti, nýbrž poukazují na povinnost pracovníka nacházet se během pracovní doby na určeném místě výkonu práce. Např. sovětský autor L. J. Ostrovskij vyslovuje ve své monografii názor, že kalendářní doba se stává pro pracovníka pracovní dobou od okamžiku, kdy je povinen být podle rozvrhu pracovní doby, grafikonu směnnosti nebo příkazu vedení na místě výkonu práce, a přestává být pracovní dobou, jakmile je pracovník oprávněn opustit své pracoviště.¹⁷⁾ Ve vázanosti k určitému místu výkonu práce spatřuje podstatný rys pracovní doby.

¹⁵⁾ Srov. např. kanadský kodex práce, Canada 1, Série législative 1965; holandský zákon č. 30 z 2. ledna 1964, Pays Bas 1, Série législative 1964; etiopský zákon č. 302 z 30. 12. 1964, Éthiopie 1, Série législative 1964; belgický zákon č. 14 z 15. 7. 1964, Belgique 2, Série législative 1964.

¹⁶⁾ Např. zákoník práce ČSSR nevylučuje ze zákonné úpravy pracovní doby určité kategorie zaměstnanců v pracovním poměru. Zák. č. 91/1918 Sb. z. a n., který obecně upravoval otázky pracovní doby před účinností zákoníku práce, sice výslovně nevylučoval z rozsahu své osobní působnosti zaměstnance zastávající vedoucí místa, avšak v jurisdikci bylo za předmnichovské republiky zastáváno stanovisko, podle něhož „u toho, kdo v podniku zastává odpovědné místo orgánu, jemuž náleží podnik řídit, vést a spravovat, nelze výkony nad osmihodinovou pracovní dobu pokládat za zvláštní práce přesčas“, a to s odůvodněním, že pojem zaměstnanec, používaný cit. zákonem, „může platit jen pro osoby, jejichž denní pracovní výkonnost podle povahy zaměstnání jest a může být omezena na určitý počet hodin“ (srov. Sbírku rozhodnutí Nejvyššího soudu v Brně ve věcech civilních, č. 4173 z r. 1924).

¹⁷⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, cit. publikace, str. 32.

Ujednání o místě výkonu práce bývá zpravidla součástí obsahu pracovní smlouvy. Např. zákoník práce ČSSR řadí toto ujednání dokonce k podstatným obsahovým náležitostem pracovní smlouvy (srov. § 29 odst. 1 ZP). Pro pracovníka má ujednání o místě výkonu práce význam především z toho hlediska, že je oprávněn vyžadovat, aby mu sjednaný druh práce byl zásadně přidělován v rámci smluvně určeného místa výkonu práce. Jednostranný zásah zaměstnavatele do tohoto oprávnění se připouští pouze výjimečně, za určitých podmínek. Stabilizace výkonu práce na určené místo a stanovený rozvrh pracovní doby umožňují pracovníkovi vytvořit si a pravidelně dodržovat určitý osobní časový režim. Pro zaměstnavatele má naopak ujednání o místu výkonu práce důležitý význam zejména z hlediska kontroly dodržování a využívání stanovené pracovní doby. Účastníci pracovního poměru si ovšem mohou ujednat i takové místo výkonu práce, které se nebude nacházet v některém z organizačních útvarů podniku. Je též nutné brát v úvahu, že charakter výkonu práce v některých povoláních vylučuje možnost přesně lokalizovat realizaci pracovních povinností. V takových případech často nelze ani vyžadovat na pracovníkovi dodržování přesně stanoveného rozvrhu při výkonu práce a je nutné používat specifické formy evidence pracovní doby. Vázanost pracovníka na určité, přesně vymezené místo výkonu práce tedy netvoří ve všech případech neodlučný rys pracovní doby.

Domnívám se, že nelze výstižně charakterizovat pracovní dobu tím, že poukážeme pouze na určitou povinnost pracovníka, jež má být během pracovní doby realizována. Viděli jsme, že žádná z uváděných povinností sama o sobě plně nevystihovala kvalitativní stránku pracovní doby. Uvážíme-li, že součástí obsahu pracovního poměru je celý souhrn povinností pracovníka, které mohou vyplývat z pracovní smlouvy, právních předpisů, kolektivní smlouvy, pracovního řádu i příkazů vedoucích pracovníků, je velmi problematické poukazovat při vymezení pracovní doby pouze na jednu z nich a opomíjet všechny ostatní povinnosti, které se rovněž realizují během pracovní doby. Kromě toho lze stěží souhlasit s tím, aby pracovní doba byla pojímána pouze jako časový prostor určený pro realizaci povinností pracovníka, neboť je zároveň časovým prostorem, během něhož i druhý účastník pracovního poměru je povinen realizovat své povinnosti. Při vymezení obsahové náplně pracovní doby je proto třeba přihlížet k povaze obsahu pracovního poměru jakožto souhrnu vzájemných povinností a jim odpovídajících oprávnění účastníků pracovního poměru. Specifičností tohoto pracovněprávního vztahu je, že pro realizaci povinností a oprávnění jeho účastníků je v podobě určené délky pracovní doby vymezen určitý časový prostor. Účastníci pracovního poměru plní své povinnosti v intervalech pracovní doby, pravidelně se střídajících s intervaly mimopracovní doby. Doba plnění má zde jiný význam než např. v oblasti občanského

práva, kde vystupuje buď v podobě stanoveného prvního a posledního dne lhůty, v níž má dojít ke splnění, či pouze jako poslední den, během něhož může dojít ke včasnému splnění. Věda občanského práva rozeznává dobu splnění stanovenou ve prospěch dlužníka, věřitele nebo obou.¹⁸⁾ Je-li tato doba stanovena ve prospěch dlužníka, znamená to, že věřitel nemůže splnění dříve požadovat, ale dlužník je oprávněn splnit i dříve než ve stanovené době splnění a věřitel je povinen předčasné splnění přijmout. Je-li stanovena ve prospěch věřitele, pak dlužník nemůže plnit dříve než ve stanovené době splnění a věřitel může předčasné splnění odmítnout. Je-li doba splnění stanovena ve prospěch obou, jsou věřitel i dlužník dobou splnění vázáni a žádný z nich se nemůže od ní odchýlit bez souhlasu druhého.

Pracovní doba představuje naproti tomu dobu, která má být naplněna realizací povinností obou účastníků pracovního poměru, tzn. že každý ze subjektů pracovního poměru je během ní nejen povinen své povinnosti plnit, ale zároveň oprávněn vyžadovat příslušné plnění z druhé strany. K přechodnému zproštění výkonu povinností, vyplývajících z pracovního poměru, může docházet pouze výjimečně.¹⁹⁾ Existence pracovního poměru se nevyčerpává splněním, jako je tomu u některých občanskoprávních vztahů, nýbrž nachází svůj projev v mnohonásobných, periodicky se opakujících intervalech vzájemného plnění, vytvářejících pracovní dobu.

Pracovní smlouvou se pracovník zpravidla zavazuje osobně vykonávat pro zaměstnavatele určitý druh práce a zaměstnavatel naproti tomu přidělovat pracovníkovi práci odpovídající sjednanému druhu práce. K těmto povinnostem účastníků pracovního poměru se přidružuje řada dalších povinností, které se týkají způsobu plnění uvedených povinností (např. povinnost pracovníka konat práci svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, řídit se při výkonu práce pokyny vedoucích, povinnost zaměstnavatele vytvářet příznivé pracovní podmínky pro výkon přidělované práce, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci aj.). Na rozdíl od povinností konat a přidělovat sjednaný druh práce, připadá pro zakotvení těchto dalších povinností účastníků pracovního poměru v úvahu nejen pracovní smlouva, ale i řada různých forem pracovněprávní úpravy (např. normativní akty, kolektivní smlouvy, pracovní řády). Povinnosti vyplývající z pracovního poměru nemohou však být vyčerpávajícím způsobem určeny ani pracovní smlouvou, ani kolektivní smlouvou či právním předpisem, ba dokonce ani jimi dohromady.²⁰⁾ Konkretizace některých povinností může

¹⁸⁾ Srov. Učebnice československého občanského práva, I, Orbis, Praha 1965, str. 354.

¹⁹⁾ Srov. Eva Novotná, Igor Tomeš, K problémům suspenze pracovní smlouvy, Právník č. 8, roč. 1967, str. 726 a násl.

²⁰⁾ Srov. Marie Kalenská, Socialistická pracovní kázeň, ČSAV, Praha 1965, str. 74.

být prováděna teprve v průběhu pracovního procesu, a to příkazy, pokyny a instrukcemi vedoucích pracovníků. Je třeba zdůraznit, že pracovní doba je časovým prostorem vyhrazeným jak pro realizaci povinností konat a přidělovat sjednaný druh práce, tak i pro realizaci dalších povinností účastníků pracovního poměru, jež na tyto povinnosti navazují a jejichž plnění předpokládá uskutečňování těchto povinností.

Povinnosti pracovníka, tvořící součást obsahu jeho pracovního poměru, jsou zásadně spojeny s jeho pracovní dobou, váží se na ni, kdežto mimo tuto dobu zaměstnavatel zpravidla nemá oprávnění vyžadovat na pracovníkovi jejich plnění nebo dávat mu příkazy.²¹⁾ Pracovník je od vzniku pracovního poměru oprávněn vyžadovat, aby mu byla přidělována práce podle pracovní smlouvy, neboť je to povinností zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru. Tato povinnost zaměstnavatele je ovšem rovněž spojena s pracovní dobou. Mimo určenou pracovní dobu zpravidla není pracovník oprávněn domáhat se přidělování práce.²²⁾ Zaměstnavatel je naproti tomu nucen určovat pracovníkům množství práce, neboli rozsah pracovních úkolů pro určitá časová období v závislosti na stanovené délce pracovní doby. Jinak řečeno, množství práce vyžadované na pracovníkovi neurčuje délku jeho pracovní doby, nýbrž naopak se musí stanovené délce pracovní doby přizpůsobovat.

Je možné klást si otázku, zda pracovníkovi mohou vyplývat z pracovního poměru též povinnosti, jež by se nerealizovaly v pracovní době, případně výhradně v pracovní době a které by tedy pracovníka zatěžovaly v jeho mimopracovní době. Na tuto otázku lze odpovědět kladně — takové povinnosti se vyskytují, mají však specifický ráz a nevyvracejí obecně platnou zásadu, že povinnosti účastníků pracovního poměru se realizují v pracovní době. Jako příklad takové povinnosti by bylo možno uvést povinnost pracovníka stanovenou v § 171 odst. 2 zákoníku práce ČSSR: „Je-li k odvrácení škody hrozící organizaci neodkladně třeba zákroku, je pracovník povinen zakročit; nemusí tak učinit, brání-li mu v tom důležitá okolnost nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo spolupracovníky, popřípadě osoby sobě blízké.“ Je zřejmé, že pracovník není zproštěn plnění uvedené povinnosti, jestliže zjistí hrozící škodu v mimopracovní době, např. při odchodu z podniku po skončení směny. Bylo by rovněž možné poukázat na to, že někteří pracovníci jsou ustanoveními zvláštních předpisů či pracovního řádu vázáni takovými povinnostmi, jako je např. povinnost zachovávat úřední tajemství nebo zdržet se na veřejnosti takového chování,

²¹⁾ K problematice překračování délky pracovní doby viz podrobněji kapitolu pátou.

²²⁾ Pracovněprávní úpravy některých států však umožňují, aby v pracovní smlouvě bylo ujednáno, že pracovníkovi bude v určitém rozsahu přidělována přesčasová práce nad stanovený limit pracovní doby (srov. např. finský zákon z 30. 12. 1965, Finlande 1, Série législative 1965).

jímž by pozbyli účty ze strany spoluobčanů apod. I když se v těchto případech nejedná o povinnosti, jejichž realizace by předpokládala spotřebu času, neboť jejich obsahem je „zdržet se něčeho“, je nutné připustit, že momenty determinovanosti pracovníka se zde přenášejí i do oblasti mimo-pracovní doby.

Za součást obsahu socialistické pracovní kázně bývá pokládáno i dodržování těch povinností pracovníků, jež mají charakter morálně politický a jejichž plnění nelze vynutit právními sankcemi.²³⁾ Patří k nim zejména povinnost pracovníka zvyšovat svou odbornou a ideologickou úroveň a účastnit se na rozvoji, řízení a kontrole činnosti organizace. Realizace těchto povinností patří nepochybně k předpokladům úspěšné činnosti socialistické organizace jako celku. Jedná se o povinnosti, které se v socialistické společnosti realizují jak ve sféře pracovní doby, tak ve sféře mimo-pracovní doby.²⁴⁾

Zaměstnávající účastník pracovního poměru disponuje během pracovní doby vůči pracovníkům oprávněními, která jsou nutná pro realizaci řídicí a koordinátorské funkce při zajišťování náležitého průběhu pracovního procesu, avšak je rovněž vázán četnými povinnostmi, jež směřují především k zabezpečování požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a k usnadňování pracovního výkonu. Do mimopracovní doby pracovníků není zásadně zaměstnavatel oprávněn zasahovat (výjimku činí případy pracovní pohotovosti a důvody opravňující k nařízení práce přesčas). Je typické, že normy pracovního zákonodárství neumožňují zaměstnavateli determinovat chování pracovníka v mimopracovní době.²⁵⁾ To však neznamená, že v mimopracovní době nemůže existovat žádné „pouto“ mezi zaměstnavatelem a pracovníky. Z hlediska stabilizace vzniklých pracovně-právních vztahů je velmi významné, zda vedení podniku věnuje pozornost nejen pracovnímu prostředí a různým objektivním faktorům, které na pracovníka působí během pracovní doby, ale snaží se vytvářet též příznivé

²³⁾ Srov. Marie Kalenská, cit. publikace, str. 55 a násl.

²⁴⁾ V socialistických státech jsou právními předpisy upravovány tzv. pracovní úlevy pro studující při zaměstnání. Náročnost studia při zaměstnání ovšem vyžaduje od pracovníků také četné oběti z vlastního volného času.

²⁵⁾ Naproti tomu v období feudalismu bylo pro postavení námezdních pracovníků (tzv. nádeníků, čeledí) typické, že zaměstnavatel (tzv. hospodář) mohl podstatně ovlivňovat způsob jejich života i mimo dobu výkonu služeb, k nimž byli najati. Souviselo to se skutečností, že místo pracoviště a místo bydliště zpravidla nebylo u těchto pracovníků výrazněji odděleno, neboť bývali ubytováni se členy svých rodin v domácnosti (sídle) hospodáře. Je pozoruhodné, že např. ještě v r. 1866 byl vydán pro Čechy čelední řád č. 11/1866 z. z. (cit. čelední řád se nevztahoval na území Prahy), který zcela zřetelně nese stopy feudálního pojetí námezdní práce. Obsahoval např. v § 16 ustanovení o tom, že „když čeledín uváže se na službu, stane se společníkem domácím a přijde pod zvláštní dohled hospodáře. Hospodář má jej vésti k tomu, aby v domě i mimo dům mravně a slušně se choval, a má ho přidržovati, aby navštěvoval služby boží v neděli a ve svátek...“

podmínky pro využívání mimopracovní doby svých pracovníků a jejich rodin. Ukazuje se, že je žádoucí, aby zaměstnavatel plnil určité povinnosti i ve vztahu ke sféře mimopracovní doby svých pracovníků, neboť je tím příznivě ovlivňována reprodukce pracovní síly, což nachází svůj odraz v kvantitativních i kvalitativních výsledcích pracovníků. Vhodným nástrojem pro úpravu těchto závazků jsou zejména kolektivní smlouvy.

Pozitivní zásahy zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru do sféry mimopracovní doby pracovníků jsou plně opodstatněné také z toho hlediska, že svědomité plnění všech povinností, spadajících do obsahu pracovní kázně, často vyžaduje určitou spotřebu času i v mimopracovní době.²⁶⁾ Vytváření podmínek pro vhodné využívání volného času pracovníků (např. výstavbou podnikových rekreačních, kulturních a sportovních zařízení) je proto také určitou kompenzací za čas, který pracovníci obětují v souvislosti s výkonem svého povolání ze své mimopracovní doby.²⁷⁾

Z naší předešlé úvahy tedy vyplývá, že pracovní doba je určena pro realizaci většiny povinností a jim odpovídajících oprávnění účastníků pracovního poměru.²⁸⁾ Při definování obsahové náplně pracovní doby není proto vhodné spokojit se s tím, že poukážeme pouze na určitou základní povinnost, kterou je pracovník během pracovní doby vázán. Pracovní doba je totiž zároveň dobou, během níž je zaměstnavatel vázán vůči pracovníkovi jednak základní povinností přidělovat sjednaný druh práce, jednak povinnostmi, které na tuto základní povinnost navazují a předpokládají její realizaci.

Pro účely obecně teoretického vymezení obsahové náplně pracovní doby bude patrně nejvhodnější, vyjdeme-li z charakteristiky pracovní doby jako

²⁶⁾ Ukazuje se, že úspěšný výkon zejména tvůrčí, kvalifikované práce nutně předpokládá, že pracovník věnuje pozornost problematice svého povolání i mimo svou pracovní dobu. Výstižně vyjadřuje tuto skutečnost Radoslav Selucký v publikaci *Člověk a jeho volný čas*, kde říká: „Rytmus práce tvůrčího pracovníka stírá do značné míry pevnou hranici mezi pracovní a mimopracovní dobou...“, mám na mysli např. nutnost sledovat vývoj daného oboru, což je nevyhnutelné, nikoliv ke zvýšení, ale dokonce k pouhému udržování kvalifikace...“ (srov. Radoslav Selucký, *Člověk a jeho volný čas*, Československý spisovatel, Praha 1966, str. 108).

²⁷⁾ V naší platné pracovněprávní úpravě jsou organizacím ukládány jednak povinnosti, jejichž plnění má ovlivňovat využívání pracovní doby tak, aby výkon práce byl kvalitní, hospodárný a bezpečný, a zároveň tak, aby práce přinášela pracovníkům uspokojení a příznivě působila na jejich všestranný rozvoj (srov. § 139 odst. 1 ZP), jednak povinnosti, které mají kladně ovlivňovat prožívání mimopracovní doby pracovníků a jejich rodin (srov. § 140 ZP). Míra realizace těchto povinností, zejména povinností týkajících se sféry mimopracovní doby pracovníků, je ovšem závislá na prostředcích, které jsou na základě dosažených hospodářských výsledků v organizacích pro tyto účely vytvářeny (srov. podrobněji Jan Kovářík, K otázce vzájemných vztahů mezi uplatňováním hmotné zainteresovanosti a péčí o pracovní podmínky při realizaci zákoníku práce, *Právník* č. 5, roč. 1966, str. 420).

²⁸⁾ Z tohoto pojetí obsahové náplně pracovní doby vycházela autorka této studie při vymezení pojmu pracovní doby v prvním oddílu kapitoly XII. učebnice *Československé pracovní právo*, Orbis, Praha 1967.

časového prostoru určeného pro realizaci základních povinností účastníků pracovního poměru a povinností na ně navazujících, jež směřují k zajištění náležitého průběhu pracovního procesu.

Snaha vymezit náplň pracovní doby konkrétněji, poukázáním na některé povinnosti pracovníka, by mohla vést k příliš úzkému, jednostrannému chápání této instituce pracovního práva. Pro aplikační účely je však žádoucí, aby v souvislosti se stanovením délky pracovní doby byla též určena přesná kritéria pro rozlišování pracovní a mimopracovní doby, tzn. stanovení, které časové úseky lze započítávat do pracovní doby. Je třeba brát v úvahu, že některé časové úseky, které nejsou určeny k realizaci povinností účastníků pracovního poměru, mohou být v pracovněprávní úpravě posuzovány na základě právní fikce jako výkon práce, tj. kladeny na roveň pracovní době, neboli započítávány do pracovní doby. Součástí sféry pracovní doby se tak stávají také intervaly, během nichž pracovník nebyl povinen plnit své pracovní úkoly (např. pracovní přestávky, přestávky na kojení u zaměstnaných matek).

§ 2. STRUKTURA ZAPOČÍTATELNÉ PRACOVNÍ DOBY

I. PROBLEMATIKA ČASOVÝCH ÚSEKŮ, KTERÉ JE MOŽNÉ ZAPOČÍTÁVAT DO PRACOVNÍ DOBY

Obdobně, jako se historicky měnil počet pracovních hodin reprezentujících normální pracovní dobu, nezůstávala neměnným činitelem ani struktura pracovní doby, tj. náplň časových úseků, jež byly evidovány jako pracovní doba. Řešení otázky, co lze považovat za pracovní dobu, neboli co lze započítávat pracovníkovi do počtu odpracovaných hodin, doznalo ve vývoji pracovního zákonodárství četné změny, i když zdaleka ne tak převratné, jako otázka délky pracovní doby.

Je nepochybné, že doba, během níž pracovník konal pro zaměstnavatele v souladu s rozvržením pracovní doby sjednaný druh práce, mu musí být započítána jako odpracovaná pracovní doba. Evidence odpracovaného počtu pracovních hodin znamená pro pracovníka potvrzení plnění jeho základní povinnosti, vyplývající z pracovní smlouvy, neboli realizace pracovního závazku. Jestliže naopak pracovní závazek nebyl v daném kalendářním období realizován, znamená to zároveň, že nebyly realizovány ani povinnosti týkající se způsobu plnění pracovního závazku. Odpracovaná pracovní doba je vlastně důkazem o realizaci základních povinností účastníků pracovního poměru, neboli stvrzuje, že došlo k přidělování a konání práce. Rozsah této pracovní doby se promítá do nároku pracovníka na ekvivalent za plnění pracovních povinností v podobě mzdy. Realizaci pracovních povinností během pracovní doby nelze chápat jako

nepřetržitou fyzickou či duševní aktivitu pracovníka. Moderní výrobní proces shrnuje různé děje probíhající při záměrné přeměně výchozích látek či pracovních předmětů ve výsledný produkt. Ekonomika práce rozlišuje ve výrobním procesu dvě navzájem spojené a na sebe působící složky: technologický proces a pracovní proces.²⁹⁾ Technologický proces je chápán jako ta složka výrobního procesu, v níž bezprostředně dochází ke kvantitativním nebo kvalitativním změnám pracovního předmětu, tedy ke změně jeho tvaru, skupenství apod. Jestliže se k bezprostřední změně pracovního předmětu vynakládá současně živá práce, je technologický proces zároveň procesem pracovním. Pracovní proces je charakterizován jako proces, v němž pracovník využívá své pracovní schopnosti a pracovních prostředků buď bezprostředně k přetváření pracovního předmětu ve výsledný produkt, anebo k takovému přetváření více či méně přispívá. Lze říci, že rozhodující význam pracovního procesu spočívá v tom, že v rámci výrobního procesu představuje záměrnou, řídicí a cílevědomou složku.

Je zřejmé, že pracovní proces jako součást výrobního procesu je úzce spojen s technologickým procesem a je jím také více nebo méně ovlivňován. Zvláštnosti technologického procesu v různých výrobních odvětvích podmiňují charakteristické zvláštnosti pracovních procesů. Způsob, jakým pracovník může během pracovní doby zasahovat do výrobního procesu, je velmi různorodý. Do pracovní doby je třeba zahrnovat nejen časové úseky naplněné aktivitou pracovníka, tj. jeho zásahy do výrobního procesu, nýbrž i časové úseky, během nichž je pracovník nucen figurovat pouze jako pasivní účastník technologického procesu, neboť technologické a pracovní procesy se nemohou vždy překrývat. Náplň a skladba pracovních činností, které se během pracovní doby uskutečňují, jsou analyzovány prostřednictvím různých metod studia pracovního procesu (tzv. časové studie, pohybové či prostorové studie nebo též komplexní studie pracovního procesu, které jsou syntézou časových a prostorových studií). K základním metodám průzkumu času vynakládaného pracovníkem v průběhu celé pracovní směny patří snímky pracovního dne, jejichž účelem je zjišťovat druhy a rozsah spotřeby pracovního času, druhy a velikost časových ztrát a odhalovat příčiny jejich vzniku. Údajů získaných snímky pracovního dne lze proto využívat ke zdokonalování různých stránek organizace práce (k zlepšování jednotlivých forem vnitropodnikové dělby a kooperace práce, k vypracování efektivnějších pracovních postupů apod.) a k zvýšení úrovně normování práce.³⁰⁾ Z hlediska ekonomického jde především o zvýšení koeficientu využívání pracovní doby, dosažení optimální kondenzace pra-

²⁹⁾ Srov. Základy organizace a normování práce v podniku, SPN, Praha 1964, str. 45 a násl.

³⁰⁾ Srov. tamtéž, str. 69.

covních činností, jež se během pracovní doby realizují. Projevuje se zejména snaha zúžit na minimum časový prostor, který v pracovní době (v délce pracovní směny) zaujímají tzv. práce přípravného, doplňkového a závěrečného charakteru.

Spotřeba času při těchto pracích není přímo úměrná objemu vykonané práce. Naopak, čím nižší je tato spotřeba, tím větší časový prostor může v pracovní době připadat na vlastní technologické a pracovní procesy. Nelze však opomíjet, že konání těchto prací má důležitý význam pro zajištění správného průběhu technologických a pracovních procesů, tj. pro kvalitativní pracovní výsledky. I když patří k úkolům organizace práce snižovat podíl prací přípravných, doplňkových a závěrečných na celkové pracovní době, nebylo by správné dobu trvání těchto prací z pracovní doby vylučovat, tzn. neevidovat dobu, během níž se pracovník věnuje těmto pracím, jako součást jeho pracovní doby.

Pokud by doba trvání zmíněných prací nebyla zahrnována do pracovní doby, znamenalo by to její přesunutí do sféry mimopracovní doby pracovníků. Pracovněprávní úpravy jednotlivých států se v řešení otázek započítávání výkonu prací přípravných, doplňkových a závěrečných do pracovní doby různí, a to nejen v měřítku mezinárodním, ale i v rámci národních legislativ.³¹⁾

V kapitalistických státech se v počátcích industrializačního období tyto práce většinou nezahrnovaly do pracovní doby. Bylo obvyklé, že např. práce údržbářské a práce spojené s čištěním pracovních prostředků a úklidem pracoviště měly být vykonávány pracovníky po skončení jejich směny, tedy mimo rozsah pracovní doby.³²⁾ Přirozeným důsledkem této skutečnosti byla snaha dělníků zhostit se alespoň zčásti těchto prací v pracovní době a čelit tak prodlužování doby pobytu na pracovišti. Nelze se divit ani tomu, že dělníci čistili stroje při provozu, vydávající se často nebezpečí smrtelných úrazů, aby si uhájili nepatrný rozsah volna, který jim při tehdejší nadměrné délce pracovní doby zbýval. Později se začínají objevovat v některých normativních aktech v souvislosti se stanovením maximální délky pracovní doby i ustanovení týkající se způsobu kalkulace pracovní doby, v nichž se výslovně stanoví, že práce pomocného rázu (tj. práce přípravné, doplňkové a závěrečné) se započítávají do pracovní doby. Význam těchto ustanovení z hlediska rozšiřování volna pracovníků byl však značně zeslabován tím, že bylo zpravidla umožněno, aby práce pomocného rázu byly konány soustavně jako práce přesčasové, a to dokonce bez zvláštního ome-

³¹⁾ Srov. La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 85 a násl.

³²⁾ Srov. Bedřich Engels, Postavení dělnické třídy v Anglii, Svoboda 1950, str. 134 a násl.

zení, která jinak platila pro konání přesčasových prací.³³⁾ Prakticky to znamenalo, že pomocné práce i nadále prodlužovaly dobu pobytu pracovníka na pracovišti a rozšiřovaly sféru jeho pracovní doby na úkor mimo-pracovní doby.

Zatímco zahrnutí doby realizace pracovního závazku do pracovní doby nevzbuzuje pochybností, neboť vytváří podstatnou část, jakousi „páteř“ náplně pracovní doby, jeví se tedy problematicky započítávání těch časových úseků, během nichž dochází k úkonům, které nejsou výslovně vymezeny jako povinnost pracovníka, avšak jsou nutné pro úspěšný průběh výkonu sjednaného druhu práce. Nejednotným způsobem jsou v pracovně-právních úpravách řešeny zejména otázky kalkulace nutných úkonů před započítáním výkonu práce a po jeho skončení (převlékání do pracovních oděvů, mytí), intervalů během nichž dochází k tzv. předávání směny, přípravě pracovních prostředků, úklidu pracoviště aj.³⁴⁾ I když započítávání těchto časových úseků představuje problematiku vyskytující se pouze u specifických druhů povolání, týká se řešení těchto otázek poměrně rozsáhlého okruhu pracovníků (např. v průmyslu těžebním a chemickém). Pracovníky, kteří se věnují těmto povoláním, je třeba chránit před tím, aby do struktury jejich mimopracovní doby byly přenášeny rozsáhlejší časové intervaly spojené s výkonem povolání a takto zužován rozsah jejich volného času. Tento úkol nemůže plnit pouze obecný normativní akt. Zákonná úprava by však měla stanovit jako obecný princip, že tyto časové úseky jsou rovněž součástí pracovní doby a svěřit podrobnější úpravu těchto otázek kolektivním smlouvám a pracovním řádům.

Započítávání doby prací pomocného rázu (v nejširším slova smyslu) do pracovní doby může zároveň působit jako významný stimul pro zvýšení úrovně organizace práce. Znamená totiž, že zaměstnávající účastník pracovního poměru je zainteresován na vytváření takových podmínek, za nichž by tyto práce (úkony) probíhaly co nejefektivněji a jejich podíl na pracovní době byl co nejnižší. Také z hlediska požadavků bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je žádoucí považovat práce pomocného rázu za součást pracovní doby, jak ukázaly zkušenosti z minulosti. Rozsah prací pomocného rázu, které pracovník musí konat kromě výkonu své vlastní práce, se s postupující specializací práce v moderním výrobním procesu podstatně zúžil (např. práce údržbářské se staly vlastní pracovní náplní určitých pracovníků a ostatní pracovníci jimi nemusí být zatěžováni). Přesto existují dosud četné kategorie pracovníků, u nichž si výkon povov-

³³⁾ Např. zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. umožňoval, aby práce pomocné, které nutné předcházejí výrobě nebo po ní následují, byly konány nad stanovenou pracovní dobu bez zvláštního povolení ke konání přesčasové práce (srov. § 7 odst. 1 cit. zák.).

³⁴⁾ Srov. La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 87.

lání vyžaduje kromě doby realizace pracovního závazku ještě další spotřebu času a jejichž doba pobytu na pracovišti podstatně převyšuje délku jejich pracovní doby.

Vyskytují se též povolání, při jejichž výkonu jsou pracovníci povinni dostavovat se ve stanovenou dobu na určené místo, které však není totožné s místem, na němž bude během pracovní směny docházet k plnění pracovních povinností (řada povolání v oblasti dopravy, zemědělství a lesního hospodářství, těžebního průmyslu, stavebnictví aj.). Vzhledem k tomu, že doprava pracovníka z určeného shromaždiště na vlastní pracoviště pak předpokládá určitou spotřebu času, vzniká otázka, zda lze tuto spotřebu času, předcházející vlastnímu započetí výkonu práce, zahrnovat do pracovní doby. Legislativy ani praxe neřeší tuto otázku podle jednotných principů. V pracovněprávních úpravách členských států Mezinárodní organizace práce se zatím výrazněji projevila tendence zahrnovat do pracovní doby dobu sestupu a výstupu při pracích pod zemí.³⁵⁾ Ukazuje se také, že tam, kde na základě kolektivních smluv tvoří doba přemístění pracovníka od vstupní brány na pracoviště a zpět součást pracovní doby, snaží se zaměstnavatelé důsledněji řešit problémy vnitropodnikové dopravy, neboť jsou zainteresováni na tom, aby tyto neproduktivní složky evidované pracovní doby byly co nejkratší.

Pracovněprávní úprava by se neměla omezovat v otázkách pracovní doby pouze na stanovení její délky a pravidel týkajících se jejího rozvržení, nýbrž měla by věnovat pozornost též problematice struktury pracovní doby neboli časových úseků, které spoluvytvářejí evidovanou pracovní dobu. Zkrácení pracovní doby nemusí vést k rozšíření volného času pracovníků, jestliže se zároveň změní způsob kalkulace pracovní doby tak, že z evidované pracovní doby jsou vylučovány některé časové úseky, které se do ní dříve zahrnovaly. Názorně to dokládá příklad, který uvádí ve své monografii sovětský autor L. J. Gincburg: horníkům severouralských bauxitových dolů byl do zkrácení pracovní doby v r. 1959, tj. za platnosti 8hodinového pracovního dne, započítáván do pracovní doby sestup a výstup ze šachty a čekání na výdej pracovních nástrojů; po zavedení 6hodinového pracovního dne byly však tyto časové úseky vyloučeny z evidence odpracované doby. Ačkoliv se délka pracovního dne zkrátila formálně o 25 %, skutečný efekt provedené úpravy délky pracovní doby byl pro tyto horníky nepatrný.³⁶⁾ Nesprávný přístup ke kalkulaci pracovní doby se tak dostává do rozporu s úsilím socialistické společnosti směřujícím k rozšiřování volného času pracujících.

³⁵⁾ Týká se např. Francie, NSR, Itálie, Lucemburska, Japonska (srov. tamtéž, str. 87 a násl.).

³⁶⁾ Srov. L. J. Gincburg, Regulirovanije rabočego vremeni v SSSR, Nauka, Moskva 1966, str. 191.

S otázkou, co započítávat do pracovní doby, souvisí též otázka, jak započítávat do pracovní doby neboli jak evidovat pracovní dobu. Zde je třeba vycházet z toho, že zaměstnávající účastník pracovního poměru má možnost přesně evidovat pracovní dobu, jestliže výkon práce probíhá v příslušném organizačním útvaru (v provozní jednotce) podle určeného rozvrhu pracovní doby. Jakmile však pracovník není při plnění svých pracovních povinností vázán přesně určeným rozvrhem pracovní doby a k výkonu práce nedochází na pracovišti podniku, stává se evidence odpracované pracovní doby problematickou. V těchto případech se často uplatňují různé způsoby hypotetické evidence pracovní doby. Vychází se z hypotézy, že plnění pracovních úkolů vyžaduje určitou spotřebu času; pracovník pak není oprávněn dokazovat, že ve skutečnosti plnil své pracovní povinnosti po dobu delší či kratší. Někdy se používá též fiktivních způsobů evidence pracovní doby, při nichž se záměrně eviduje jako odpracovaná pracovní doba delší doba, než po kterou trval výkon práce (např. v SSSR u některých druhů potápěčských prací) neb naopak doba kratší (u pracovníků, jejichž pobyt na pracovišti zahrnuje rozsáhlejší časové úseky, během nichž není třeba vyvíjet žádnou aktivitu). Místo výkonu práce a povaha konané práce patří tedy k činitelům, které ovlivňují způsob evidence pracovní doby.

Specifickou složku ve struktuře pracovní doby představují tzv. pracovní pohotovosti. Tato složka pracovní doby nemá obecnou povahu, neboť se vyskytuje pouze v některých oblastech profesionální aktivity. Obsah této složky není zcela vyhraněný a způsob jejího započítávání do odpracované pracovní doby je velmi různorodý. Lze říci, že pro pracovní pohotovost je typické, že pracovník je povinen nacházet se během jejího trvání na určitém místě (např. na svém pracovišti nebo ve svém bytě), případně v jeho bezprostřední blízkosti. Zda dojde během pracovní pohotovosti k plnění pracovních povinností či nikoliv, není předem jisté (vyskytují se též pracovní pohotovosti s tzv. právem spánku, např. ve zdravotnictví). Rozsah započítávání doby pracovní pohotovosti do pracovní doby je zpravidla závislý na tom, zda došlo ke skutečnému výkonu práce.

V Sovětském svazu je rozšířen zvláštní typ pracovních pohotovostí, jež jsou podrobněji upravovány usneseními Všesvazové ústřední odborové rady. Tyto pracovní pohotovosti se týkají zejména administrativních pracovníků, kteří mohou být pověřováni v určitých intervalech, např. jednou za měsíc, tzv. dežurstvem (tj. službou) mimo stanovený rozvrh pracovní doby za účelem vyřizování neodkladných záležitostí a podávání informací. Taková služba se pracovníkům obvykle kompenzuje poskytnutím náhradního volna.³⁷⁾

³⁷⁾ Srov. L. J. Gincburg, tamtéž, str. 217 a násl.

Vzhledem k tomu, že nařízená pracovní pohotovost bez ohledu na to, zda během ní došlo k plnění pracovních povinností či nikoliv, znamená vždy určité omezení pracovníka v jeho dispozici s mimopracovní dobou (pracovník se např. nesmí vzdálit ze svého bytu), nelze ji považovat za rovnocennou součást mimopracovní doby a je třeba řešit s přihlédnutím k intenzitě jejího zásahu do struktury mimopracovní doby způsob započítávání do evidované pracovní doby.

Rozpornou složku pracovní doby tvoří prostoje. Pojem prostoje není vždy vymezován shodně. Nejčastěji se za prostoje považují nepředvídaná přerušení práce, způsobená přechodnou závadou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly anebo jinými provozními důvody v nejširším slova smyslu.³⁸⁾ Příčiny prostoje bývají velmi různorodé, mohou mít jak objektivní, tak subjektivní ráz a je proto velmi obtížné je podrobně analyzovat. Podstatné je, že prostoj nepříznivě zasahuje do výrobního procesu, ať již je dotčen průběh technologického či pracovního procesu, případně obou. Prostoje si obvykle vynucují provedení určitých operativních opatření v organizaci práce, jež směřují ke zkrácení doby trvání prostoje na minimum a k omezení rozsahu materiálních ztrát spojených s prostojem. Prostojové jevy mohou narušovat realizaci pracovních povinností různě širokého kruhu pracovníků, dokonce i celého pracovního kolektivu organizace. Doba jejich trvání může zahrnovat nejen poměrně krátké časové intervaly (tzv. vnitrosměnné prostoje), ale i rozsáhlejší časové období (tzv. celosměnné prostoje). Lze říci, že prostoj vytváří situaci, kdy pracovník nemůže pokračovat v plnění svých pracovních povinností. Při řešení této situace připadají zásadně v úvahu dvě varianty: pracovník bude po dobu trvání prostoje převeden na jiný druh práce, takže jeho pracovní síla bude i po dobu trvání prostoje využita, nebo bude nucen během prostoje setrvávat v nečinnosti. První varianta je z ekonomického hlediska pro zaměstnavatele výhodnější, avšak provozní podmínky vždy neumožňují její použití. Pokud pracovník koná během prostoje práci, na kterou byl převeden, byť i jiného druhu, než odpovídá pracovní smlouvě, bude nepochybně tato doba představovat součást jeho odpracované pracovní doby. Je však možné zahrnovat do pracovní doby také dobu prostoje, během níž pracovníkovi nebyla přidělena náhradní práce? Tato otázka není vzhledem k velmi různorodé povaze prostojových jevů posuzována shodně. Někdy se setkáme s názorem, že otázku zahrnutí doby prostoje do pracovní doby je třeba řešit s přihlédnutím k příčině vzniku prostoje; jestliže pracovník prostoj zavinil, nepřísluší mu nárok na mzdu za dobu prostoje (pokud ovšem nekonal náhradní práci), a proto nelze dobu pro-

³⁸⁾ Srov. La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 102 a násl.

stojе zahrnovat do pracovní doby. V případech, kdy prostoj vznikl bez zavinění pracovníka, vzniká pracovníkovi nárok na náhradu mzdy a je tudíž třeba dobu prostojе považovat za součást pracovní doby. Takovéto stanovisko však směšuje otázku posuzování prostojе z hlediska pracovní doby s otázkou náhrady mzdy při prostoji. Je jistě opodstatněné, aby pracovník, který zaviněným porušením svých povinností naruší správný průběh technologického či pracovního procesu (resp. podílil se na jeho narušení) byl za své jednání postižen nepříznivými důsledky v oblasti mzdové, jež se projeví tím, že za dobu prostojе nebude vyplacena náhrada mzdy nebo tím, že s náhradní prací konanou během prostojе nebude spojen nárok na doplatek do výše průměrného výdělku. Řešení mzdových otázek vznikajících v souvislosti s prostoji však ještě neřeší problematiku časových ztrát, které prostojе způsobují. Naskytá se otázka, zda je možné na pracovníkovi vyžadovat, aby napracoval v následujícím kalendářním období dobu prostojе neboli nahradil počet hodin, které měly být podle určeného rozvrhu pracovní doby pracovními hodinami, avšak ve skutečnosti nebyly naplněny realizací jeho pracovních povinností. Pracovní zákonodárství některých států umožňuje zaměstnavateli vyžadovat do určité lhůty napracování prostojů, což prakticky znamená, že pracovní hodiny, které v důsledku prostojе nebyly odpracovány, nejsou započítávány do pracovní doby v příslušném kalendářním období a promítají se do pracovní doby teprve tehdy, jsou-li odpracovány později.³⁹⁾

Domnívám se, že k napracování prostojů je třeba zaujímat zásadně negativní postoj. Přesouvání pracovních hodin odpadlých v důsledku prostojů do jiných kalendářních období může totiž vést k podstatnému zvýšení počtu pracovních hodin v těchto obdobích, což je nežádoucí z hlediska fyziologického (přetížení organismu) a dotýká se právních záruk práva na odpočinek. V napracování prostojе nelze spatřovat ani nejvhodnější způsob postihu pracovníka, který vznik prostojе zavinil (ostatně provozní podmínky ani neumožňují spojovat vždy s tzv. zaviněným prostojem povinnost jeho napracování). Mnohem účinněji se mohou v takových případech uplatnit mzdová opatření a sankce vyplývající z kárné a majetkové odpovědnosti pracovníka.

Prostoj znamená dočasnou negaci intenzivního činitele míry práce. Během

³⁹⁾ Např. francouzské pracovní zákonodárství umožňuje zaměstnavateli vyžadovat na personálu výkon práce nad 40hodinovou normální týdenní pracovní dobu, a to bez nároku na přesčasový příplatek, za účelem nahrazení pracovních hodin, které odpadly následkem přerušení práce způsobeného technickými či provozními příčinami nebo nepříznivým počasím (srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, *Droit du travail*, Librairie Dalloz, Paris 1965). Naproti tomu sovětské zákonodárství neumožňuje vyžadovat napracování prostojů; usnesení sekretariátu Všesvazové ústřední rady odborů výslovně ukládá odborovým orgánům, aby v praxi nepřipouštěly napracování prostojů (srov. Bulletin VCSPP č. 141/1947 a Komentář k zákonodárství o práci, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 32).

doby prostojе však pracovník obvykle setrvává na svém pracovišti a je povinen očekávat eventuální příkazy; dobu prostojе proto nelze chápat jako dobu, jejíž obsahová náplň záleží na uvážení pracovníka, tj. jako organickou součást sféry mimopracovní doby.⁴⁰⁾ Výjimku představují v tomto směru povolání, při jejichž výkonu mají důležitý význam povětrnostní vlivy. Oba účastníci pracovního poměru pak musí počítat s tím, že k přidělování a výkonu sjednané práce může podle určeného rozvrhu pracovní doby docházet pouze za příznivé meteorologické situace. V těchto případech je třeba na otázku napracování pracovních hodin odpadlých v důsledku nepříznivého počasí pohlížeti jinak a je možné připustit jejich nahrazení v následujících kalendářních obdobích.⁴¹⁾ Lze tedy dospět k závěru, že prostojové jevy je třeba řadit ke složkám vytvářejícím strukturu pracovní doby, a že doba prostojе má být zásadně zahrnována do pracovní doby. Ve struktuře pracovní doby se tedy mohou objevovat časové úseky, které nebyly naplněny realizací pracovního závazku. Jejich vylučování z pracovní doby a napracování v pozdějším období by zkracovalo rozsah volného času pracovníků vykonávajících povolání, při nichž se prostojе častěji vyskytují.

Do pracovní doby mohou být zahrnuty také časové intervaly, které nejen nebyly naplněny realizací pracovních povinností, ale dokonce ani nebyly pro výkon práce určeny. Jedná se o problematiku započítávání vnitrosměnných přestávek do pracovní doby, jež je v pracovněprávních úpravách řešena různým způsobem. Obecně lze říci, že se projevuje tendence zahrnovat do pracovní doby pracovní přestávky na jídlo a oddech, jejichž délka nepřesahuje půl hodiny.⁴²⁾ Pracovní zákonodárství některých států však vylučuje pracovní přestávky z evidované pracovní doby (zpravidla za předpokladu, že pracovník má možnost opustit během přestávky své pracoviště.⁴³⁾ Vyskytují se také zvláštní pracovní přestávky poskytované za účelem odpočinku při zvláště namáhavých manuálních pracích, které zásadně představují součást evidované pracovní doby.⁴⁴⁾

Můžeme dospět k závěru, že započitatelná pracovní doba je reprezentována především, nikoliv však výlučně výkonem sjednaného druhu práce. Lze považovat za žádoucí, aby do evidované pracovní doby byly zahrnovány

⁴⁰⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, *Rabočeje vremja po sovetskomu trudovomu zakonodatelstvu*, AN BSSR, Minsk 1963, str. 36; Roman Korolec, *Przerwy w swiadczeniu pracy*, Państwo i prawo, 7–8, 1966, str. 117 a násl.

⁴¹⁾ Zákoník práce ČSSR např. výslovně stanoví v § 96 odst. 2, že práci přesčas není, napracovává-li pracovník prací konanou nad týdenní pracovní dobu tu pracovní dobu, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy.

⁴²⁾ Srov. *La durée du travail*, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 86.
⁴³⁾ Srov. např. švýcarský federální zákon z 13. 3. 1964 o práci v průmyslu, řemeslnické výrobě a obchodech, Suisse 1, Série législative, 1964.

⁴⁴⁾ Takovéto přestávky jsou zakotveny např. v sovětském pracovním zákonodárství (srov. např. L. J. Gincburg, cit. publikace, str. 222 a násl.).

také časové úseky naplněné pracemi (úkony) přípravného, doplňkového a závěrečného charakteru, které podmiňují úspěšný průběh realizace pracovního závazku a to jednak proto, že započítávání těchto úseků do pracovní doby zkracuje dobu pobytu pracovníka na pracovišti a rozšiřuje tak rozsah mimopracovní doby, jejíž náplň je plně v jeho dispozici, jednak proto, že působí stimulačně na zvýšení úrovně organizace práce a na zachovávání pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále je vhodné, aby jako součást pracovní doby byla určitým způsobem evidována také doba potřebná k přemístění pracovníka z určeného shromaždiště na vlastní pracoviště, doba prostojů a pracovních pohotovostí, neboť plné přesouvání těchto dob do sféry mimopracovní doby pracovníků snižuje účinnost záruk práva na odpočinek. Konečně je třeba při aplikaci pracovní doby brát v úvahu potřebu odpočinku pracovníka v průběhu pracovního dne a skutečnost, že vyloučení doby pracovních přestávek z evidované pracovní doby prodlužuje časový interval mezi počátkem a koncem pracovního dne, což je z hlediska dispozice s mimopracovní dobou pro pracovníky nevýhodné. V přiměřeném rozsahu by proto také doba pracovních přestávek měla tvořit součást pracovní doby.

II. STRUKTURA ZAPOČITATELNÉ PRACOVNÍ DOBY V NAŠEM PRACOVNÍM PRÁVU

Otázka struktury započítatelné pracovní doby prošla svým vývojem také v našem pracovním právu. Pracovněprávní předpisy vydávané ve druhé polovině 19. století v Rakousku Uhersku upravovaly maximální délku pracovní doby bez započtení délky pracovních přestávek, takže ex lege neměl pracovník nárok na zahrnutí doby pracovních přestávek do evidované pracovní doby. Protože při tehdejších vysokých limitech pracovní doby musely být i pracovní přestávky poměrně dlouhé (např. podle novely živnostenského řádu z 8. 3. 1885 č. 22 ř. z. měly činit během pracovního dne nejméně půldruhé hodiny), činila doba pobytu na pracovišti, resp. interval mezi počátkem a koncem pracovní směny, podstatně více než stanovená délka pracovní doby. Práce označované jako práce pomocné, které vlastní výrobě musí předcházet nebo po ní následují (vytápění kotlů, osvětlování, čištění), bylo přípustné vykonávat mimo stanovenou pracovní dobu, jak vyplývalo např. z ustanovení § 96 a) živnostenského řádu ve znění cit. novely z r. 1885.

Některé předpisy, jako např. zákon č. 115/1884 ř. z. „o zaměstnávání mladistvých dělníků a ženštin, pak o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví“, jakož i nař. č. 180/1908 ř. z. „o zřízení a provozování olováren a zinkoven podle obecného horního zákona zřízených“, rozlišovaly tzv. dobu šichtovní, která se v podstatě kryla s dobou denního pobytu na

pracovišti a skutečnou pracovní dobu během šichty, která zahrnovala pouze vlastní plnění pracovních povinností. V hornictví nesměla např. šichta trvat déle než 12 hodin a denní skutečná pracovní doba v ní nesměla přesahovat 10 hodin (překročení těchto limitů však bylo přípustné v těch případech, kdy byla ohrožena bezpečnost života, zdraví či vlastnictví). Doba, kterou pracovník nebyl nucen trávit na pracovišti tedy nezabírala více než polovinu kalendářního dne. Začátek šichty se počítal podle § 3 zák. čís. 115/1884 ř. z. „od času, kdy vejde se v důl, konec její pak, když z dolu úplně se vylezlo“; sestup do šachty tedy netvořil součást pracovní doby horníků.

Zákon čís. 91/1918 Sb. z. a n. „o osmihodinné době pracovní“ nepřinesl ve srovnání s dosavadním stavem v otázce struktury započitatelné pracovní doby podstatné změny. Maximální limity osmihodinové denní pracovní doby a 48hodinové týdenní pracovní doby, které byly tímto zákonem zakotveny, se týkaly tzv. skutečné pracovní doby, což znamenalo, že nezahrnovaly dobu pracovních přestávek. Ustanovení § 7 tohoto zákona umožňovalo, aby práce pomocné, jako např. vytápění kotlů, čištění závodních místností, krmení dobytka apod. byly konány bez zvláštního povolení, kterého bylo třeba pro používání přesčasové práce, i když přesahovaly obvyklou, v závodě stanovenou dobu pracovní. Za práce pomocné se podle tohoto zákona považovalo také „předávají služby u těch pracovních skupin, u nichž je to nutné v zájmu její souvislosti, vyžaduje-li toho nepřetržitý postup výroby neb služby“. Sestup do šachty s výstup na povrch byl také považován za práci pomocnou ve smyslu § 7, ale zároveň bylo výslovně stanoveno, že směna se tím nesmí prodloužit o více než půl hodiny, počítaje od vjezdu prvního až do výstupu posledního dělníka téže směny (srov. § 1 odst. 3 cit. zák.). V podnicích veřejné potřeby určených (např. v železniční dopravě a spojích) mohla být pro některé skupiny zaměstnanců prodloužena pravidelná pracovní doba, tj. soustavně překračován denní limit pracovní doby, jestliže doba denního pobytu na pracovišti se skládala z tzv. doby pohotovosti a nejvýše 6 hodin tzv. skutečné práce (srov. § 7 odst. 3 cit. zák.). Rozsah mimopracovní doby některých kategorií zaměstnanců byl tedy užší, než vyplývalo ze stanovených limitů maximálně přípustné délky pracovní doby.

V dalším vývoji právní úpravy délky pracovní doby byl zakotven nárok pracovníků na započítání doby vstupu na místo výkonu práce a doby výstupu zpět, jakož i doby pracovních přestávek do evidované pracovní doby, teprve vládním nařízením čís. 181/1940 Sb., jímž se vydávají předpisy na ochranu života a zdraví zaměstnanců pracujících ve stlačeném vzduchu. Výhody této úpravy pracovní doby se ovšem vzhledem k úzkému osobnímu rozsahu tohoto předpisu týkaly pouze nepatrného okruhu pracovníků. Obdobný princip přinesl pak zákon č. 45/1947 Sb. „o úpravě doby

pracovní v hornictví“, pokud jde o pracovní dobu zaměstnanců hornických závodů sloužících přímo těžbě uhlí, tuhy a rud; podle ustanovení § 1 tohoto zákona počítá se pracovní doba pro dělníky pod zemí od sjezdu prvního až do výjezdu posledního dělníka téže směny. Zákon čís. 45/1956 Sb. o zkrácení pracovní doby přinesl významnou změnu ve srovnání se zákonem čís. 91/1918 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní v tom směru, že stanovil v § 10, že do pracovní doby se započítávají pracovní přestávky určené na svačinu a to v rozsahu 15 minut za směnu. Otázkou započítávání časových úseků, které s plněním pracovních úkolů bezprostředně souvisejí, se však tento zákon nezabýval.

Zákoník práce nevymezil pojem pracovní doby, tzn. nestanovil, které časové úseky lze považovat za součást pracovní doby neboli započítávat do pracovní doby. Vládní nařízení čís. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce, převzalo však v podstatě ustanovení § 10 zák. čís. 45/1956 Sb. o započítávání pracovních přestávek do pracovní doby v rozsahu 15 minut za směnu. Zákoník práce tedy nedává přímo odpověď na otázku, zda tvoří součást pracovní doby také časové úseky, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, ačkoliv z hlediska důsledného uplatňování záruk práva na odpočinek se jedná o otázku velmi závažnou. Otázky struktury pracovní doby se nepřímou dotýká princip zakotvený v ustanovení § 88 zákoníku práce, podle něhož je pracovník povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení pracovní doby. Výjimka z této zásady byla učiněna pouze pro horníky, neboť v § 88 bylo uvedeno, že pracovní doba horníka pracujícího pod zemí se počítá od jeho sestupu a končí jeho výstupem na povrch. V novelizovaném znění § 88 zákoníku práce však již tuto dikci nenacházíme. Přesto z důvodové zprávy k novele zákoníku práce nijak nevyplývá, že nadále by horníkům pracujícím pod zemí neměla být počítána pracovní doba od počátku jejich sestupu pod zem až do jejich výstupu na povrch. Má-li tedy být i v současnosti započítávána horníkům do pracovní doby doba sestupu pod zem a výstupu na povrch, bude zřejmě třeba vykládat ve vztahu k horníkům pojem pracoviště uvedený v § 88 odst. 1 v širším smyslu, jako pojem zahrnující i místo, z něhož dochází k sestupu, resp. kde horníci vystupují na povrch. V tomto směru ovšem mohou vznikat pochybnosti, neboť výklad pojmu pracoviště není zákoníkem práce blíže upřesněn. Domnívám se proto, že nebylo nijak opodstatněné upustit od zmíněné dikce druhé věty odst. 1 § 88 zákoníku práce, která obsahovala důležité vodítko pro posuzování pracovní doby horníků.

Při přípravě zákoníku práce se počítalo s tím, že ustanovení § 88 bude přispívat k důslednějšímu využívání stanovené pracovní doby. Vycházelo se z toho, že kontrola dodržování začátku a konce pracovní doby má být prováděna teprve na vlastním pracovišti, tj. tam, kde přímo dochází k vý-

konu pracovních povinností, a že tedy doba ztrávená mimo pracoviště nemá být součástí evidované pracovní doby.

Tendence směřující k intenzivnějšímu využívání pracovní doby, ke zvýšení podílu produktivní práce na denním fondu pracovní doby, jsou nepochybně správné. Je třeba, aby byly podporovány zejména v procesu zkracování pracovní doby, neboť snížení hodnoty extenzivního činitele míry práce je nutné vyrovnávat zvýšením hodnoty intenzivního činitele. Řešení tohoto problému spočívá především v realizaci vhodných organizačně technických opatření, ve výšení zainteresovanosti pracovníků na dosažení vyšších kvantitativních a kvalitativních výsledků práce, nikoliv však v tom, že z pracovní doby budou „vytrhovány“ časové úseky, které nejsou sice naplněny přímo výkonem práce, ale během nichž dochází k úkonům, které s plněním pracovních úkolů bezprostředně souvisejí. Přenášení těchto časových úseků (jedná se např. o dobu převlékání před počátkem a po skončení práce, mytí po skončení práce a dobu potřebnou k přemístění pracovníka z určeného shromaždiště na vlastní pracoviště, o trvání úkonů, které mají vzhledem k vlastnímu pracovnímu procesu přípravný, doplňkový či závěrečný charakter apod.) do mimopracovní doby znamená u některých pracovníků zužování rozsahu jejich volného času, a tím i při stejné délce pracovní doby znevýhodnění ve srovnání s ostatními pracovníky.

Průzkum uplatňování zákoníku práce organizovaný v r. 1967 Ústřední radou odborů např. ukázal, že ustanovení § 88 zákoníku práce se v některých organizacích nedodržuje, aby nebyli znevýhodnění pracovníci, kteří se po skončení práce musí mýt v umývárkách a zameškali by odjezd dopravního prostředku, kdyby jim nebylo umožněno odcházet do umývárny před skončením směny.⁴⁵⁾ Také počátek pracovní doby se neeviduje ve všech organizacích teprve na pracovištích pracovníků, nýbrž již ve vrátnici, aby nebyli znevýhodnění pracovníci, kteří mají pracoviště značně vzdálené od vstupní brány.

Lze jistě uvítat, že při přípravě novelizace zákoníku práce byly praktické zkušenosti s aplikací § 88 vzaty v úvahu a toto ustanovení doplněno dalším odstavcem, který zmocňuje ústřední orgány nadřízené organizacím zaměstnávajícím horníky pracující pod zemí k vydání úprav umožňujících započítávání určité části doby potřebné k osobní očištění pracovníků pracujících pod zemí po skončení práce do pracovní doby. De lege ferenda by však zřejmě bylo žádoucí jednak rozšířit možnost vydávání těchto úprav i ve vztahu k jiným kategoriím pracovníků, u nichž je mytí po skončení práce event i před jejím započítáním povinné (např. u některých

⁴⁵⁾ Srov. Zpráva o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době, ÚRO, 1967, str. 10.

pracovníků ve zdravotnictví, v chemickém průmyslu apod.), jednak připustit započítávání celé doby potřebné k osobní očiště.

Stanovení zásady, že pracovník musí být na začátku pracovní doby již na pracovišti a odcházet z něj až po skončení pracovní doby, vyvolává tedy v praxi určité problémy a lze pochybovat o opodstatnění jejího zakotvení v obecné podobě zákonem. Bylo by patrně vhodnější, kdyby zákoník práce obecně stanovil, které časové úseky související s plněním pracovních povinností lze považovat za součást pracovní doby a ponechal podrobnější úpravu způsobu započítávání těchto úseků do pracovní doby předpisům ústředních orgánů, resp. úpravám kolektivně smluvním a pracovním řádům, které mohou vycházet z konkrétních provozních podmínek.

Úpravu otázek týkajících se pracovních pohotovostí ponechal zákoník práce zcela resortním předpisům vydávaným ústředními orgány v dohodě s příslušnými ústředními výbory odborových svazů (srov. § 95 ZP). Tyto otázky patří zajisté k problémům, které nelze podrobně upravovat zákonem s tak širokým rozsahem osobní působnosti, jako je tomu v případě zákoníku práce. Zásada plného nebo částečného započítávání doby pracovní pohotovosti do evidované pracovní doby, a to s přihlédnutím k její náplni, by však mohla být výslovně zakotvena zákonem, neboť pracovní pohotovost vždy představuje určité narušení dispozice pracovníka s jeho mimopracovní dobou.

FORMY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

§ 1. VÝVOJ FOREM ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY V PRACOVNÍM PRÁVU

V oblasti řemeslné výroby předcházející výrobě tovární byly uplatňovány předpisy, které upravovaly otázky pracovní doby — jednalo se o pravidla vydávaná a sankcionovaná cechovními organizacemi. S rozpadem cechů v počátcích industrializace zaniká ovšem i tato forma právní úpravy pracovní doby a nastává období (jehož trvání bylo v jednotlivých zemích různé), během něhož otázky pracovní doby, stejně jako jiných pracovních podmínek v systému tovární práce, byly předmětem individuálních smluvních ujednání, a to bez zásahu veřejné moci, tedy při absenci jakýchkoliv legislativních forem úpravy těchto otázek. Např. rakouský živnostenský řád z r. 1859 ve svém původním znění stanovil, že pracovník jest povinen pánu svému věrnost, poslušnost a úctu prokazovati, slušně se chovati a umluvený nebo v místě obyčejný čas k práci dodržovati (srov. § 76 císařského patentu z 20. 12. 1859, č. 227 ř. z.). Smluvní volnost, jež ze strany zákonodárce ani výkonné moci nebyla omezována, umožňovala zaměstnavatelům v podmínkách silícího tlaku ekonomického donucení k práci nastolit pracovní dobu, jež znamenala ve svých důsledcích ohrožení pravidelné reprodukce pracovní síly továrních dělníků a poznamenala první polovinu 19. století v průmyslově se rozvíjejících zemích jako období plnění pracovní síly.

Tato fáze historického vývoje byla vystřídána dalším obdobím, vyznačujícím se stále výraznějšími intervencemi legislativy do sféry pracovních podmínek továrních dělníků, a to v podobě předpisů tzv. ochranného zákonodárství. V obecném zájmu buržoazie, tj. vládnoucí třídy, byla tak učiněna opatření, jež určovala jejím příslušníkům přípustné hranice vykořisťování. Překračování těchto hranic hrozilo totiž vyvolat nebezpečné zostření sociálního napětí a ukazovalo se také neracionální z hlediska ekonomické efektivity výroby.

Pracovní doba se tedy stává předmětem legislativních forem úpravy, které však měly zprvu velmi omezený osobní rozsah. Týkaly se pouze určitých věkových skupin dětí a mladistvých a teprve později začínaly do sféry

své působnosti zahrnovat také ženy a konečně dospělé muže.¹⁾ Zakotvovaly většinou maximálně přípustnou hranici pracovního dne a poskytovaly tak minimální ochranu před prodlužováním pracovní doby nad fyzicky únosnou mez. Můžeme je proto řadit do komplexu předpisů směřujících k zajišťování určité úrovně ochrany zdraví při práci. V praxi však nebyla tato minimální ochrana realizována, neboť předvídané sankce byly málo účinné a kromě toho nebyly inspekčními orgány důsledně využívány. Efektivnost právních předpisů upravujících pracovní dobu byla často snižována také tím, že jejich závaznost mohli účastníci pracovního poměru vyloučit jakýmkoliv smluvním ujednáním – jejich ustanovení měla tedy být aplikována pouze tehdy, jestliže nedošlo k jiné dohodě stran. Tato dispozitivní metoda úpravy umožňovala ovšem zaměstnavateli jako ekonomicky silnějšímu partnerovi negovat zákonnou úpravu pracovní doby a stanovit délku pracovní doby na takové úrovni, jakou považoval za vhodnou. Postupný růst organizovaného dělnického hnutí za zkrácení pracovní doby však ovlivnil národní legislativu v tom, že přestaly umožňovat v otázkách pracovní doby platné uzavření dohod v neprospěch pracovníka, tzn. ujednávat v pracovní smlouvě delší pracovní dobu, než činí zákonné maximum.

Významný podnět pro další vývoj právní úpravy pracovní doby v jednotlivých zemích představovalo v r. 1919 přijetí mezinárodní konvence č. 1 o pracovní době (vztahující se na průmyslové podniky), jež vstoupila v účinnost 13. června 1921. Limity pracovní doby zakotvené v této konvenci se týkají pracovníků průmyslových podniků, kromě pracovníků zastávajících funkce dozorců a místa spojená se zvláštní důvěrou (nevztahují se však na průmyslové podniky, v nichž jsou zaměstnání pouze členové téže rodiny). V zemích, které tuto konvenci ratifikovaly (ve dvacátých letech to byla Belgie, Bulharsko, Burma, Chile, Lucembursko, Indie, Itálie, Francie, Rakousko, Řecko, Rumunsko, Pákistán, Portugalsko, Španělsko a Československo), došlo k vydání obecných normativních aktů omezujících délku pracovní doby v oblasti průmyslové výroby, jejichž osobní rozsah byl již mnohem širší než u předpisů, které v devatenáctém století upravovaly pracovní dobu v továrnách. Rozšíření působnosti limitů

¹⁾ Např. ve francouzském pracovním právu se zákony upravující otázky pracovní doby, které byly vydávány v průběhu 19. stol., nevztahovaly na dospělé muže (s výjimkou zákona ze dne 9. září 1848, který limitoval na 12 hodin pracovní den v podnicích se strojovou výrobou a který ostatně v praxi nebyl dodržován). Zákon z 22. března 1841 omezoval na 8 hodin pracovní den dětí ve věku od 8 do 12 let a na 12 hodin pracovní den dětí od 12 do 16 let; zákon z 19. 5. 1874 upravoval přípustný věk zaměstnávání dětí a zakazoval noční práci dětí od 12 do 16 let; zákon z 2. 11. 1892 zkrátil pracovní den na 10 hodin pro děti od 16 do 18 let a zároveň limitoval pracovní den dospělých žen na 11 hodin. Teprve z let 1900, 1902 a 1904 se datují předpisy omezující i pracovní den dospělých mužů. Srov. Jean Rivero, Jean Savatier, *Droit du travail*, Presses universitaires de France, 1966, str. 364 a násl.

pracovní doby na jiné než průmyslové podniky si však vyžádalo ještě další desetiletí a v řadě zemí nebylo dosud vůbec uskutečněno. Konvence č. 30 z r. 1930, jež vstoupila v účinnost 29. srpna 1933 a stanovila pro oblast obchodů a úřadů stejné limity pracovní doby jako konvence čís. 1 pro průmyslové podniky, neovlivnila již národní legislativy tak významnou měrou a získala podstatně nižší počet ratifikací. Ukázalo se, že v oblastech profesionální aktivity, kterých se týká konvence čís. 30, nevystupují požadavky ochrany zdraví tak výrazně do popředí a nevýhodná pracovní doba je někdy kompenzována výhodnými platovými podmínkami, takže zainteresovanost zaměstnanců na omezení pracovní doby není tak silná jako v oblasti průmyslu.

S naprostým neúspěchem se setkala snaha ovlivnit prostřednictvím mezinárodních právních instrumentů realizaci legislativních opatření, jež by dále snižovala pracovní dobu v uhelných dolech. Konvence čís. 31 z r. 1931 omezující pracovní dobu v uhelných dolech, jakož i konvence čís. 46 z r. 1935, která ji revidovala, nevstoupily v účinnost, neboť nezískaly předepsaný počet ratifikací. Překážkou jejich ratifikace byly především momenty konkurenční — řada zemí vyjadřovala obavu, že plnění povinností, jež by pro ně vyplývalo z ratifikace, by zhoršilo jejich konkurenční postavení na zahraničních trzích. Tuto překážku nedokázala odstranit ani klauzule, podle níž k účinnosti konvence může dojít teprve po 6 měsících uplynulých od její ratifikace alespoň dvěma ze šesti uvedených členských států, které jsou považovány za hlavní producenty uhlí.²⁾

V diskuzích týkajících se problematiky pracovní doby, které probíhaly na půdě Mezinárodní organizace práce ve třicátých letech, se střetávaly dvě tendence — tendence řešit problematiku úpravy pracovní doby v mezinárodních právních instrumentech prostřednictvím série konvencí s poměrně úzkými hypotézami vztahujícími se pouze na určitá odvětví profesionální aktivity, a naproti tomu tendence řešit tuto problematiku přijetím konvence s co nejširší hypotézou, jež by znamenala generalizaci nižších limitů pracovní doby a přinesla jednotné zásady pro jejich aplikaci.³⁾ Proti uplatňování první ze zmíněných tendencí byly vyslovovány námitky poukazující na to, že se tak oddaluje ukončení procesu zkracování pracovní doby a zabraňuje se urychlenému zavádění zkrácených limitů pracovní doby v mezinárodním měřítku. Odpůrci druhé tendence vyslovovali naopak obavu, že stanovení jednotných limitů pracovní doby pro různorodé sféry profesionální aktivity s naprosto odlišnými provozními

²⁾ Srov. Convention limitant la durée du travail dans les mines de charbon, 1931, čl. 18, odst. 2 (Conventions et Recommandations, Genève, BIT, 1966).

³⁾ Srov. La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 4 a násl.

podmínkami by patrně vylučovalo možnost jejich účinné aplikace. Zdůrazňovali též, že ve všech odvětvích profesionální aktivity nejsou dosud vytvořeny předpoklady pro zavedení zkrácení pracovní doby.

V období posledních desíti let před druhou světovou válkou se obě zmíněné tendence odrážely v pojetí přijatých konvencí týkajících se pracovní doby. Byla přijata jednak řada konvencí s úzkými hypotézami, např. konvence č. 43 z r. 1934 vztahující se na výrobu plochého skla, konvence č. 49 z r. 1935 týkající se zkrácení pracovní doby ve výrobě foukaného skla, konvence č. 51 z r. 1936 týkající se zkrácení pracovní doby v oblasti tzv. veřejných prací, konvence č. 57 z r. 1936 týkající se členů posádek námořních lodí, konvence č. 61 z r. 1937 týkající se zkrácení pracovní doby v textilním průmyslu a konvence č. 67 z r. 1939 o pracovní době a odpočinku v oblasti silniční dopravy, jednak konvence zakotvující obecně princip 40hodinové týdenní pracovní doby, tj. konvence č. 47 z r. 1935 o zkrácení pracovní doby na 40 hodin týdně. Lze říci, že ani jedna z uvedených konvencí se nesetkala s podstatným úspěchem — některé z nich dosud nevstoupili v účinnost, protože neobdržely předepsaný počet ratifikací (konvence č. 51, č. 57 a č. 61), jiné získaly pouze nepatrný počet ratifikací (konvence č. 43, č. 47, č. 49 a č. 67). Těmto mezinárodním konvencím, které většinou přinášely limity pracovní doby pohybující se pod úrovní tradičního 48hodinové pracovního týdne, se tedy nepodařilo podstatně ovlivnit národní legislativu. O přístupu vlád členských zemí Mezinárodní organizace práce k akceptaci těchto limitů pracovní doby názorně svědčí výsledky konzultací, které prováděl Mezinárodní úřad práce; z 56 konzultovaných vlád odpovědělo v březnu 1939 pouze 25; z nich 9 se vysloвило pro přijetí mezinárodního právního instrumentu, který by stanovil normální pracovní dobu pro oblast průmyslu a obchodu na 44 nebo 40 hodin týdně, případně jakoukoliv nižší cifru než 48 hodin týdně; dalších 9 vlád oznámilo, že se nestaví negativně k procesu zkracování pracovní doby, avšak jejich státy by nemohly ratifikovat mezinárodní konvenci, která by stanovila nižší limity pracovní doby pro zmíněné oblasti; pouze 7 vlád se vysloвило pro přijetí takovéto mezinárodní konvence a projevilo ochotu ji ratifikovat.⁴⁾

Příčiny neúspěchu mezinárodních instrumentů ze třicátých let, směřujících ke zkrácení pracovní doby, je patrně třeba spatřovat především v tom, že neodpovídaly ekonomické realitě převážné většiny členských zemí a vycházely do značné míry z mylné koncepce zkracování pracovní doby jako účinného prostředku boje proti nezaměstnanosti. Dalším faktorem, který počal bránit přenášení limitů pracovní doby stanovených v mezinárodních konvencích do legislativních forem členských států, byla skutečnost, že

⁴⁾ Srov. tamtéž, str. 8.

zavádění zkrácené pracovní doby se stále v širším měřítku stávalo předmětem ujednání obasažených v kolektivních smlouvách. Mimolegislativní formy právní úpravy tak začaly v otázkách pracovní doby zatlačovat do pozadí formy legislativní. Mnohem výrazněji se však tato skutečnost počala projevovat teprve po skončení druhé světové války.

Ve vývoji forem právní úpravy pracovní doby v průběhu 19. století a první třetiny 20. století se tedy obecně rýsují tři základní etapy:

1. etapa určování pracovní doby individuálně smluvní cestou, resp. obyčejem;
2. etapa regulace pracovní doby legislativními formami s postupně se rozšiřujícím rozsahem osobní působnosti;
3. etapa dualismu legislativních a kolektivně smluvních forem úpravy pracovní doby.

§ 2. FORMY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY POUŽÍVANÉ V SOUČASNOSTI

V období po druhé světové válce došlo v pracovněprávních úpravách řady zemí k snížení stanovených limitů pracovní doby a v souvislosti s tím i k určitým změnám v používání forem právní úpravy pracovní doby. Obecně lze říci, že délka pracovní doby a související otázky jsou v tomto období upravovány jednak legislativními formami, tj. zákony s širokým i úzkým okruhem osobní působnosti, případně nižšími druhy normativních aktů, jednak různými druhy kolektivních smluv, sentencemi arbitrážních orgánů a akty kompetentních orgánů státní správy. V mnoha státech se při úpravě pracovní doby různé formy práva kombinují a vzájemně doplňují.⁵⁾

Legislativa má např. prvořadou úlohu při úpravě pracovní doby v zemích socialistického tábora. Jestliže je pracovní právo kodifikováno, bývá základní úprava pracovní doby zpravidla obsažena v kodexu práce; často se však vyskytuje ještě zvláštní úprava pracovní doby v řadě jiných pracovněprávních předpisů s poměrně úzkým osobním rozsahem, vztahujících se pouze na určité kategorie pracovníků. Při úpravě pracovní doby v pracovněprávních předpisech se širším rozsahem osobní působnosti se obvykle nelze vyhnout stanovení řady výjimek nebo zmocnění k odchylné úpravě, což ovšem přehlednost právní úpravy narušuje. Specifické pracovní a provozní podmínky v jednotlivých hospodářských odvětvích a oborech však vylučují možnost podrobit úpravu délky pracovní doby a jejího rozvržení zcela jednotným principům.

⁵⁾ Srov. Eva Novotná, *Formy a metody právní úpravy pracovní doby*, Právník č. 6, roč. 1967, str. 547.

V řadě zemí kapitalistických a rozvojových je v současné době pro úpravu délky pracovní doby a souvisejících otázek typický dualismus legislativy a kolektivních smluv. Legislativa tvoří při právní úpravě pracovní doby a související problematiky pouze obecný rámec, z něhož kolektivní smlouvy mají vycházet (tak tomu je např. v Belgii, Itálii, Lucembursku a Švýcarsku).

V zemích Britského společenství tvoří kolektivní smlouvy již tradičně nejobvyklejší prostředek úpravy pracovní doby; avšak i zde existují právní předpisy, jež upravují pracovní dobu specifických kategorií pracujících, u nichž jsou požadavky ochrany zdraví při práci zvláště naléhavé.

Otázky délky a rozvržení pracovní doby určitých profesionálních kategorií jsou v některých zemích řešeny také zvláštními arbitážními orgány, které mají složení paritní (skládají se z představitelů organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců) nebo tripartitní (skládají se též z představitelů státních orgánů). V nejširším měřítku dochází k úpravě pracovní doby prostřednictvím sentencí arbitrážních orgánů v oblasti Austrálie a Nového Zélandu.⁶⁾ I v této oblasti jsou otázky pracovní doby předmětem ujednání obsažených v kolektivních smlouvách, avšak s konečnou platností je řeší teprve arbitrážní orgán.

Do sféry úpravy pracovní doby zasahují v četných zemích též různé druhy aktů orgánů státní správy. Svou činnost v této oblasti realizují výkonné orgány často prostřednictvím komisí, které jsou exekutivními orgány jmenovány a jejichž rozhodnutí podléhá schválení těchto orgánů.⁷⁾ Tyto komise jsou obvykle pověřeny úpravou tzv. minimálních pracovních podmínek vztahujících se na případy, kdy v hospodářském odvětví nebo dané profesionální kategorii neexistují syndikáty ani asociace zaměstnavatelů nebo zahrnují pouze menšinu zainteresovaných zaměstnanců a zaměstnavatelů, dále na případy, kdy určité otázky týkající se pracovních podmínek nejsou kolektivními smlouvami upraveny apod. Lze proto říci, že tato forma úpravy má ve vztahu ke kolektivním smlouvám spíše podpůrný, doplňkový ráz, neboť vyplňuje mezery, které nejsou kryté úpravou kolektivně smluvní.

Konečně je třeba zmínit se o tom, že v některých zemích jsou otázky pracovní doby v určitých odvětvích dosud určovány převážně lokálními zvyklostmi a obyčejí. Setkáváme se např. s tím, že zákon sice stanoví maximální délku pracovního dne, avšak podrobnější úpravu pracovní doby ponechává obyčejovým formám práva (např. v některých latinskoamerických zemích).⁸⁾

⁶⁾ La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 25.

⁷⁾ Srov. zákon Německé spolkové republiky z 11. 1. 1952, Allemagne République fédérale, Série législative, 1952.

⁸⁾ Srov. např. Brésil 1, Série législative, 1963.

Používání různých forem úpravy pracovní doby souvisí též s nutností diferenciací při stanovení délky pracovní doby. V mnoha státech jsou stanoveny zvláštní limity pracovní doby, pohybující se pod úrovní limitů normální pracovní doby, pro věkové kategorie mladistvých pracovníků. Maximální limity pracovní doby mladistvých bývají zpravidla zakotveny v právních předpisech. V některých zemích jsou spojovány se zárukou stejné výše základní mzdy, jaká přísluší při normální pracovní době dospělým pracovníkům, konajícím tentýž druh práce (např. v SSSR, Rumunsku).⁹⁾ Věkové kategorie mladistvých pracovníků tedy zásadně nepodléhají obecně stanoveným limitům pracovní doby, takže lze říci, že věk patří k diferenciacím kritériím v právní úpravě pracovní doby.

Osobní rozsah zákonných ustanovení, v nichž jsou obecně upravovány limity denní a týdenní pracovní doby, zpravidla nezahrnuje kategorie pracovníků, kteří konají práce zvláště namáhavé (obtížné), práce nebezpečné nebo zdraví škodlivé; pracovní doba těchto pracovníků se obvykle řídí zvláštními ustanoveními. Zvláštní úpravu pracovní doby zmíněných kategorií pracovníků podmiňuje specifický charakter jimi konané práce nebo pracovního prostředí, v němž se během pracovní doby nacházejí. Skutečnost, že výkon práce vyžaduje značně vysokou spotřebu kalorických hodnot, nebo že pracovník je v pracovní době vystaven zdraví škodlivým účinkům, vyvolává potřebu zvýšené ochrany zdraví při práci, kterou je v právní úpravě pracovní doby nutno respektovat. Diferenciaci právní úpravy pracovní doby s přihlédnutím ke zmíněným objektivním faktorům, s nimiž je spojen výkon práce některých kategorií pracovníků, lze proto považovat za jednu z metod ochrany zdraví při práci.¹⁰⁾ Obecně lze konstatovat, že rozsah této diferenciací v národních legislativách má tendenci k postupnému zužování, neboť zdokonalování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež má za následek podstatné snížení škodlivých účinků výkonu některých povolání, zbavuje tuto diferenciaci v řadě případů jejího opodstatnění.

Stanovení nižších limitů pracovní doby pro pracovníky konající práce zvláště namáhavé, nebezpečné nebo zdraví škodlivé není zásadně spojováno s odpovídajícím snížením mezd, neboť zkrácená pracovní doba těchto pracovníků nepředstavuje určitý díl ze stanoveného limitu normální pracovní doby, nýbrž zvláštní druh normativně stanovené délky pracovní doby.

V Sovětském svazu se zkrácená pracovní doba týká nejen věkových ka-

⁹⁾ Srov. *Kommentarij k zakonodatelstvu o trude*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 199; čl. 61 KZoT RSFSR; rumunský zákoník práce z 30. 5. 1950, Roumanie 1, Série législative, 1950.

¹⁰⁾ Srov. Wacław Szubert, *Ochrona pracy*, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1966, str. 30 a násl.

tegorií mladistvých pracovníků a pracovníků v povoláních zvláště namáhavých nebo zdraví škodlivých, ale rovněž některých kategorií pracovníků se změněnou pracovní schopností a studujících při zaměstnání. Účelem zákonné úpravy pracovní doby zkrácené ve srovnání s obecně stanovenou normální délkou pracovní doby je spatřován v zajišťování vysoké úrovně ochrany práce, ve vytváření vhodných podmínek pro spojení výkonu povolání se zvyšováním kvalifikace a v umožnění účasti na pracovním procesu bez ohrožení zdravotního stavu mladistvým a některým osobám se změněnou pracovní schopností.¹⁴⁾

Náš zákoník práce ve svém původním znění stanovil nižší limity maximální týdenní pracovní doby pro některé kategorie mladistvých pracovníků, avšak neřešil otázku výhodnější úpravy délky pracovní doby pro pracovníky konající práce zvláště obtížné, namáhavé či zdraví škodlivé. Novelizace zákoníku práce tuto vážnou mezeru odstranila zakotvením principu, podle něhož zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený příslušnými předpisy povolují ministerstva práce a sociálních věcí České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky v dohodě s ministerstvy zdravotnictví a příslušnými odborovými orgány podle zásad stanovených federálním ministerstvem práce a sociálních věcí v dohodě s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí (srov. § 83 odst. 4 zákoníku práce ve znění zákona č. 153/1969 Sb.).

Kromě uvedené diferenciaci právní úpravy pracovní doby se v mnoha zemích setkáváme také s diferenciací pracovní doby podle hospodářských odvětví a oborů, případně podle profesionálních kategorií. Podstatou této diferenciaci není potřeba zvýšené ochrany zdraví při práci některých pracovníků, nýbrž především různorodost technických a provozních podmínek, jež se vyskytují v jednotlivých sférách profesionální aktivity. Vyvíjela se většinou postupně v souvislosti s tím, jak byly vydávány předpisy omezující délku pracovní doby v určitých odvětvích a oborech. V pracovním právu některých zemí se tak vytvářela značně roztržistá úprava pracovní doby, složená z celé hierarchie různých limitů denní a týdenní pracovní doby s různým okruhem osobní působnosti.

Proces zvyšování úrovně produktivity práce probíhající — ovšem s různou intenzitou — v řadě hospodářských odvětví průmyslově vyspělých zemí i v zemích teprve rozvíjejících svou industrializaci, vytváří předpoklady pro přechod k nižším limitům normální pracovní doby, než byly dosud zakotveny v legislativě. Vzhledem k tomu, že tyto předpoklady se nevy-

¹⁴⁾ Srov. Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 363; Eva Novotná, Pojetí pracovní doby v socialistickém pracovním právu, Právny obzor č. 10, roč. 1966, str. 921.

víjejí ve všech odvětvích stejnoměrně, osvědčily se v řadě zemí při zavádění nižší pracovní doby mimolegislativní právní úpravy, zejména různé typy kolektivních smluv, které jsou pružnější než formy legislativní a lépe umožňují přihlížet při stanovení délky pracovní doby ke všem specifickým daným provozních podmínek. Během padesátých let se např. uskutečňoval prostřednictvím kolektivních smluv postupný přechod na nižší limity pracovní doby u pracovníků nejvýznamnějších průmyslových odvětví v Belgii, NSR, Dánsku, Itálii, Lucembursku, Švédsku a Švýcarsku.¹²⁾ Jednalo se o kolektivní smlouvy, jejichž uzavírání bylo výsledkem jednání mezi zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými organizacemi na různé úrovni — podnikové, odvětvové, regionální i celostátní. Tyto kolektivní smlouvy předvíдалy většinou postupný přechod na zkrácenou pracovní dobu v průběhu dvou až tří let. Např. v Belgii byla mezi reprezentanty organizací zaměstnaneckých a zaměstnavatelských uzavřena v říjnu r. 1955 na celostátní úrovni dohoda o postupném nahrazení zákonného limitu 48hodinového pracovního týdne limitem 45 hodin týdenní pracovní doby; na úrovni resortní a podnikové byly pak uzavírány kolektivní smlouvy, které podrobně řešily otázky spojené s přechodem na nižší pracovní dobu. Redukce pracovní doby probíhaly během dvou let následujících po uzavření dohody na celostátní úrovni.¹³⁾ Obdobně tomu bylo v Dánsku, kde zkrácení pracovní doby probíhalo ve třech letech následujících po uzavření kolektivních smluv o postupném přechodu na nižší limity pracovní doby.¹⁴⁾

Na základě kolektivních smluv tak docházelo v četných zemích k prohloubení diferenciací právní úprav pracovní doby, neboť kolektivně smluvní formy přinášely pro pracovníky různých odvětví a oborů nové limity pracovní doby a rozšiřovaly tím hierarchii limitů pracovní doby existujících v platných legislativních formách. Ukázalo se, že legislativa nemůže reagovat tak pružně jako kolektivně smluvní formy na změny v úrovni produktivity práce, které umožňují redukovat pracovní dobu. Na rozdíl od 19. století, kdy k omezování pracovní doby docházelo na základě legislativních forem právní úpravy, stávaly se zejména ve druhé třetině našeho století nositelem progresu v otázkách pracovní doby stále výrazněji formy mimolegislativní, a to především kolektivní smlouvy. Skutečnost, že v mnoha zemích se proces zkracování pracovní doby počal uskutečňovat cestou kolektivně smluvní bez intervencí legislativy, ovlivnila také řešení otázek pracovní doby na půdě Mezinárodní organizace práce. V období od skončení druhé světové války nedošlo již s výjimkou konvencí č. 76 z r. 1946, č. 93 z r. 1949 a konvence č. 109 z r. 1958, které řeší pouze

¹²⁾ La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 37 a násled.

¹³⁾ Srov. tamtéž, str. 38.

¹⁴⁾ Srov. tamtéž, str. 38.

problematiku mezd a pracovní doby členů posádek námořních lodí, k přijetí žádné další mezinárodní konvence, která by se zabývala přímo otázkami délky pracovní doby. Z diskusí na konferencích Mezinárodní organizace práce, které v padesátých letech a na počátku šedesátých let byly věnovány problematice pracovní doby, vyplývalo, že takováto konvence by neměla naděje na úspěch.¹⁵⁾ Její ratifikace by totiž vyžadovala, aby kompetentní autority členských států realizovaly v souladu s ratifikovanou konvencí určitá opatření týkající se zkrácení pracovní doby, což by bylo v rozporu s obecně se vyskytující tendencí ponechávat řešení otázek zkrácení pracovní doby zainteresovaným stranám bez intervencí ze strany zákonodárce. Bylo však přijato doporučení čis. 116 z r. 1962, týkající se zkrácení pracovní doby, podle něhož má každý členský stát sledovat ve své sociální politice postupné zkracování normální pracovní doby bez snížení mezd až na úroveň 40hodinového pracovního týdne, a to metodami odpovídajícími národním zvyklostem, jakož i podmínkám jednotlivých odvětví. V článku 3 tohoto doporučení se výslovně uvádí, že postupné zkracování normální pracovní doby může být uskutečňováno cestou legislativní (zákony i nižšími druhy právních předpisů), rovněž však kolektivními smlouvami, sentencemi arbitrážních orgánů, kombinací těchto různých forem, případně jakýmkoliv jiným způsobem odpovídajícím národní praxi. Volba právních forem úpravy pracovní doby byla tedy ponechána výlučně dispozici členských států.

V právní úpravě pracovní doby v socialistických státech se diferenciací stanovené délky pracovní doby podle odvětví a oborů začala uplatňovat v procesu postupného zkracování pracovní doby. Např. v Sovětském svazu předcházelo zakotvení 7hodinového pracovního dne zákonem ze dne 7. května 1960 přechodné období, během něhož se realizoval přechod pracovníků jednotlivých odvětví na zkrácený pracovní den na základě společných usnesení ÚV KSSS, Rady ministrů SSSR a Vsesvazové ústřední rady odborů. V tomto přechodném období byla délka pracovní doby v jednotlivých hospodářských odvětvích diferencována podle toho, jak rychle byly v těchto odvětvích vytvářeny předpoklady pro zavedení zkrácené pracovní doby. V současném pracovním zákonodárství SSSR se již normální 7hodinový pracovní den vztahuje na dělníky a zaměstnance ve všech odvětvích národního hospodářství, nezávisle na tom, jedná-li se o stálého, sezónního nebo přechodně zaměstnaného pracovníka, jakož i nezávisle na druhu podniku, v němž je pracující zaměstnán.¹⁶⁾ Základy zá-

¹⁵⁾ Srov. Rapport VII (1), La réduction de la durée du travail (Des diverses formes possibles pour une nouvelle action sur le plan international), BIT, Genève 1959, str. 26 a násl.; Rapport IX, La durée du travail, BIT, Genève 1962.

¹⁶⁾ Srov. Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 359.

konodárství SSSR a svazových republik o práci, jež vstupují v účinnost dnem 1. 1. 1971, však zakotvují obecně dosaženou úroveň délky pracovní doby nikoliv již prostřednictvím limitů pracovního dne, nýbrž prostřednictvím maximálního limitu 41 pracovních hodin týdně.

V Jugoslávii byl v r. 1965 přijat zákon o zavedení 42hodinového pracovního týdne, který předvídá přechod na tuto týdenní pracovní dobu bez snížení mezd v průběhu 5 let od počátku účinnosti zákona, a to ve všech organizacích s výjimkou těch, pro něž stanoví délku pracovní doby zvláštní předpisy.¹⁷⁾ Jednotlivé organizace jsou podle tohoto zákona oprávněny samostatně rozhodovat, zda zavedou 42hodinovou týdenní pracovní dobu ihned po účinnosti zákona nebo postupně v průběhu 5 let (ve druhém případě jsou však povinny vypracovat závazný plán přechodu na nižší pracovní dobu a opatření, jichž k tomu bude zapotřebí; při nedodržení stanoveného plánu mohou být vůči nim uplatňovány administrativní sankce). Zmíněný právní předpis tedy umožňuje, aby zkracování pracovní doby probíhalo diferenciovaně, podle možností a předpokladů, které existují nebo se teprve budou vytvářet v jednotlivých organizacích.

Odvětvovou diferenciaci právní úpravy pracovní doby umožnil také zákoník práce ČSSR, který se při úpravě délky pracovní doby omezil na stanovení závazné maximální hranice a zmocnil vedoucí ústředních orgánů, aby podle zásad schválených vládou a po projednání s Ústředními výbory odborových svazů stanovili pro organizace jimi řízené zkrácenou pracovní dobu bez snížení mezd, neboli upravovali délku pracovní doby pod úroveň maximální hranice zákonem stanovené.¹⁸⁾ Pro konkrétní úpravu délky pracovní doby byla tak zvolena forma aktů ústředních orgánů státní správy. Promítnutí nové struktury státních a odborových orgánů vyplývající z federálního uspořádání našeho státu do oblasti pracovněprávní legislativy se uskutečnilo v novelizaci zákoníku práce, která vychází z koncepce, že zásady pro zkracování pracovní doby stanoví federální vláda po projednání s Ústřední radou Československého revolučního odborového hnutí, podrobnější otázky týkající se postupu při zavádění zkrácené pracovní doby pak vlády národní po projednání s Českou, resp. Slovenskou radou odborových svazů (srov. § 83 odst. 3 zákoníku práce ve znění zák. čís. 153/1969 Sb.).

Zákoník práce ČSSR počítá sice s úpravou pracovních a mzdových podmínek také prostřednictvím kolektivních smluv, avšak pouze na základě zmocnění obsaženého v příslušných ustanoveních zákoníku práce, případně v předpisech a směrnicích ústředních orgánů (srov. § 20 odst. 2 ZP). Vzhle-

¹⁷⁾ Srov. Jugoslávský základní zákon o pracovních vztazích ze 4. dubna 1965, Yougoslavie 5, Série législative, 1965.

¹⁸⁾ Srov. § 83 zákoníku práce ČSSR, č. 65/1965 Sb.

dem k tomu, že v oblasti problematiky pracovní doby se nesetkáme v zákoníku práce se zmocněními pro úpravu v kolektivních smlouvách, připadalo by v úvahu jejich použití při řešení této problematiky jen tehdy, jestliže by se mohlo opřít o předpisy či směrnice ústředních orgánů.

Naskytá se otázka, zda by nebylo vhodné, aby naše pracovněprávní legislativa umožnila, obdobně jako v oblasti mzdové, výraznější uplatňování kolektivních smluv též v oblasti problematiky pracovní doby a doby odpočinku, a to tím, že by poskytla úpravě prostřednictvím kolektivních smluv větší míru dispozitivnosti. V tomto směru lze přihlídnout ke zkušenostem s využíváním kolektivních smluv k úpravě řady otázek týkajících se pracovní doby, které se již nashromáždily v jiných socialistických zemích. Např. maďarský zákoník práce z 8. 10. 1967 svěřuje úpravu různých důležitých aspektů problematiky pracovní doby kolektivním smlouvám. Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci schválené 15. července 1970 přikládají významnou úlohu kolektivním smlouvám — mimo jiné — při stanovení pravidel v oblasti pracovní doby a doby odpočinku (srov. čl. 6).

Úprava pracovní doby a doby odpočinku má stejně jako úprava mzdová významné stimulační aspekty ovlivňující výkonnost pracovníků, jež v dosavadním vývoji našeho pracovního práva byly poněkud podceňovány. Bylo by žádoucí, aby kolektivní smlouvy mohly navazovat přímo na zákonnou úpravu, aniž by mezi legislativní a kolektivně smluvní úpravu byly vkládány mezičlánekové formy úpravy. To ovšem neznamena, že kolektivně smluvní úprava těchto otázek by neměla být ovlivňována a řízena podle určitých hledisek státními orgány. Ministerstva práce a sociálních věcí České a Slovenské socialistické republiky jsou oprávněna v dohodě s příslušnými odborovými orgány stanovit podrobnosti týkající se obsahu kolektivních smluv a mohla by tudíž této své pravomoci využít i k vhodnému usměrňování ustanovení kolektivních smluv týkajících se pracovní doby (srov. § 20 odst. 6 zákoníku práce ve znění zák. č. 153/1969 Sb.).

Souhrnně lze konstatovat, že v pracovněprávních úpravách se setkáváme se třemi základními typy diferenciacie pracovní doby: a) podle věkového kritéria, b) podle zvláštní povahy některých prací, případně podmínek, za nichž výkon práce probíhá, c) podle hospodářských odvětví a oborů profesionální aktivity.

Diferenciacie uvedená ad a) a b) má významné aspekty z hlediska péče o mladistvé pracovníky a zajišťování náležité úrovně ochrany zdraví při práci. Vzhledem k těmto aspektům je žádoucí, aby byla uskutečňována prostřednictvím právních forem s nejvyšší autoritou, tzn. forem legislativních, které by však neměly vylučovat možnost smluvních ujednání, jež by pro pracovníky byla výhodnější než zákonná úprava. Při přípravě právních předpisů upravujících tyto otázky je nutno přihlížeti k poznat-

kům řady vědních oborů, zejména fyziologie, psychologie práce a sociologie mládeže.

Podstata diferenciacie uvedená ad c) spočívá naproti tomu ve sféře ekonomické. Rozdílná úroveň produktivity práce a organizačně technického vybavení provozů se jejím prostřednictvím odráží v rozdílné úrovni pracovní doby. Je třeba brát v úvahu, že na ekonomickém efektu docilovaném díky růstu produktivity práce se pracující mohou podílet různým způsobem – zvyšováním mezd, zkracováním pracovní doby bez snížení mzdové hladiny, rozšiřováním sociálních výhod spojených s výkonem zaměstnání, zvyšováním úrovně sociálního zabezpečení, přičemž lze používat i různých kombinací těchto způsobů. Současný proces zkracování pracovní doby nelze již chápat pouze jako realizaci opatření směřujícím ke zvýšení úrovně ochrany zdraví při práci, ale především jako jednu z cest zvyšování životní úrovně pracujících. Tradiční limity 8hodinového pracovního dne a 48hodinového pracovního týdne, které jsou garantovány pracovním zákonodárstvím řady zemí, zabráňují stanovit nadměrnou délku pracovní doby, jež by ohrožovala pravidelnou reprodukci pracovní síly a ovlivňovala by nepříznivě intenzitu pracovního výkonu. Nahrazení těchto limitů pracovní doby nižšími limity bez snížení nominálních mezd však nelze uskutečnit ve všech sférách profesionální aktivity současně. Je třeba vytvořit takové podmínky, aby zkrácení pracovní doby v daném odvětví nebo oboru nemělo za následek snížení objemu produkce nebo rozsahu poskytovaných služeb a nemohlo tak ve svých důsledcích vést ke snížení životní úrovně. V právní úpravě pracovní doby je proto nutné velmi pružně reagovat na řadu ekonomických faktorů a přizpůsobovat délku pracovní doby jejich dynamičnosti. Stanovení nižších limitů pracovní doby je vhodné svěřovat zejména těm právním formám, jejichž povaha takovou pružnost zaručuje, a to jsou formy mimolegislativní, zejména kolektivní smlouvy. Při uzavírání kolektivních smluv se pracujícím naskytá možnost ovlivňovat způsob využití výsledků rostoucí produktivity práce. Subjekty kolektivních smluv mohou při jejich uzavírání vycházet ze zkušeností získaných uplatňováním dosavadního režimu pracovní doby, zvážit důsledky zkrácení pracovní doby, které se zatím projevily a na základě těchto zkušeností řešit úpravu pracovní doby pro další období. Zároveň lze říci, že zkracování pracovní doby cestou kolektivně smluvní podporuje zainteresovanost pracovníků na vytváření předpokladů pro zkrácení pracovní doby, neboť jejich pracovní výsledky mohou pak mít přímý vliv na výši limitu jejich pracovní doby.

Ukazuje se též, že délka pracovní doby upravená v kolektivních smlouvách má zpravidla tendenci standartizovat se po uplynutí určitého období. Vytváří se tak podmínky pro to, aby limity pracovní doby, které jsou v daném období prostřednictvím kolektivních smluv nejvíce rozšířeny,

byly zakotveny též v obecném normativním aktu. Nižší pracovní doba upravená dosud pouze v kolektivně smluvních formách, může pak být přenesena do forem legislativních. Protože v praxi již existují zkušenosti s uplatňováním této pracovní doby, nesetkává se pak obvykle aplikace právních předpisů zakotvujících obecně nižší limity pracovní doby s podstatnějším obtížemi.

Kolektivně smluvní formy úpravy zaručují svou povahou dostatečnou pružnost právní úpravy pracovní doby, umožňují v otázkách pracovní doby experimentovat a prověřovat z různých hledisek vhodnost zavedení nižších limitů pracovní doby. Legislativní formy úpravy pracovní doby naproti tomu umožňují stabilizovat a obecně zakotvit limity pracovní doby, které se již v praxi osvědčily. Lze proto dospět k závěru, že při úpravě pracovní doby je vhodné kombinovat formy legislativní s formami mimo-legislativními, zejména kolektivními smlouvami. Legislativní formy, tj. různé druhy právních předpisů, by neměly řešit otázky pracovní doby naprosto kogentním způsobem, nýbrž měly by ponechat zainteresovaným stranám dostatečný prostor pro smluvní ujednání, v nichž by byly stanoveny nižší limity pracovní doby, než jsou garantovány legislativou. Úprava pracovní doby, která již byla dostatečně prověřena cestou kolektivně smluvní, by naopak měla být přenášena do pracovního zákonodárství a podpořena zákonnými sankcemi.

PROBLEMATIKA ÚPRAVY DÉLKY A ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

§ 1. DÉLKA PRACOVNÍ DOBY

V předešlé kapitole jsme se zabývali otázkami právních forem, v nichž může být dosažena úprava délky pracovní doby a souvisejících otázek. V této kapitole zaměříme svou pozornost na různé metody, které jsou v těchto právních formách používány při úpravě délky a rozvržení pracovní doby a na některé problémy související s procesem zkracování pracovní doby.

Délka pracovní doby bývá určována prostřednictvím stanovení určitého počtu pracovních hodin za určité časové období (tzv. limit pracovní doby). Tím je kvantitativně určena doba plnění povinností účastníků pracovního poměru, není však omezen počet hodin, během nichž může být pracovník výdělečně činný. Stanovený počet pracovních hodin pro dané časové období obvykle nepředstavuje limit pracovní doby, který by byl absolutně nepřekročitelný. Překročení stanovené pracovní doby odpracováním většího počtu pracovních hodin u téhož zaměstnavatele ve vymezeném období není vyloučeno, avšak bývá spojeno s určitými omezeními, resp. vázáno na určité podmínky. Stanovená pracovní doba znamená tedy zakotvení určité zásady týkající se doby plnění povinností účastníků pracovního poměru, jež může být prolomena výjimkami. Plnění pracovních povinností nad stanovenou pracovní dobu bývá považováno za tzv. přesčasovou práci a je pro pracovníka zpravidla spojeno s vyšší odměnou (tzv. přesčasový příplatek). Stanovený limit pracovní doby plní tak dvojí úlohu: 1. určuje počet hodin ve vztahu k určitému časovému období (např. dni neb týdnu), který zásadně má být naplněn realizací povinností účastníků pracovního poměru a tím zároveň vymezuje i rozsah mimopracovní doby pracovníků; 2. vytýčuje hranici, od níž je plnění pracovních povinností považováno za práci přesčasovou.⁴⁾ Pracovní doba, stanovená v příslušné formě právní úpravy,

⁴⁾ V literatuře bývá poukazováno na to, že stanovení délky pracovní doby znamená určení míry individuální účasti pracovníka na společenském pracovním procesu. Toto tvrzení je však poněkud nepřesné, neboť délka pracovní doby sama o sobě nereprezentuje míru práce, nýbrž je její extenzivní složkou a pouze společně s intenzitou pracovního výkonu může určovat míru konané práce. Srov. např. L. J. Gincburg, Regulování pracovního času v SSSR, Moskva 1966, str. 107 a násl.

může mít, jak si dále ukážeme, povahu normální pracovní doby nebo zkrácené pracovní doby. Od těchto dvou druhů normativně stanovené pracovní doby je třeba odlišovat individuálně sjednanou pracovní dobu, která má zpravidla povahu neúplné pracovní doby.

Limit pracovní doby, který je stanoven zákonem se širokým rozsahem osobní působnosti, bývá většinou označován jako normální pracovní doba. Tato normální pracovní doba má zpravidla povahu maximální délky pracovní doby v tom smyslu, že zákon vylučuje určení délky pracovní doby smluvním ujednáním, nižším druhem normativního aktu nebo jakoukoliv jinou právní formou nad úroveň normální pracovní doby, tj. v neprospěch pracovníka, na kterého se limit normální pracovní doby vztahuje. Zákony, které upravují normální pracovní dobu, se zpravidla zabývají také otázkou přípustného překračování normální pracovní doby při její aplikaci v pracovněprávních vztazích.

V současném pracovním právu řady států však nevylučuje zakotvení normální pracovní doby zákonem, aby délka pracovní doby byla stanovena pod úroveň této normální pracovní doby prostřednictvím forem mimolegislativních (např. kolektivních smluv, rozhodnutí kompetentních komisí složených z představitelů zaměstnaneckých a zaměstnavatelských organizací). Hranice, od které je výkon práce spojen s přesčasovým příplatkem, může proto být položena níže než v zákonné úpravě. Lze pak rozlišovat zákonnou normální pracovní dobu a limity normální pracovní doby stanovené v jiných formách pracovněprávní úpravy (tyto právní formy si rovněž upravují otázky kompenzace za překročení jimi stanovenými limity). V některých státech je naproti tomu délka pracovní doby upravována výlučně cestou legislativní a pouze právní předpis může určit hranici, od níž lze výkon práce posuzovat jako konání přesčasové práce. Normální pracovní doba stanovená zákonem, se zpravidla týká širokého okruhu pracovníků ve všech nebo hlavních oblastech profesionální aktivity. V řadě států však zákony obsahující limit normální pracovní doby uvádějí některé kategorie zaměstnanců, na něž se tento limit nevztahuje.²⁾ Jedná se nejčastěji o tyto pracovníky: a) pracovníci zastávající funkce řídicí, kontrolní nebo pracovní místa, při nichž požívají zvláštní důvěry zaměstnavatele, b) domácí pracovníci, c) osoby sloužící v domácnostech soukromých osob,³⁾ d) obchodní cestující, e) pracovníci konající strážní službu, f) pracovníci konající samostatnou vědeckou práci nebo tvůrčí

²⁾ Srov. např. Dominicaire république 1, Série législative, 1952; Haiti 1, Série législative, 1958; Belgique 2, Série législative, 1964; Éthiopie 1, Série législative, 1964; Suisse 1, Série législative, 1964; Jordanie 1, Série législative, 1965.

³⁾ V Norsku byl vydán zvláštní zákon o pracovních podmínkách osob sloužících v domácnostech, který upravuje též otázky délky jejich pracovní doby a otázky přesčasové práce. Srov. Norvège, Série législative, 1963.

práci uměleckého charakteru, g) pracovníci ve službách církevních organizací, h) pracovníci konající práce nesouvislého charakteru.

Vyloučení těchto pracovníků z osobního rozsahu zákonné úpravy pracovní doby je ovlivněno zejména tím, že moment disponovatelnosti pracovníkem při plnění jeho pracovních povinností, resp. prvek organizační podřízenosti zde vystupuje ve srovnání s jinými kategoriemi pracovníků v značně omezené míře nebo v modifikované podobě a kontrola dodržování stanovené pracovní doby by proto byla problematická.

Při stanovení délky pracovní doby ať již ve formách legislativních nebo mimolegislativních, je možné vycházet z různých časových období (např. z kalendářního dne, týdne či roku), případně používat i kombinace několika časových období. Ve většině legislativních úprav staršího data byla délka pracovní doby upravována v podobě vymezení pracovního dne, tj. stanovení počtu pracovních hodin ve vztahu k období 24 hodin. Ještě v roce 1958 představoval např. pracovní den v délce 8 hodin obecný zákonný limit pracovní doby v NSR, Rakousku, Brazílii, Španělsku, Mexiku, Peru, Sýrii.⁴⁾ Délka týdenní pracovní doby většinou nebyla v těchto státech výslovně stanovena, ale byla určena nepřímo jednak úpravou délky pracovního dne, jednak úpravou týdenního odpočinku. Postupně se však stále více projevovala tendence vycházet při stanovení limitu pracovní doby především z kalendářního týdne, aby bylo umožněno pružnější řešení otázek rozvržení pracovní doby. Důvodem bylo zejména zavádění směnného provozu v širokém měřítku a s tím související potřeba používat nepravidelného rozvržení pracovní doby, jakož i snaha rozšiřovat rozsah týdenního odpočinku přesunutím pracovních hodin (částečně nebo zcela) z posledního pracovního dne v týdnu na jiné pracovní dny. V současném pracovním zákonodárství členských států Mezinárodní organizace práce je délka pracovní doby upravována nejčastěji tím způsobem, že je stanoven současně limit týdenní pracovní doby i limit denní pracovní doby. Limit denní pracovní doby ovlivňuje způsob rozvržení týdenní pracovní doby na pracovní dny. Ukazuje se, že zakotvení maximálního počtu pracovních hodin pro období 24 hodin neztrácí svůj význam ani v případech, kdy normální týdenní pracovní doba je relativně nízká. Ani 40hodinová týdenní pracovní doba nechrání totiž pracovníka před tím, aby mu z rozvrhu pracovní doby nevyplynula pro určitý kalendářní den taková délka pracovní doby, jež by mohla mít za následek přepětí jeho fyzických i duševních sil.

Obecně lze říci, že limity normálního pracovního dne činí v současné době 7–8 hodin, limity normálního pracovního týdne 40–48 hodin. V národních

⁴⁾ Srov. La durée du travail, Genève, Bureau international du Travail, 1958, str. 18 a násl.

legislativách se setkáváme s různými kombinacemi limitů denní a týdenní pracovní doby. V některých státech byly v průběhu posledních 10 let zakotveny nižší limity normální týdenní pracovní doby, aniž by byl současně snížen limit denní pracovní doby — tím má být umožněno rozvrhnout týdenní limit pracovní doby na menší počet pracovních dnů. Např. limity normální pracovní doby v rozsahu 40 hodin týdně a 8 hodin denně stanovil kanadský kodex práce z 18. 3. 1965 a finský zákon o pracovní době z 30. 12. 1965, v rozsahu 44 hodin týdně a 8 hodin denně zákoník práce Salvadoru z 23. 1. 1963, v rozsahu 45 hodin týdně a 8 hodin denně belgický zákon o pracovní době ve veřejných a soukromých sektorech národního hospodářství z 15. 7. 1964.⁵⁾

V československém pracovním právu není termín „normální pracovní doba“ používán. Zákoník práce ČSSR stanoví obecně maximální limit pracovní doby ve vztahu k týdennímu období na 46 hodin (srov. § 83 odst. 1 ZP). Limit denní pracovní doby není přímo určen, avšak do jisté míry nepřímo vyplývá z ustanovení o rozvržení týdenní pracovní doby (srov. § 84 zákoníku práce). Z vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/68 Sb. o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro zavádění pracovních a provozních režimů s pětidenním pracovním týdnem vyplývá, že na základě rozhodnutí příslušných nadřízených orgánů mohou být v organizacích zaváděny nižší limity týdenní pracovní doby a to v rozsahu 40, 41¹/₄ a 42¹/₂ hodin týdně. Nejnižší limit pracovní doby může být podle vládních zásad, publikovaných v této vyhlášce, stanoven v oblasti těžebního průmyslu a v nepřetržitých trojsměnných výrobních procesech, 41¹/₄ hodinový limit v provozech dvousměnných a konečně 42¹/₂ hodinový limit na ostatních pracovištích a dále pro některé pracovníky (např. hlídače, vrátné aj.). Zpráva Ústřední rady odborů o uplatňování ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby z r. 1967 konstatuje, že po zkrácení pracovní doby v orgánech státní správy, k němuž došlo začátkem r. 1967, se nižší než 46 hodinová týdenní pracovní doba vztahuje již více než na 90 % pracovníků.⁶⁾ De lege ferenda bude proto třeba výši obecného zákonného limitu pracovní doby přizpůsobit výsledkům procesu zkracování pracovní doby.

Normální délka pracovní doby je tedy nejčastěji určována jednak ve vztahu k dennímu časovému období, jednak ve vztahu k týdennímu časovému období, i když v pracovním zákonodárství některých států je zakotven pouze limit pracovního dne nebo naopak pouze limit pracovního týdne. Je třeba poukázat též na to, že některé předpisy používají pojmu „den“

⁵⁾ Srov. Canada 1, *Série législative*, 1965; Finlande 1, *Série législative*, 1965; Salvador 1, *Série législative*, 1963; Belgique 2, *Série législative*, 1964.

⁶⁾ Srov. Zpráva ÚRO o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době, 1967, str. 3.

a „týden“ ve smyslu kalendářního dne a kalendářního týdne, jiné naproti tomu ve smyslu jakéhokoliv období 24 hodin a jakékoliv periody 7 dnů.⁷⁾ Při stanovení délky pracovní doby je ovšem možné vycházet i z delších časových období než je kalendářní týden. Čím delší je časové období, pro něž je stanoven příslušný počet pracovních hodin, tím více variant rozvržení pracovní doby přichází v úvahu. Umožnění diferencovaného rozvržení pracovní doby během delších časových období má důležitý význam především pro výkon prací, při nichž se výrazně projevují vlivy sezónnosti. V řadě států se proto na tyto práce, vyskytující se zejména v oblasti zemědělství, nevztahují normální limity denní a týdenní pracovní doby, nýbrž platí pro ně zvláštní limit pracovní doby vycházející z období kalendářního roku. Např. ve Francii, Mauretánii a Gabunu činí roční zákonný limit pracovní doby pro zemědělské dělníky 2400 hodin (zatímco limit normální týdenní pracovní doby činí v těchto státech 40 hodin).⁸⁾ V rámci tohoto limitu může být pracovní doba rozvržena v průběhu roku diferencovaně, podle provozních potřeb v sezónních obdobích a to v souladu s principy stanovenými v příslušných prováděcích předpisech.

V právních úpravách normální pracovní doby se setkáváme nejen s limity pracovní doby, které vycházejí z různě dlouhých časových období, ale i s rozdílnými limity pro denní práci a pro noční práci. Noční práce je pojem, který není v pracovněprávních předpisech vymezován jednotně. Ani v rámci téže země není vždycky časový interval, během něhož se výkon práce považuje za noční práci, vymezován shodně. Někdy jsou stanoveny různé intervaly pro noční práci v jednotlivých odvětvích nebo též různé intervaly pro noční práci pro období jarní, letní a naproti tomu pro období podzimní a zimní. Nejčastěji se za noční práci považuje práce konaná mezi 22. hodinou a 5. či 6. hodinou ranní. Vyskytují se též i širší intervaly noční práce, např. mezi 20. až 6. hodinou ranní (v Mexiku a Turecku) nebo naopak užší, např. mezi 23. a 5. hodinou ranní (ve Švédsku).⁹⁾ V některých státech je při úpravě noční práce vymezen termín „noc“ jako období aspoň 11 hodin za sebou následujících, jež zahrnují interval mezi 22.—5. hodinou ranní. Hodina, od níž se výkon práce považuje za noční práci, tedy není vždy fixně stanovena. V Bulharsku je noční práce vymezena negativně — zákoník práce z r. 1951 stanoví, že práce je konána ve dne, jestliže

⁷⁾ Kanadský zákoník práce např. používá termínu „týden“ ve smyslu periody počínající od půlnoci v sobotu a končící o půlnoci v sobotu následující (srov. Canada 1, Série législative, 1965); naproti tomu indonéský zákon z 6. 1. 1951 chápe pod pojmem „týden“ jakoukoliv periodu 7 dnů (srov. Indonésie 1, Série législative, 1951).

⁸⁾ Srov. francouzský zákon z 10. 3. 1948 (cituje P. Durand, Cours de droit du travail, Paris 1957, str. 325); Mauritanie 1, Série législative, 1963; Gabon 1, Série législative, 1962.

⁹⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 51 a násl.

její výkon nastal mezi 5.—22. hodinou včetně v období od 1. 3. do 30. 9. a mezi 6.—22. hodinou včetně od 1. 10. do konce února; práce konaná mimo tyto intervaly se považuje za práci noční.¹⁰⁾

Výkon noční práce má řadu negativních vlivů z hlediska fyziologického, psychologického i sociologického, kterým věnuje pozornost řada vědních oborů. Rozbor negativních stránek noční práce a hledání cest k jejich omezení nebo kompenzaci je tím významnější, že noční práce má v průmyslově vyspělých státech rostoucí tendenci v důsledku stále širšího používání směnného provozu v průmyslu i v oblasti služeb. V pracovním zákonodárství většiny států se setkáváme jednak s ustanoveními, která vylučují nebo omezují možnost zaměstnávat noční práci některé kategorie pracovníků (např. mladistvé pracovníky nebo alespoň některé věkové kategorie mladistvých pracovníků, těhotné ženy, kojící matky nebo matky dětí do určitého věku), jednak s ustanoveními, která zvýhodňují pracovníky konající noční práci.¹¹⁾ Kompenzace nevýhod spojených s výkonem noční práce se v pracovním právu uskutečňuje v podstatě dvěma způsoby: a) poskytováním zvýšené odměny za noční práci ve srovnání s odměnou za práci konanou ve dne, b) stanovením nižších limitů pracovní doby pro noční práci. Vyloučena není ani kombinace obou způsobů. Ve státech, které používají způsobu uvedeného ad b) existuje vedle limitů normálního pracovního dne též zvláštní limit normální pracovní doby pro noční práci; bývá zpravidla o jednu hodinu kratší ve srovnání s limitem pro denní práci. Např. 7 hodin činí limit normální pracovní doby pro noční práci v Argentině, Brazílii, Bolívii, Mexiku, Salvadoru, 6 hodin v Indonésii; v některých z těchto států jsou dokonce stanoveny pro noční práci zvláštní limity týdenní pracovní doby (např. 39 hodin v Salvadoru a 35 hodin v Indonésii).¹²⁾ Pokud jde o socialistické země, byl např. princip nižší pracovní doby při noční práci zakotven v pracovním zákonodárství SSSR, Rumunska a Bulharska.¹³⁾ V Bulharsku činí difference mezi limitem normální denní pracovní doby a normální pracovní doby dokonce 2 hodiny (normální pracovní den činí 8 hodin, pracovní doba při noční práci 6 hodin; pracovní směna která zahrnuje aspoň 4 hodiny noční práce, má délku 6 hodin a považuje se za noční směnu.¹⁴⁾

Od limitů normální pracovní doby se svou výší odlišují limity pracovní doby stanovené pro věkové kategorie mladistvých pracovníků a pro pracovníky konající práce, které jsou považovány za zvlášť obtížné, nebezpečné

¹⁰⁾ Srov. Bulgarie 2, Série législative, 1951.

¹¹⁾ Srov. Zákoník práce ČSSR, § 152, § 156 odst. 3, § 166 odst. 1, § 117 o zvýhodnění práce v nočních směnách.

¹²⁾ Srov. Indonésie 1, Série législative, 1963.

¹³⁾ Srov. KZot RSFSR z r. 1922, čl. 96; Roumanie 1, Série législative, 1950; Bulgarie 2, Série législative, 1951.

¹⁴⁾ Srov. Bulgarie 3, Série législative, 1958.

nebo zdraví škodlivé. Úroveň těchto limitů bývá podstatně nižší ve srovnání s limity normální pracovní doby platnými v dané zemi a jsou většinou stanoveny na bázi denní a týdenní. Okruh pracovníků, na něž se nevztahují limity normální pracovní doby, protože je pro ně stanovena zkrácená pracovní doba v zájmu zvýšené ochrany jejich zdraví, se v jednotlivých zemích značně různí. Velmi rozsáhlý je např. v Sovětském svazu, kde podle statistických údajů ke konci r. 1960 mělo z 59 miliónů pracujících zkrácenou pracovní dobu 6 miliónů pracovníků.¹⁵⁾ K nejnižším limitům patří zpravidla limity pracovní doby stanovené pro pracovníky pracující ve stlačeném vzduchu (délka pracovní doby je určena v závislosti na výši tlaku a činí někdy pouze jednu hodinu denně), za stabilně vysoké teploty, při výskytu škodlivých plynů, za určitého stupně vlhkosti. Lze říci, že k překračování zkrácené délky pracovní doby je pracovněprávní úprava zpravidla mnohem méně tolerantnější než k překračování limitů normální pracovní doby. Někdy dokonce vystupují zkrácené limity pracovní doby jako nepřekročitelné (platí absolutní zákaz přesčasové práce u pracovníků, kterých se týkají).

Dochází-li v právní úpravě pracovní doby ke snížení limitů normální pracovní doby, stává se často, že tyto limity se dostávají na úroveň, kterou dosud měly limity zkrácené pracovní doby a vzniká otázka, zda má dojít také k odpovídajícímu snížení limitů zkrácené pracovní doby. V článku 9 doporučení č. 116 o zkrácení pracovní doby, které bylo v r. 1962 přijato na půdě Mezinárodní organizace práce, se uvádí, že při provádění opatření směřujících ke zkrácení pracovní doby je třeba dávat přednost těm průmyslovým odvětvím a povoláním, kde výkon práce způsobuje zvláště silnou fyzickou i psychickou únavu, kde jsou zdraví škodlivé podmínky a kde pracují převážně ženy a mladiství. Tato zásada však není pracovním zákonodárstvím při přechodu na nižší limity normální pracovní doby vždy respektována. Některé státy, které zakotvily v zákoně 40hodinovou normální týdenní pracovní dobu, rozšířily tento limit na všechny dělníky a zaměstnance bez rozdílu věku, pohlaví a povahy konané práce a neupravily již v legislativě zkrácené limity pracovní doby (např. Indonésie). Socialistické státy, které již zakotvily ve svém pracovním zákonodárství podstatně nižší limity pracovní doby, např. Sovětský svaz (7hodinový pracovní den) a Jugoslávie (42hodinový pracovní týden), naproti tomu zároveň upravily zákonnými ustanoveními nárok některých kategorií pracovníků na zkrácenou pracovní dobu, tj. pracovní dobu nižší, než odpovídá úrovni normální pracovní doby, a to bez odpovídajícího snížení mzdy.¹⁶⁾

¹⁵⁾ Srov. L. J. Gincburg, *Regulirovanije rabočego vremeni v SSSR*, Nauka, Moskva 1966, str. 149 a násl.

¹⁶⁾ Srov. *Kommentarij k zakonodatelstvu o trude*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 363 a násl.; *Yugoslavie 4, Série législative*, 1965.

Chápeme-li právní úpravu zkrácené pracovní doby pro specifické kategorie zaměstnanců jako jednu z metod zvýšené ochrany zdraví při práci směřující ke zmírnění škodlivých účinků výkonu práce na zdraví těchto pracovníků a ke kompenzaci těchto účinků rozšířením rozsahu jejich mimo-pracovní doby, docházíme nutně k závěru, že tato úprava neztrácí své opodstatnění ani při snížení obecné úrovně délky pracovní doby. Je proto žádoucí, aby byla při změně obecné úrovně délky pracovní doby zároveň adekvátním způsobem řešena otázka relace pracovní a mimopracovní doby zmíněných pracovníků, a to tak, aby tato relace byla i nadále příznivější než u pracovníků, na něž se vztahuje normální pracovní doba.

Zákoník práce ČSSR zakotvil vedle obecného limitu týdenní pracovní doby také zvláštní, nižší limity týdenní pracovní doby pro některé kategorie mladistvých pracovníků (srov. § 83 odst. 2 ZP). Je však třeba poznamenat, že z hlediska fyziologického by bylo opodstatněné zaručit všem mladistvým pracovníkům zvýhodněnou pracovní dobu. Mladiství pracovníci na něž se vztahují tyto limity, mají nárok na mzdu odpovídající rozsahu odpracované pracovní doby, nepřísluší jim tedy doplatek do výše mzdy, které by mohli dosáhnout při pracovní době, jež je stanovena v dané organizaci. Tato skutečnost vede někdy v praxi k tomu, že zkrácená délka pracovní doby u mladistvých pracovníků není dodržována, aby jim bylo umožněno získat plný výdělek. Vzhledem k tomu, že nižší limit pracovní doby vyplývá pro určité kategorie mladistvých pracovníků přímo ze zvláštního zákonného ustanovení, nelze jej považovat za část jiného limitu pracovní doby, nýbrž za samostatný limit pracovní doby a bylo by tudíž důsledné, aby výkon práce během tohoto limitu byl chápán nikoliv jako částečný, nýbrž plný pracovní úvazek a také tak odměňován. Domnívám se proto, že je určitou mezerou v našem právním zákonodárství, že se nezaručuje pracovníkům, pro něž je právním předpisem ze zvláštních důvodů stanoven nižší limit pracovní doby, nárok na doplatek do plné výše mzdy. Odstranění této mezery by nepochybně přispělo k důslednějšímu dodržování zkrácených limitů pracovní doby v praxi.

Otázkami délky pracovní doby pracovníků zaměstnaných pracemi zvláště namáhavými, nebezpečnými či zdraví škodlivými, se zákoník práce ve svém původním znění nezabýval. Z jeho derogační klauzule však vyplývalo, že předpisy, které upravují délku pracovní doby výhodněji pro pracovníky než § 83 zákoníku práce, zůstávají v platnosti (srov. 279 odst. 3 ZP). Vzhledem k tomu, že se jedná o předpisy různé právní síly a značně rozdílného stáří, je úprava zkrácené pracovní doby z důvodu specifického charakteru konané práce či pracovního prostředí velmi nepřehledná a neodpovídá vždy požadavkům moderní fyziologie a hygieny práce. De lege ferenda by bylo žádoucí sladit tuto úpravu s výsledky obecného procesu zkracování pracovní doby a plně ji přizpůsobit poznatkům současné fy-

ziologie práce. Novela zákoníku práce již bere tento aspekt v úvahu a předvídá vydávání zvláštních předpisů za tímto účelem (srov. § 83 odst. 4 zákoníku práce ve znění zákona č. 153/1969 Sb.). I když podrobnou úpravu těchto otázek je třeba ponechat zvláštním předpisům, které by měly být vydávány v dohodě s ministerstvy zdravotnictví, princip zvýhodněné úpravy délky pracovní doby pro pracovníky konající práce zvláště namáhavé, nebezpečné a zdraví škodlivé patří nepochybně mezi základní principy právní úpravy pracovní doby.

Z předcházejících úvah vyplývá, že na účastníky pracovního poměru se mohou vztahovat limity normální či zkrácené pracovní doby, zakotvené právními předpisy, případně jinými formami pracovněprávní úpravy, a že tyto limity představují určitý počet hodin ve vztahu k určitému časovému období, během nichž má zásadně docházet k realizaci povinností účastníků pracovního poměru. Nevěnovali jsme však pozornost problematice odchylek od normativně stanovených limitů pracovní doby ve směru jejich snížení na základě individuálního smluvního ujednání účastníků pracovního poměru.

Pracovní zákonodárství obvykle umožňuje účastníkům pracovního poměru ujednat si v pracovní smlouvě kratší délku pracovní doby, než vyplývá z limitu pracovní doby, který se na ně vztahuje. Na délku pracovní doby stanovenou v právní úpravě lze proto obecně pohlížet jako na maximální dobu plnění, která nebrání účastníkům pracovní smlouvy ve sjednání kratší doby pro plnění jejich povinností. Ustanovení právních předpisů upravujících délku pracovní doby zpravidla nemají charakter naprosto kogentní ani charakter ryze dispozitivní, nýbrž spojují v sobě prvek kogentní (určení závazného maxima délky pracovní doby) s prvkem dispozitivním (možnost odchýlení se dohodou účastníků pracovního poměru od stanoveného limitu pracovní doby ve směru snížení). Nevyužijí-li účastníci pracovního poměru možnosti sjednat si kratší pracovní dobu, tj. nedohodnou-li se na kratší pracovní době, vztahuje se na ně příslušný limit pracovní doby zakotvený v pracovněprávní úpravě. Určení délky pracovní doby nebo změna sjednané délky pracovní doby jednostranným projevem vůle zaměstnavatele zásadně není podle současného pracovního zákonodárství členských států Mezinárodní organizace práce přípustná.

Možnost individuálního smluvního ujednání kratší pracovní doby je opodstatněná vzhledem k tomu, že v každé zemi se vyskytují pracovní místa, při nichž povaha práce nevyžaduje plnění pracovních povinností po celou normální pracovní dobu a rovněž proto, že se tím umožňuje zúčastnit se pracovního procesu osobám, kterým brání vážné osobní důvody přijmout zaměstnání s plným pracovním úvazkem. Sjednaná kratší pracovní doba představuje vlastně určitý díl ze stanovené délky pracovní doby, jež pro účastníky pracovního poměru vyplývá z příslušného právního předpisu,

kolektivní smlouvy či jiné právní formy a má proto povahu neúplné pracovní doby v relaci k příslušnému limitu normální či zkrácené pracovní doby. V podstatě nejde o to, že si účastníci pracovního poměru vytvářejí pro svůj vztah jiný limit pracovní doby, nýbrž o to, že jsou oprávněni se rozhodnout, že k realizaci jejich povinností bude docházet pouze během části stanovené pracovní doby. Odměna za práci konanou během sjednané neúplné pracovní doby rovněž představuje určitý díl odměny, jež by pracovníkovi příslušela za výkon téže práce během stanovené délky pracovní doby. Jinak pracovní zákonodárství zásadně nečiní podstatných rozdílů v právních nárocích pracovníků s neúplnou pracovní dobou a pracovníků ostatních.

Pouze v případech, kdy se na účastníky pracovního poměru nevztahuje žádný limit pracovní doby zakotvený v pracovněprávní úpravě (což je výjimečné), má délka pracovní doby určená individuálním smluvním ujednáním charakter plné pracovní doby, neboť ji nelze klást do vztahu k jiné délce pracovní doby.

V souvislosti s problematikou neúplné pracovní doby se naskytá otázka, jak posuzovat překročení této pracovní doby, tj. odpracování většího počtu pracovních hodin v určitém časovém období, než odpovídá sjednané pracovní době. Pracovní zákonodárství zpravidla neposuzuje toto překročení jako výkon přesčasové práce, jež by zakládala nárok na přesčasový příplatek; ten obvykle přísluší pracovníkovi teprve při překročení normativně stanoveného limitu pracovní doby. Zcela výjimečně se setkáváme s tím, že právní předpis považuje jakoukoliv práci konanou u téhož zaměstnavatele nad individuálně sjednanou pracovní dobu za práci přesčasovou.¹⁷⁾ Otázky týkající se individuálního sjednání délky pracovní doby pod úrovní normální délky pracovní doby tvoří důležitou součást úpravy pracovní doby v socialistických státech.¹⁸⁾ Sovětské pracovní zákonodárství vycházelo původně z principu, že neúplná pracovní doba může být individuálně sjednána účastníky pracovního poměru jako jedna z podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pouze v takových případech, kdy to umožňuje příslušný normativní akt.¹⁹⁾ Organizace proto nemohly zcela libovolně rozhodovat o tom, zda by bylo vhodné přistoupit na smluvní ujednání o neúplné pracovní době. Byly oprávněny sjednat neúplnou pracovní dobu při uzavírání pracovní smlouvy jen tehdy, přijímaly-li pracovníka na takové pracovní místo, pro něž příslušný právní předpis umožňuje sjednání neúplné

¹⁷⁾ Srov. *Dominicaine république, Série législative*, 1951.

¹⁸⁾ Eva Novotná, *Formy a metody právní úpravy pracovní doby*, *Právník* č. 6, roč. 1967, str. 547.

¹⁹⁾ Srov. *Kommentarij k zakonodatelstvu o trude*, *Juridičeskaja literatura*, Moskva 1966, str. 369.

pracovní doby. Kromě toho však měli někteří pracovníci nárok na to, aby byli zařazeni na pracovní místo s neúplnou pracovní dobou. Jednalo se o válečné invalidy a pracovníky se sníženou pracovní schopností, kterým lékařská expertní komise doporučila práci na částečný pracovní úvazek. V posledním desetiletí se v sovětském pracovním právu projevila tendence umožnit širší používání neúplné pracovní doby v praxi a to především v oblasti služeb. V r. 1964 bylo např. dáno vedoucím organizací poskytujících občanům různé druhy služeb oprávnění přijímat pracovníky na neúplnou pracovní dobu; toto opatření sledovalo dvojí účel — rozšířit rozsah služeb poskytovaných občanům a získat do pracovního poměru občany, kterým by zaměstnání při úplné pracovní době činilo potíže (zejména ženy z domácnosti pečující o malé děti). V sovětské literatuře zastávají někteří autoři názor, že de lege ferenda by bylo vhodné umožnit v ještě rozsáhlejším měřítku používání neúplné pracovní doby a zainteresovat tak další občany na účasti ve společenském pracovním procesu.²⁰⁾ Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z r. 1970 již obecně umožňují organizacím sjednávat s pracovníky neúplnou pracovní dobu, ať již při navázání pracovního poměru či kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru (srov. čl. 26).

Jugoslávský základní zákon o pracovních vztazích z 24. 10. 1966 rozlišuje plnou pracovní dobu (pod tento pojem zahrnuje normální i zkrácenou pracovní dobu) a neúplnou pracovní dobu, která může být sjednána, jedná-li se o pracovní místa, kde je to odůvodněno povahou práce; tato místa si určuje kolektiv pracovníků ve svém vnitropodnikovém normativním aktu, tzv. statutu.²¹⁾ Kromě toho musí být určena neúplná pracovní doba na žádost pracovnice, která má nárok na neúplnou pracovní dobu ze zákona. Nárok na určení neúplné pracovní doby zakotvil zmíněný jugoslávský zákon pro pracující matky malých dětí do určitého věku. Žádný důvod přitom nezprošťuje organizaci její povinnosti tento nárok na požádání pracovnice uspokojit, jak vyplývá z článku 39 cit. zák. Podle tohoto ustanovení má každá pracující matka dítěte mladšího než 8 měsíců právo být na svou žádost zaměstnávána pouze 4 hodiny denně. Aby pracovnice neutrýpěla podstatnou finanční újmu v důsledku toho, že nepracuje během plné pracovní doby, poskytuje se jí v těchto případech vyrovnávací příspěvek z prostředků nemocenského pojištění. Rovněž pracující matka dítěte staršího než 4 měsíce, avšak mladšího než 3 roky má právo být zaměstnávána pouze 4 hodiny denně, ovšem za předpokladu, že podle vyjádření lékařské komise vyžaduje celkový zdravotní stav dítěte zvláštní mateřskou

²⁰⁾ Srov. L. J. Gincburg, cit. publikace, str. 297 a násl.

²¹⁾ Srov. Yougoslavie 4, Série législative, 1965.

péči (v takovém případě však pracovníci vyrovnávací příspěvek již nepřisluší). Pracovnice, která má nárok na neúplnou pracovní dobu, nesmí být nijak zkrácena ve svých pracovněprávních nárocích. tj. musí být zásadně posuzována tak, jakoby pracovala po plnou pracovní dobu. Pokud jde o ostatní pracovníky zaměstnané na neúplnou pracovní dobu, platí zásada, že kdokoliv je zaměstnán aspoň polovinu plné pracovní doby, má nárok na všechny výhody vyplývající přímo nebo nepřímo z pracovního poměru k dané organizaci. Pracovník, který je zaměstnán po dobu kratší než je polovina plné pracovní doby, je sice také rovnocenným členem kolektivu pracovníků, avšak rozsah uspokojování jeho pracovněprávních nároků určuje kolektiv pracovníků s přihlédnutím k povaze zastávaného místa a rozsahu konané práce.

Také polské pracovní právo umožňuje organizacím, aby podle vlastního uvážení, s přihlédnutím k povaze svých pracovních míst, řešily otázku přijímání pracovníků na neúplnou pracovní dobu, nezakotvuje však přímo nárok na sjednání neúplné pracovní doby.²²⁾

Zákoník práce ČSSR se otázkou neúplné pracovní doby, kterou označuje termínem „kratší pracovní doba“, zabývá především v ustanovení §86. Případy, v nichž se podle tohoto ustanovení umožňuje účastníkům pracovního poměru sjednat kratší pracovní dobu, lze rozdělit do dvou skupin:

- a) organizace může pro pracovní místa, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu, sjednat s pracovníkem v pracovní smlouvě kratší pracovní dobu;
- b) kratší pracovní doba může být pracovníkovi povolena, má-li pro to zdravotní nebo jiné vážné důvody a dovoluje-li to provoz organizace. Kratší pracovní doba se tedy opírá o souhlasný projev vůle obou účastníků pracovního poměru. Může být sjednána v pracovní smlouvě, avšak též kdykoliv později za trvání pracovního poměru. Organizace však není oprávněna jednostranně stanovit kratší pracovní dobu proti vůli pracovníka. Může rozhodovat pouze o tom, která pracovní místa vyžadují výkon práce během plné pracovní doby. Přijímá-li organizace pracovníka na takové místo, bude zřejmě trvat na sjednání kratší pracovní doby a k uzavření pracovní smlouvy dojde jen tehdy, bude-li druhá strana souhlasit i s tímto ujednáním jako součástí obsahu pracovní smlouvy.

Zákoník práce opravňuje v § 86 odst. 1 organizace k povolování kratší pracovní doby na žádost pracovníka, který má pro to zdravotní nebo jiné vážné důvody a zároveň ukládá organizacím povinnost vytvářet podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Vzhledem k tomu, že § 86 odst.

²²⁾ Srov. Wojciech Muszalski, Polskie instytucje prawne czasu pracy na tle porównawczym, Warszawa 1967, str. 266 a násl.

1 zákoníku práce se zmiňuje o povolení kratší pracovní doby na žádost pracovníka, mohl by vznikat při výkladu tohoto ustanovení dojem, že určení kratší pracovní doby záleží na jednostranném rozhodnutí organizace, takže organizace může toto své rozhodnutí také kdykoliv jednostranně změnit či zrušit. Domnívám se, že takový výklad by byl nesprávný, neboť povoluje-li organizace kratší pracovní dobu, znamená to, že vyjadřuje svůj souhlas s návrhem pracovníka na sjednání kratší pracovní doby a dochází k dvoustrannému právnímu úkonu. Termíny „povolit“ a „žádost“, jichž se v § 86 zákoníku práce používá, poněkud zamlžují smluvní povahu ujednání o kratší pracovní době.

Sjednání kratší pracovní doby podle § 86 zákoníku práce se nutně nemusí vázat na existenci vážného důvodu na straně pracovníka. Skutečnost, že s kratší pracovní dobou je spojena mzda odpovídající této kratší době, je dostatečnou zábranou proti tomu, aby možnosti sjednat kratší pracovní dobu nebylo ze strany pracovníků zneužíváno. Organizace, která disponuje volnými místy s kratší pracovní dobou, není povinna zkoumat, zda pracovník má pro sjednání kratší pracovní doby vážný důvod. Kromě toho je přípustné, aby pracovník byl zaměstnán v souběžných pracovních poměrech s kratší pracovní dobou u více organizací (srov. § 69 zákoníku práce). Na druhé straně zřejmě nebude organizace moci souhlasit se sjednáním kratší pracovní doby ani v případě vážného důvodu na straně pracovníka, nebude-li mít k dispozici vhodné místo nevyžadující plnou pracovní dobu.

Je zřejmé, že zákoník práce ČSSR připouští sjednání kratší pracovní doby, představující odchylku od délky pracovní doby platné v dané organizaci, jednak proto, že pro organizace by bylo nerentabilní zaměstnávat na pracovních místech, kde povaha práce nevyžaduje plnou pracovní dobu, pracovníky na plný pracovní úvazek, ale též proto, že se tím umožňuje zúčastnit se společenského pracovního procesu osobám, pro něž by bylo obtížné nebo nemožné konat práci během plné pracovní doby.

Otázkou kratší pracovní doby se zákoník práce zabývá rovněž v § 156 odst. 2. Podle tohoto ustanovení je organizace povinna v případech, kdy žena pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní provozní doby, vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Postavení těchto žen jako uchazeček o částečný pracovní úvazek, je ve srovnání s jinými zájemci o kratší pracovní dobu výhodnější v tom, že organizace je oprávněna odmítnout pouze z vážných provozních důvodů, zatímco v ostatních případech neukládá zákoník práce organizaci přímo povinnost vyhovět. Lze proto říci, že z § 159 odst. 2 zákoníku práce vyplývá pro pracovnice, na něž se toto ustanovení vztahuje, subjektivní právo na sjednání kratší pracovní doby, i když určitým způsobem podmíněné, a pro organi-

zaci naproti tomu specifická kontraktační povinnost, ovšem s určitou možností zproštění.²³⁾

Zaměstnávání pracovníků s neúplnou pracovní dobou má v průmyslově vyspělých státech vcelku stoupající tendenci.²⁴⁾ Způsobuje to jednak stoupající nabídka pracovních příležitostí s neúplnou pracovní dobou v rozšiřující se oblasti služeb, kde organizace práce je často takového rázu, že není možné dostatečně pracovní zatížit všechny pracovníky během celého pracovního dne a jejich zaměstnávání při plné pracovní době by proto bylo nerentabilní, jednak stoupající zájem o pracovní příležitosti s částečným pracovním úvazkem, který je podmiňován různými faktory. K zájemcům o pracovní místa s neúplnou pracovní dobou patří především ženy s malými dětmi, které se chtějí věnovat péči o domácnost a výchově dětí, na druhé straně by si však rády zachovaly určitý kontakt se svou profesionální aktivitou (často počítají s tím, že až děti dorostou, budou se znovu plně věnovat svému povolání). Zaměstnání při neúplné pracovní době umožňuje těmto ženám uskutečnit určitý kompromis mezi modelem profesionálního života a modelem života ženy věnující se pouze svému mateřskému poslání a péči o domácnost. Dále jsou to osoby se sníženou pracovní schopností, jimž by zaměstnání při plné pracovní době mohlo zhoršit jejich zdravotní stav, avšak výkon práce při neúplné pracovní době může příznivě ovlivňovat jejich sociální reintegraci, jakož i poživatelé starobního důchodu, kteří si nepřejí zcela opustit oblast profesionální aktivity, ke které patřili během svého produktivního věku a s níž jsou zpravidla spojeni četnými osobními kontakty. Přerušování těchto kontaktů při zanechání výdělečné činnosti obvykle působí velmi nepříznivě na psychický stav starého člověka. Naproti tomu její pokračování v přiměřeně zúženém rozsahu může kladně ovlivnit mentalitu a tím i celkový zdravotní stav lidí v postproduktivním věku. U zmíněných kategorií osob, které nejčastěji vystupují jako zájemci o pracovní příležitosti s neúplnou pracovní dobou, má uspokojení jejich poptávky po zaměstnání s tzv. částečnými pracovními úvazky důležitý význam z hlediska realizace práva na práci. Nepodaří-li se těmto osobám získat vhodné pracovní místo s neúplnou pracovní dobou, znamená to často, že jsou tak prakticky vyřazeny z účasti na společenském pracovním procesu.

Výraznější převyšování poptávky po pracovních příležitostech s neúplnou pracovní dobou nad jejich nabídkou vede k nežádoucím důsledkům z hlediska individuálních i společenských zájmů, a je proto třeba zajišťovat určitý soulad mezi stavem společenské nabídky a poptávky po těchto pra-

²³⁾ Srov. Karel Witz, Některé otázky nové úpravy pracovních podmínek těhotných žen a matek, Socialistická zákonost č. 9, roč. 1964, str. 9 a násl.

²⁴⁾ Srov. Jean Rivero, Jean Savatier, Droit du travail, Presses universitaires de France, 1966, str. 364 a násl.

covních příležitostech. Řešení otázek týkajících se používání neúplné pracovní doby na určitých pracovních místech patří k úkolům organizace práce na pracovištích, neboť je nutné, aby při něm bylo přihlášeno ke všem specifickým daným provozních podmínek. Regulativní zásahy ústředních orgánů, ovlivňujících řešení této problematiky prostřednictvím resortních předpisů, v nichž se taxativně vymezují případy, kdy lze používat neúplné pracovní doby, nemohou tyto specifickosti dostatečně respektovat a mohou se proto stát zábranou používání neúplné pracovní doby na pracovních místech, kde by to bylo ekonomicky rentabilní a přispívalo k uspokojování poptávky po zaměstnání s částečnými pracovními úvazky.

I když v současné době stoupá v průmyslově vyspělých státech poptávka po pracovních příležitostech s neúplnou pracovní dobou a má obecně tendenci poněkud převyšovat jejich nabídku, nelze zapomínat na to, že se mohou vyskytovat i tendence opačné. Převyšování nabídky pracovních míst s neúplnou pracovní dobou nad poptávku po nich je průvodním jevem hospodářských depresí, které se vyskytují v ekonomickém vývoji kapitalistických zemí. Znamená to v podstatě, že s pracovními místy s neúplnou pracovní dobou se musí spokojit i ti, kteří by chtěli pracovat při plné pracovní době. Ani v současnosti nejsou v kapitalistických státech vzácné případy, kdy pokles konjunktury v určitém hospodářském odvětví či oboru vede k tomu, že podnikatelé nejsou schopni přidělovat práci v rozsahu stanoveného limitu pracovní doby a snaží se rozsah faktické pracovní doby redukovat bez zachování dosavadní úrovně výdělků. Tyto redukce mohou být uskutečňovány různým způsobem, např. zkracováním délky pracovních směn, zavedením volných neplacených dnů apod. Zábranou čelící těmto snahám jsou především ustanovení kolektivních smluv, jež zakotvují nárok na zachování průměrného výdělku, případně jeho části, po určitou dobu v případech, kdy z ekonomických důvodů nebude zaměstnavatel moci přidělovat práci v rozsahu stanoveného limitu pracovní doby (např. při nepříznivé situaci v odbytě výrobků). V některých státech jsou takováto ustanovení obsažena i v pracovním zákonodárství, avšak úroveň zákonné ochrany pracovníků v tomto směru bývá nižší než ochrana, kterou poskytují kolektivní smlouvy.²⁵⁾

V souvislosti se zkracováním normální pracovní doby v posledních desetiletích vystupuje do popředí ještě jeden faktor, který významně ovlivňuje poptávku po pracovních příležitostech s neúplnou pracovní dobou — dvojitá zaměstnanost. Kumulace zaměstnání v podobě uzavírání vedlejšího pracovního poměru s částečným pracovním úvazkem je značně rozšířena např. v USA, Kanadě, Francii, Velké Británii a Německé spolkové re-

²⁵⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 102 a násl.

publice, tedy v zemích, kde limity normální pracovní doby zakotvené v legislativě či v kolektivních smlouvách se pohybují na úrovni 40–44 hodin týdně, případně níže.²⁶⁾ Zájem o získání dalšího příjmu touto cestou, pro jehož realizaci vytváří předpoklady relativně krátká pracovní doba v hlavním zaměstnání, je podporován obecným trendem zvyšování životních nákladů v kapitalistických zemích.

Vzhledem k tomu, že je třeba počítat s rostoucí poptávkou po pracovních příležitostech s neúplnou pracovní dobou, stává se v pracovním právu aktuální otázka, jak zajistit přednostní zařazování osob, které mají pro sjednání neúplné pracovní doby vážný rodinný či zdravotní důvod, na pracovní místa nevyžadující výkon práce během plné pracovní doby, eventuálně jak umožnit po přechodnou dobu výkon práce při neúplné pracovní době matkám malých dětí, pracujícím před mateřstvím na plný pracovní úvazek. Právní záruky proti odmítnutí zaměstnavatele sjednat neúplnou pracovní dobu s pracovníkem, který pro to má vážné důvody, jež jsou zakotveny v pracovním zákonodárství některých socialistických států, ukazují, že je možné určitým způsobem řešit tyto otázky i legislativní cestou.

§ 2. ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY

Při aplikaci stanovené délky pracovní doby jsou účastníci pracovního poměru vázáni různými omezeními, vyplývajícími z úpravy rozvržení pracovní doby. Tato úprava bývá zpravidla spojena s úpravou délky pracovní doby. Úprava rozvržení délky pracovní doby spočívá v zakotvení určitých zásad, jimiž se má řídit rozhodování o tom, které hodiny astronomického času mají být hodinami pracovními, tj. naplněny realizací pracovních povinností, a naproti tomu do kterých časových úseků nemá pracovní doba zasahovat. Řešení otázek rozvržení pracovní doby nelze detailně upravit ustanoveními právních předpisů, neboť je při něm nutno přihlížet ke konkrétním provozním podmínkám na daném pracovišti. Autonomii vůle účastníků pracovního poměru při aplikaci stanovených limitů pracovní doby však na druhé straně není možné nechat zcela neomezenou, neboť by mohlo docházet k takovému rozvržení pracovní doby, které by neumožňovalo střídání pracovní a mimopracovní doby ve vhodných intervalech a ohrožovalo by tak zdravotní stav pracovníků. Stanovení určitých principů, které při rozvržení pracovní doby musí být respektovány, má tedy význam především z hlediska ochrany zdraví pracovníků; tím však není jejich úloha vyčerpána, neboť tyto principy se zároveň dotýkají řešení

²⁶⁾ Srov. *Revue Internationale du Travail*, No. 6, 1957, str. 611–624.

organizačně provozních otázek, které jsou významné z hlediska ekonomiky práce. Právní úprava rozvržení pracovní doby by měla přinášet určité kompromisní řešení, které respektuje aspekty ochrany zdraví pracovníků a jejich zájem na vhodném uspořádání pracovní doby i aspekty ekonomické a provozně technické.

V právní úpravě rozvržení pracovní doby lze rozlišovat jednak ustanovení, která se týkají aplikace limitů pracovní doby v podmínkách jedno-směnných provozů, jednak ustanovení, která se vztahují na rozvržení pracovní doby při používání vícesměnných provozů.

Věnujme nejprve pozornost otázkám rozvržení pracovní doby v jedno-směnných provozech, kde je problematika aplikace stanovených limitů pracovní doby podstatně jednodušší než v provozech vícesměnných. S aplikací limitů denní pracovní doby jsou spojeny především tyto problémy: a) určení začátku a konce pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech, b) určení přestávek, kterými má být plnění pracovních povinností během pracovního dne přerušováno.²⁷⁾

V pracovněprávní úpravě některých států se setkáváme s vymezením tzv. amplitudy pracovního dne, což znamená, že je stanovena hodina, od které může pracovní den podle rozvrhu pracovní doby nejdříve začít a hodina, do které musí pracovní den nejpozději skončit. Jinými slovy, určuje se časový interval, do něhož mohou být během kalendářního dne pracovní hodiny umístěny. Tento časový interval není vždy vymezován jednotně pro celé období kalendářního roku. Např. podle švýcarského zákona z 13. 3. 1964 nesmí zásadně pracovní den začínat před 5. hodinou ranní v létě a 6. hodinou v zimě ani trvat po 20. hodině. V Belgii musí být pracovní den zásadně situován mezi 6. hodinou ranní a 8. hodinou večerní.²⁸⁾ Takovéto určení amplitudy pracovního dne zabraňuje používání noční práce v jednosměnných provozech, neboť vyžaduje, aby pracovní hodiny nebyly podle rozvrhu umístěny do nočních hodin a kromě toho má význam z hlediska zajištění dostatečného rozsahu mimopracovní doby mezi dvěma pracovními dny. Stanovení amplitudy pracovního dne brání také nežádoucímu rozdrobování téhož pracovního dne na několik částí, jež by mělo za následek přílišné zkrácení rozsahu mimopracovní doby mezi dvěma za sebou následujícími pracovními dny. Přiměřený rozsah této mimopracovní doby může však být zajišťován i jiným způsobem než vymezením amplitudy pracovního dne, a to stanovením minimální doby tzv. nepřetržitého odpočinku mezi dvěma pracovními dny. Často se setkáváme s tím, že minimální délka tohoto nepřetržitého odpočinku je stanovena výhodněji pro ženy

²⁷⁾ K problematice pracovních přestávek viz podrobněji M. Thomayer a kol., Poskytování regulovaných přestávek na oddech, Praha 1965, Státní výzkumný ústav ekonomiky ve spotřebním průmyslu.

²⁸⁾ Srov. Suisse 1, Série législative, 1964; Belgique 2, Série législative, 1964.

a mladistvé. Např. zákoník práce ČSSR nevymezuje amplitudu pracovního dne, nýbrž stanoví minimální hranici délky tzv. nepřetržitého odpočinku pracovníka mezi dvěma směnami, a to obecně na 12 hodin (srov. § 90 ZP). Obecný limit minimálního nepřetržitého odpočinku mezi směnami je v našem pracovním právu prolomen poměrně široce stanovenými výjimkami, které se týkají určitých odvětví a oborů, dopravy, energetiky, pošt a telekomunikací, zemědělství, závodů veřejného stravování, kulturních zařízení, jakož i organizací, v nichž se používá nepřetržitého provozu nebo turnusové služby, a kromě toho nepředvídaných situací bez ohledu na to, ve které organizaci nastaly (naléhavé opravné práce, živelné události apod.). Pro ženy a mladistvé není zakotven nárok na větší rozsah minimálního nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Mladiství jsou však zvýhodněni v tom směru, že zkrácení obecného minimálního limitu nepřetržitého odpočinku zásadně není u nich přípustné a ženy pracující v nepřetržitých provozech tím, že hranice zkráceného nepřetržitého odpočinku mezi směnami je u nich stanovena nikoliv na 8, nýbrž na 11 hodin.

V řadě států platí zvláštní ustanovení o délce pracovního dne předcházejícího dnům, na něž připadá nepřetržitý týdenní odpočinek a svátkům. Např. podle cit. švýcarského zákona nesmí pracovní den před dny pracovního klidu skončit později než v 17 hodin.²⁹⁾ V sovětském pracovním právu se při 6denním pracovním týdnu délka pracovního dne před dny pracovního klidu zkracuje o 1 hodinu ve srovnání s normálním pracovním dnem, což znamená, že činí 6 hodin.³⁰⁾ V Bulharsku, kde normální pracovní den činí 8 hodin, je pro pracovní dny předcházející dnům týdenního odpočinku a svátkům stanoven zvláštní limit pracovní doby v rozsahu 6 hodin.³¹⁾ V Izraeli, kde zákonný limit normálního pracovního dne činí 8 hodin, nemá délka pracovního dne před dny pracovního klidu převyšovat 7 hodin.³²⁾ Účelem zmíněných ustanovení je rozšířit rozsah mimopracovní doby, která vzniká v souvislosti s dny pracovního klidu. Stejný účel však sledují v pracovním právu mnoha zemí ta ustanovení, která umožňují nerovnoměrné rozvržení limitu týdenní pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, neboli překročení limitu denní pracovní doby v některých pracovních dnech a odpovídající snížení tohoto limitu v posledním pracovním dnu kalendářního týdne, či snížení počtu pracovních dnů v kalendářním týdnu (zejména používáním 5denního pracovního týdne). Národní legislativy řady států převzaly princip zakotvený pro oblast průmyslu v čl. 2, b) konvence MOP čís. 1 z roku 1919, podle něhož v případech,

²⁹⁾ Srov. Suisse 1, Série législative, 1964.

³⁰⁾ Srov. Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 359.

³¹⁾ Srov. Bulgarie 3, Série législative, 1958.

³²⁾ Srov. Israel 2, Série législative, 1951.

kdy pracovní doba je v jednom nebo více dnech v týdnu nižší než 8 hodin, může být v ostatních dnech v týdnu překročen limit 8hodinového pracovního dne; rozsah tohoto překročení však nesmí činit více než jednu hodinu denně. Pro oblast obchodů a úřadů připouští často národní legislativy pod vlivem konvence čis. 30 z r. 1930 ještě podstatnější překračování limitu 8hodinového pracovního dne při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby — až na 10 pracovních hodin za kalendářní den.

Volba způsobu rozvržení limitu týdenní pracovní doby je vždy do značné míry závislá na výši tohoto limitu. V zemích, kde normální pracovní doba je stanovena pod úrovní 46 hodin týdně, bývá dosti časté rozvržení týdenní pracovní doby na 5 pracovních dnů. Tam, kde normální pracovní doba činí 42 hodin týdně nebo méně, je 5denní pracovní týden již běžným pravidlem.³³⁾ To ovšem neznamená, že by 46hodinová nebo i delší týdenní pracovní doba vylučovala rozvržení na 5 pracovních dnů. V takových případech je však délka jednotlivých pracovních směn značně dlouhá, což je nežádoucí z hlediska ochrany zdraví pracovníků a odráží se také v nižší výkonnosti. Limity denní pracovní doby a přípustný rozsah jejich překročení při rozvržení pracovní doby se pak zpravidla stávají zábranou používání 5denního pracovního týdne. Zákony o pracovní době, které upravovaly normální pracovní dobu na úrovni 8 hodin denně a 48 hodin týdně, obvykle uváděly, že týdenní pracovní doba se zásadně rozvrhuje na 6 pracovních dnů. Lze však konstatovat, že s opuštěním tradičních limitů 8hodinového normálního pracovního dne a 48hodinového normálního pracovního týdne a nahrazením těchto limitů nižšími, dochází obvykle i k opuštění tradičního rozdělování týdenní pracovní doby na 6 pracovních dnů a nastolení režimu tzv. anglického týdne s volným sobotním odpolednem nebo 5denního pracovního týdne. Otázka počtu pracovních dnů v týdnu většinou není v pracovním zákonodárství upravována naprosto závazným způsobem, který by vylučoval použití jiného řešení. Setkáváme se někdy s tím, že zákon upravující problematiku pracovní doby umožňuje volbu mezi několika stanovenými alternativami rozvržení týdenní pracovní doby, např. mezi rozvržením 40hodinové týdenní pracovní doby: a) na 5 pracovních dnů v týdnu po 8 hodinách s volnou sobotou nebo s volným pondělním, b) jejím rovnoměrným rozvržením na 6 pracovních dnů v týdnu, c) jejím nerovnoměrným rozvržením na pracovní dny v týdnu s maximem 8 pracovních hodin za den a s volným půldnem před nebo po nedělním odpočinku (např. ve Francii a v Mali).³⁴⁾

Současné pracovní zákonodárství většiny států netrvá na striktním dodržo-

³³⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 45.

³⁴⁾ Srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, Paris 1965, Librairie Dalloz, str. 150 a násl.; Mali 1, Série législative 1962.

vání limitu denní pracovní doby, nýbrž připouští různé modalities jeho aplikace (tj. odchylky ve směru překročení i nedodržení) za předpokladu, že bude zachován limit týdenní pracovní doby. Nejsou však vzácné ani takové případy, kdy pracovněprávní úprava umožňuje řešit rozvržení pracovní doby tím způsobem, že překročení limitu denní pracovní doby v určitém týdnu se kompenzuje jejím snížením v dalším nebo v některém z následujících týdnů. Pak ovšem dochází k tomu, že podle rozvrhu pracovní doby připadá na jednotlivé týdny nestejný počet pracovních hodin čili týdenní limit pracovní doby není dodržován v každém týdnu, nýbrž teprve v průměru za období několika týdnů. Účel přípustnosti těchto modalit aplikace týdenní pracovní doby je dvojí: a) umožnit v některých týdnech kalendářního roku zvětšení rozsahu týdenního odpočinku — používá se zejména tam, kde limit týdenní pracovní doby je dosud tak vysoký, že by nebylo vhodné rozdělovat týdenní pracovní dobu na 5 pracovních dnů ve všech týdnech, ale je možné aplikovat pravidelné či nepravidelné střídání 6denního a 5denního pracovního týdne, b) zajistit možnost napracování pracovních hodin, které z určitých důvodů v některých týdnech odpadly, např. z důvodu nepředvídaného přerušení práce způsobeného provozními příčinami, nepříznivého počasí apod. (týká se např. Francie, Belgie, Itálie, Holandska, Švédska, Švýcarska). V některých státech se také umožňuje, aby pracovní den, který bezprostředně předchází nebo následuje po svátku, byl přeměněn na volný den a pracovní hodiny takto odpadlé byly přesunuty na další pracovní dny téhož nebo následujících týdnů (např. v Rakousku, v NSR).

Zákoník práce ČSSR původně zakotvil v § 84 odst. 1 zásadu rozvržení týdenní pracovní doby na 6 pracovních dnů. Z hlediska ochrany zdraví pracovníků lze považovat 6denní pracovní týden za racionální, jestliže délka pracovní doby činí 46 hodin týdně. Při této délce týdenní pracovní doby by se totiž rozvržení na 5 pracovních dnů a z toho vyplývající délka pracovní doby v jednotlivých pracovních dnech dostávala do rozporu s principem zakotveným v čl. 2 písm. b/konvence č. 1 z r. 1919, naším státem ratifikované, jehož obsah byl v podstatě vtělen do druhé věty § 84 odst. 1 zákoníku práce.

Zásada pravidelného rozvržení týdenní pracovní doby na 6 pracovních dnů byla však u nás na základě skutečněného procesu zkracování pracovní doby již překonána. Ve většině organizací bylo na základě ustanovení § 84 odst. 2 zákoníku práce uděleno jejich vedoucím oprávnění pracovní dobu rozvrhnout tak, aby docházelo ke střídání 5denního a 6denního pracovního týdne (dva volné dny v průběhu 4 týdnů); od 29. září 1966 bylo umožněno za určitých předpokladů zavádění 5denního pracovního týdne. Novela zákoníku práce proto pozměnila znění § 84 zákoníku práce, které již neodpovídalo současné praxi. Vychází z principu, že o rozvržení týdenní pracovní

doby rozhoduje podle zásad stanovených federální vládou vedoucí organizace po předchozím souhlasu závodního, popřípadě podnikového výboru. Musí však býti respektováno pravidlo, že týdenní pracovní doba se rozvrhuje tak, aby při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nepřesáhla v jednotlivých dnech 9 hodin (srov. § 84 zákoníku práce ve znění zák. čís. 153/1969 Sb.).

Stanovená délka pracovní doby nepředstavuje omezení provozní doby, která může přesahovat rozsah pracovní doby jednotlivých pracovníků daného pracoviště. Tak je tomu ve vícesměnných provozech, na něž se zpravidla vztahují zvláštní ustanovení o rozvržení pracovní doby. V ekonomické literatuře se rozlišují různé druhy těchto provozů. Podle toho, zda výrobní zařízení pracuje s přerušením nebo bez přerušení, třídí se vícesměnné provozy na diskontinuální a kontinuální a v rámci těchto kategorií dále na různé typy provozů podle počtu směn, mezi něž je provozní doba v období 24 hodin rozdělena (nejčastěji se vyskytují dvousměnné a trojsměnné diskontinuální provozy a trojsměnné kontinuální provozy) a podle počtu pracovních čet, které se v těchto směnách střídají (u trojsměnných kontinuálních provozů se často používá systému střídání čtyř pracovních čet). Pro všechny vícesměnné provozy je charakteristické, že vyžadují značnou pružnost při aplikaci ustanovení týkajících se délky pracovní doby. Často se v těchto provozech ukazuje, že počet pracovních hodin určený k období dennímu a týdennímu by bylo z hlediska potřeb plynulé organizace práce obtížné zachovávat v každém dni a týdnu, je však možné dodržovat stanovené limity pracovní doby v průměru za určité delší období (např., období 3–4 týdnů). Tento problém řeší pracovněprávní úprava většinou tím způsobem, že umožňuje různé modalities aplikace stanovené délky pracovní doby ve vícesměnných provozech, jejichž podstata spočívá v tom, že na jednotlivé pracovníky nepřipadá podle rozvrhu pracovní doby v denním nebo týdenním časovém období počet pracovních hodin odpovídající stanovenému limitu pracovní doby, nýbrž jiný, nižší či vyšší počet pracovních hodin a tyto odchylky se vyrovnávají teprve v průměru za určité delší, tzv. kalkulační období (dále budeme označovat tyto způsoby aplikace pracovní doby jako kalkulaci pracovní doby v průměru).

V období před druhou světovou válkou nebylo používání vícesměnných provozů tak rozšířeno, jako je tomu v současnosti v průmyslově vyspělých státech. Konvence čís. 1 z r. 1919 stanovila dva principy týkající se aplikace limitů 8hodinového pracovního dne a 48hodinového pracovního týdne ve vícesměnných provozech, které pak byly přeneseny do pracovního zákonodárství řady zemí, jež tuto konvenci ratifikovaly. Podle principu obsaženého v čl. 2 písm. c) této konvence může být v případech, kdy se práce uskutečňuje prostřednictvím směn, pracovní doba prodloužena nad limit 8 hodin denně a 48 hodin týdně pod podmínkou, že průměr pracovních

hodin počítaný za období nejvýše tří týdnů nepřesáhne 8 hodin za den a 48 hodin za týden. Z ustanovení čl. 4 cit. konvence vyplývá, že limity pracovní doby stanovené v čl. 2, tj. limit 8 pracovních hodin a 48 hodin týdně, mohou být překračovány v podnicích s nepřetržitým provozem, kde práce vzhledem ke své povaze musí být zajišťována za sebou následujícími směnami, a to za podmínky, že počet pracovních hodin nepřesáhne v průměru 56 hodin týdně; tím však nemá být dotčeno poskytování náhradního volna za práci v den týdenního odpočinku. Konvence čís. 1 z r. 1919 tedy připouští, aby v diskontinuálních vícesměnných provozech bylo používáno kalkulace pracovní doby v průměru a určuje maximální délku kalkulačního období na 3 týdny. Pokud jde o kontinuální vícesměnné provozy, umožňuje dokonce, aby průměrný počet týdenních pracovních hodin připadajících na pracovníka byl o 8 hodin vyšší než týdenní limit pracovních hodin (maximální délka kalkulačního období v tomto případě není určena).

Snížení limitu normální pracovní doby, k němuž došlo po druhé světové válce v mnoha zemích, ovlivnilo též řešení otázek aplikace stanovené délky pracovní doby ve vícesměnných provozech. Obecně lze konstatovat, že paralelně s procesem zkracování pracovní doby probíhal proces rozšiřování doby provozní. Bylo to podmíněno zejména tím, že mnohé podniky, které zavedly nižší limity pracovní doby, se snažily udržet nebo dále zvyšovat objem produkce plnějším využitím výrobního zařízení a přecházely proto na vícesměnný provoz. Ukázalo se, že používání vícesměnného provozu přináší z hlediska ekonomického řadu výhod, zejména umožňuje aplikovat moderní metody organizace práce, zvyšovat objem produkce a snižovat výrobní náklady na jednotku produkce. Proto se stále výrazněji projevuje tendence k zavádění vícesměnného provozu, i tam, kde technologie výrobního procesu vícesměnnost nevyžaduje. Sféra používání vícesměnných provozů však nezůstává omezena na oblast průmyslu, ale nachází široké uplatnění též v oblasti obchodu a služeb, aby bylo možné náležitě uspokojovat i potřeby těch pracujících, kteří jsou zaměstnáni ve vícesměnných provozech s nepravidelným rozvržením pracovní doby.

Zavádění vícesměnného provozu v širším měřítku vytváří předpoklady pro zvyšování zaměstnanosti, což má důležitý význam zejména v zemích, kde nabídka pracovních sil výrazněji převyšuje poptávku po pracovních silách. V doporučení MOP čís. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti se zdůrazňuje, že je třeba realizovat opatření, jež by usnadnila plnější využití existujících průmyslových kapacit, a to zejména důslednějším organizováním práce ve směnách. Nelze opomíjet ani to, že rozšiřování směnlosti umožňuje absorbovat pracovní síly, které z výrobního procesu vytlačuje automatizace a je tedy činitelem, jenž do značné míry pomáhá vyrovnávat relaci mezi společenskou nabídkou a poptávkou po pracovních

příležitostech v průmyslově vyspělých státech. V kapitalistických státech však často naráží tendence k rozšiřování směnnosti na odpor podnikatelů, vlastnicích malé průmyslové podniky, jejichž kapitál nestačí na to, aby si mohli dovolit zaměstnávat takový počet pracovníků, který je nutný k zajištění dvousměnného nebo trojsměnného provozu, zejména mít dvojí či trojí garnituru vedoucího personálu. Negativní postoj malých průmyslových podnikatelů k zavádění vícesměnného provozu má kromě toho ještě jiné příčiny. Jak uvádí generální ředitel Mezinárodního úřadu práce ve zprávě z r. 1966, obávají se obvykle tito zaměstnavatelé, kteří zpravidla osobně řídí provoz svého podniku, že by při zavedení vícesměnného provozu byli nuceni svěřovat vedení svého podniku též jiným osobám.³⁵⁾ Vzhledem k těmto potížím, které brání zevšeobecňování vícesměnnosti, jeví se jako žádoucí, aby se vlády členských států Mezinárodní organizace práce snažily různými preferencemi zainteresovat zaměstnavatele na zavádění vícesměnných provozů.

Používání vícesměnných provozů, jež patří k charakteristickým rysům moderního průmyslu a rozšiřuje se postupně i do oblasti zemědělství, obchodu a služeb, má ovšem i některé záporné stránky. Pracovní doba pracovníků ve vícesměnných provozech, zejména nepřetržitých, zasahuje totiž do všech intervalů času, to znamená i takových, které jsou u ostatních pracovníků zásadně dobou mimopracovní (do období nočních hodin, dnů pracovního klidu) a ovlivňuje zároveň nepříznivě i způsob prožívání volného času. Okruh možností k využívání mimopracovní doby je u těchto pracovníků obvykle zúžen, neboť jejich volný čas připadá na nevýhodné časové intervaly. Nelze se divit, že zaměstnání ve vícesměnných provozech bývá proto méně atraktivní než zaměstnání v jednosměnných provozech, kterému uchazeči o volná místa zpravidla dávají přednost. Proti vícesměnným provozním režimům, souhrnně označovaným jako „non-stop production“, byly v některých zemích (např. ve Francii a NSR) vznášeny ze strany odborových organizací četné námitky poukazující na to, že tento systém narušuje rodinný život pracovníků, brání jim uplatňovat se ve společenském životě, zúčastňovat se náboženských obřadů apod.³⁶⁾ Tyto námitky, přestože jim nelze upřít opodstatněnost, nemohou ovšem nic měnit na skutečnosti, že vícesměnnost má v průmyslově vyspělých státech stále významnější úlohu a není proto možné počítat s jejím omezením. Na druhé straně by však nebylo správné přehlížet negativní stránky zvyšování směnnosti a nezamýšlet se nad tím, jakým způsobem kompenzovat pracovníkům ve vícesměnných provozech nevýhodné rozvržení pracovní

³⁵⁾ Srov. Rapport du Directeur Général, Industrialisation et travail, Bureau international du Travail, Genève 1966, str. 64 a násl.

³⁶⁾ La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 52 a násl.

doby. Otázky kompenzace nevýhod, spojených s prací ve vícesměnných provozech, patří k aktuálním problémům současného pracovního zákonodárství, které dosud nebyly uspokojivě vyřešeny.

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 z r. 1962 o zkrácení pracovní doby vychází ze zásady, že normální pracovní doba může být ve vícesměnných provozech zachovávána v průměru za určité kalkulační období, jehož maximální délku určuje v každé zemi kompetentní orgán. Pokud jde o nepřetržité provozy, výslovně se v čl. 13 tohoto doporučení uvádí, že délka pracovní doby nesmí v průměru překračovat limity normální pracovní doby, které se vztahují na pracovníky daného odvětví. Uplatňuje se zde v otázce aplikace limitů pracovní doby v nepřetržitých provozech jiná koncepce než v čl. 4 konvence čís. 1 z r. 1919, který umožňuje, aby délka pracovní doby v nepřetržitých provozech činila v týdenním průměru více, než odpovídá limitu normální týdenní pracovní doby. Principy týkající se aplikace pracovní doby ve vícesměnných provozech, které byly zakotveny ve zmíněném doporučení, byly již v průběhu posledních 5 let akceptovány pracovním zákonodárstvím některých států (např. Finska, Kanady), avšak pracovněprávní úpravy v mnoha zemích setrvávají dosud na principu obsaženém v konvenci č. 1 z r. 1919, který je pro pracovníky vícesměnných provozů méně výhodný.

Zákoník práce ČSSR stanoví v § 97 odst. 2, že v nepřetržitých provozech nesmí průměrná pracovní doba přesahovat 56 hodin týdně (zařazení tohoto ustanovení do § 97, který upravuje maximálně přípustné počty přesčasových hodin za určité časové období, není systematicky vhodné, neboť se nejedná o otázku rozsahu přesčasové práce, nýbrž o otázku specifické aplikace stanovené délky pracovní doby v nepřetržitých provozech). Naše pracovněprávní úprava podporuje tendenci k širšímu používání vícesměnných provozů, jak vyplývá ze zákonem stanovené zásady, že při rozvržení pracovní doby je třeba usilovat o plné využití výrobních zařízení všestranným zvyšováním směnnosti (srov. § 87 odst. 1 ZP). Zároveň se klade důraz na to, aby pracovníkům ve všech směnách byly zajišťovány pracovní podmínky stejné úrovně. Ustanovení § 87 odst. 1 ZP, které tyto významné principy zakotvuje, je však zatím v praxi realizováno velmi nedůsledně. Zpráva Ústřední rady odborů o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době např. konstatuje, že i po vydání zákoníku práce pokračoval u nás pokles směnnosti, který se projevuje již od r. 1962 (směnnost v r. 1966 např. poklesla ve srovnání s r. 1965 o 0,6 %).³⁷⁾ Často se také ukazuje, že organizace nezajišťují všem směnám pracovní podmínky stejné úrovně — druhé směny a zejména noční směny nemají dostatečně

³⁷⁾ Srov. Zpráva ÚRO o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době, 1967, str. 8.

zajištěno občerstvení, lékařskou péčí ani vyhovující dopravu apod. Za účelem zlepšení tohoto stavu by bylo vhodné uvažovat o určitých preferencích pro organizace, které přejdou na vícesměnný provoz a zároveň o výraznějších hmotných stimulech pro pracovníky ve vícesměnných, zejména nepřetržitých provozech, které by zvyšovaly atraktivitu zaměstnání ve vícesměnných provozech a podporovaly tak přísun pracovních sil do těchto provozů. Za významný krok k zvýhodnění pracovníků ve vícesměnných provozech, učiněný v nedávném vývoji naší pracovněprávní úpravy, lze považovat určení preferenčních hledisek pro tyto pracovníky v procesu zkracování pracovní doby.³⁸⁾ K větší atraktivitě výkonu práce ve vícesměnných provozech jistě přispívá to, že zde byly uplatněny nižší limity týdenní pracovní doby.

Kalkulační období, během něhož musí být ve vícesměnných provozech v průměru zachováván limit pracovní doby, bývá určováno různým způsobem. Někdy je přímo v zákoně zakotvena jeho maximální délka, jindy se určením délky kalkulačního období svěřuje do kompetence administrativního orgánu nebo přenechává úpravě obsažené v kolektivních smlouvách. Např. podle belgického zákona o pracovní době z r. 1964 mohou být v podnicích, kde je práce organizována ve směnách za sebou následujících, zaměstnávání pracovníci nad zákonné limity pracovní doby, za podmínky, že průměrná délka pracovní doby, počítaná nejvýše za období 4 týdnů, nepřekročí tyto limity.³⁹⁾ Zákoník práce ČSSR umožňuje používat tzv. odchylného rozvržení pracovní doby neboli zachovávat stanovenou délku pracovní doby v průměru za určité období, zpravidla 4týdenní, jestliže povaha práce nebo provozní podmínky, případně jiné závažné důvody, nedovolují rovnoměrné rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny (srov. § 85 ZP). Setkáváme se také s tím, že pro případy kalkulace pracovní doby v průměru jsou stanoveny maximální hranice počtu denních a týdenních pracovních hodin, které podle rozvrhu pracovních hodin mohou na období kalendářního dne a kalendářního týdne připadnout. Tyto maximální hranice je třeba odlišovat od limitů normální pracovní doby neboť jejich účelem je bránit tomu, aby při rozvržení pracovní doby, vycházejícím z kalkulačního období několika týdnů, nedocházelo v jednotlivých dnech a týdnech k příliš velkým odchylkám od limitů normální pracovní doby. Např. podle kanadského zákoníku práce z 18. 3. 1965 nesmí být při kalkulaci pracovní doby v průměru překročen počet 48 pracovních hodin týdně; limit normální pracovní doby činí podle tohoto zákona 40 hodin týdně.⁴⁰⁾ Podle finského zákona z 30. 12. 1965 může být normální 40hodinová tý-

³⁸⁾ Srov. Vyhlášku Státní plánovací komise o zásadách pro zkracování pracovní doby a pro úpravu pracovních a provozních režimů, č. 62/1966 Sb., jakož i vyhlášku ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb.

³⁹⁾ Srov. Belgique 2, Série législative, 1964.

denní pracovní doba aplikována tak, aby dosáhla nejvýše 120 hodin během období tří týdnů nebo nejvýše 80 hodin během období dvou týdnů, s kolísajícím počtem pracovních hodin v jednotlivých týdnech.⁴¹⁾

Specifických způsobů kalkulace pracovní doby ve vícesměnných provozech se používá také v těch státech, kde právní úprava pracovní doby vychází z délky normálního pracovního dne. Např. v sovětském pracovním právu se stala otázka kalkulace pracovní doby v průměru aktuální zejména pro usku- tečnění přechodu na 7hodinový normální pracovní den. V zájmu usnadnění organizace práce ve vícesměnných provozech bylo podnikům dáno oprávnění používat tzv. sumirovannyj učot rabočege vremeni (tak je v sovětské literatuře označována kalkulace pracovní doby v průměru), tj. organizovat práci delšími než 7hodinovými pracovními směny.⁴²⁾ Zavedení této sumární evidence pracovní doby je však vázáno na udělení souhlasu příslušného administrativního orgánu (sovnarchozu) a příslušného vyššího odborového orgánu (podrobnosti upravují předpisy resortního charakteru vydávané ústředními orgány). Při sumární evidenci pracovní doby je nutno sestavovat rozvrh pracovních směn v organizacích tak, aby již v rámci určeného evidenčního období (např. měsíčního) bylo plně vyrovnáno překračování délky normální pracovní doby v jednotlivých směnách, a to poskytnutím odpovídajícího pracovního volna. Někteří sověští autoři rozlišují různé formy sumární evidence pracovní doby podle toho, zda pracovník pracuje v pracovních směnách, jejichž délka kolísá nad a pod úroveň délky normálního pracovního dne, nebo v pracovních směnách, jejichž délka je soustavně nad úroveň délky normálního pracovního dne a toto překračování limitů normální pracovní doby se pracovníkovi kompenzuje poskytnutím dnů náhradního volna.⁴³⁾ Za zvláštní formu sumární evidence pracovní doby se také považují případy, kdy nelze z provozních důvodů zkrátit pracovní směnu před dny pracovního klidu na 6 hodin (délka pracovního dne před dny pracovního klidu činí v sovětském pracovním právu 6 hodin) a toto překročení se vyrovnává po příslušném počtu týdnů poskytnutím volného dne.



Souhrnně lze k problematice rozvržení pracovní doby poznamenat, že se jedná o různé způsoby aplikace stanovených limitů pracovní doby, jež se

⁴⁰⁾ Srov. Canada 1, Série législative, 1965.

⁴¹⁾ Finlande 1, Série législative, 1965

⁴²⁾ Srov. Kommentarij k zakonodatelstvu o trude, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 375 a násl.

⁴³⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, Rabočeje vremja po sovetскому трудовому zakonodatelstvu, AN BSSR, Minsk 1963, str. 142 a násl.

řídí určitými principy zakotvenými v právní úpravě zároveň s těmito limity. Pracovněprávní úpravy umožňují v některých případech, aby rozvrh pracovní doby byl sestavován tím způsobem, že na určené časové období nepřipadne stanovený počet pracovních hodin, avšak v průměru za delší časové období je limit pracovní doby zachován. Důvodem přípustnosti různých modalit aplikace délky pracovní doby je především snaha umožnit rozšíření týdenního odpočinku pracovníků a usnadnit organizaci práce ve vícesměnných provozech. Zachovávání stanovených limitů pracovní doby v průměru za delší období se vyskytuje zejména v nepřetržitých provozech. V těchto provozech se používají různé systémy střídání pracovníků v pracovních směnách, které určují tzv. grafiky směnnosti. Čím vyšší je počet pracovních čet (skupin), které se střídají v pracovních směnách za sebou následujících, tím menší počet pracovních hodin připadá k odpracování na jednotlivé pracovníky. Lze tak dosáhnout i toho, aby délka pracovní doby pracovníků v nepřetržitých provozech byla nižší než zákonný limit normální pracovní doby (tak je tomu např. v rudném a papírenském průmyslu ve Švédsku, ve sklářských odvětvích Belgie, Norska, Velké Británie aj.). V diskontinuálních směnných provozech se projevuje tendence sestavovat rozvrh pracovních směn tak, aby délka směn připadajících na odpolední a zejména noční hodiny byla kratší než délka směn ranních, nebo též se záměrem, aby počet nočních pracovních směn, který na jednotlivého pracovníka připadá v určitém časovém období, byl co nejnižší (např. v textilním průmyslu v SSSR). Výkon práce v pracovních hodinách připadajících na noční období a dny pracovního klidu je zpravidla spojen s různými příplatky k základní odměně, které mají kompenzovat pracovníkům vícesměnných provozů nevýhodné rozvržení pracovní doby, kterému se musí přizpůsobovat při utváření svého osobního časového režimu.

V literatuře se vyskytl názor, že pracovní dobu ve vícesměnných provozech, která se odchyluje od stanovené délky pracovní doby a vyrovnává se jí teprve v průběhu za určité delší období, je třeba považovat vedle normální a zkrácené pracovní doby za zvláštní druh pracovní doby, jakousi rovnovážnou pracovní dobu.⁴⁴⁾ Toto pojetí však do značné míry zkresluje podstatu kalkulace pracovní doby v průměru, jež nepředstavuje zvláštní délku pracovní doby, nýbrž pouze specifický způsob aplikace délky pracovní doby stanovené v příslušné formě pracovněprávní úpravy.

Rozvrh pracovní doby je určitým dokladem o tom, jak je stanovený limit pracovní doby na daném pracovišti aplikován. Vzhledem k tomu ukládá pracovní zákonodárství obvykle zaměstnavatelům řadu povinností, které

⁴⁴⁾ Zbigniew Salwa, Prawo pracy, Państwowe wydawnictwo naukowe, Warszawa 1966, str. 134.

se týkají obsahové i formální stránky rozvrhu pracovní doby — zejména přesně stanovit v rozvrhu začátek a konec pracovního dne, případně začátek a konec každé pracovní směny, způsob střídání pracovníků ve směnách, určit, kdy a v jakém rozsahu se poskytují pracovní přestávky a zda se započítávají do pracovní doby, konzultovat při sestavování rozvrhu příslušné odborové orgány, případně též příslušné administrativní orgány, vyvěsit rozvrh pracovní doby na viditelném a přístupném místě, oznámit včas pracovníkům změny sestaveného rozvrhu pracovní doby, předložit rozvrh pracovní doby k nahlédnutí orgánům inspekce práce aj. Pro případy, že by byl zjištěn nepřipustný nesoulad mezi používaným rozvrhem pracovní doby a stanoveným limitem pracovní doby, jsou zpravidla vůči zaměstnavatelům předvídány sankce administrativní, případně též trestní povahy.⁴⁵⁾

§ 3. PROCES ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A JEHO DŮSLEDKY

Aby realizace opatření směřujících ke zkrácení pracovní doby neměla na životní úroveň pracujících retardační účinky, což by bylo v rozporu s účelem zkracování pracovní doby, je třeba, aby byly důsledně analyzovány ekonomické předpoklady, které umožňují přejít k nižším limitům pracovní doby, zváženy pravděpodobné účinky zkrácení pracovní doby a rozsah zkrácení pracovní doby odpovídal výsledkům těchto výzkumů. Má-li dojít ke změně v právní úpravě pracovní doby, nelze tedy opomíjet ekonomické aspekty pracovní doby.

Zjednodušeně lze říci, že spotřeba živé práce je určována dobou, po kterou pracovník vynakládá v pracovním procesu svou energii, a množstvím energie, kterou za tuto dobu spotřeboval, neboli úbytkem kalorických hodnot, k němuž za tuto dobu v jeho organismu došlo. Spotřeba živé práce v rámci určité formy kooperace práce je určována počtem pracovníků, rozsahem pracovní doby a množstvím spotřebované lidské energie za určitou jednotku pracovní doby.⁴⁶⁾ Rozsah pracovní doby a počet pracovníků představují společně extenzivního činitele míry živé práce, množství spotřebované lidské energie pak činitele intenzivního. Dojde-li ke zvýšení či snížení některého z těchto činitelů, zůstane míra spotřeby živé práce nezměněna pouze tehdy, jestliže je zároveň tato změna vyrovnána odpovídajícím snížením či zvýšením hodnoty dru-

⁴⁵⁾ Náš zákoník práce původně nepředvídal pro socialistické organizace, jako zaměstnávající účastníky pracovního poměru, sankce za porušení předpisů týkajících se pracovní doby. Vycházelo se z toho, že svěřením dohledu nad dodržováním pracovního zákonodárství odborovým orgánům, jež jsou oprávněny navrhopvat uplatnění vhodných opatření (uložení kárného opatření, odvolání z funkce) vůči vedoucím pracovníkům, kteří postupují v rozporu s pracovníprávními předpisy (srov. čl. 22 Usnesení IV. všeo- odborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, které tvoří přílohu zákoníku práce), je dostatečnou zárukou dodržování předpisů pracovního práva. Ukázalo se však, že odborové orgány nemohou tento dohled důsledně zajišťovat a že by bylo žádoucí v zájmu posílení socialistické zákonnosti v oblasti pracovníprávních vztahů, aby na organizacích nezávislé objektivní orgány mohly těmto ukládat účinné sankce za porušování pracovního zákonodárství. S ukládáním těchto sankcí proto počítá § 270 a) zákoníku práce ve znění zákona č. 153/1969 Sb.

⁴⁶⁾ Srov. V. D. Patrušev, Vremja kak ekonomičeskaja kategorija, Mysl, Moskva 1966, str. 64 a násl.

hého činitele. V rámci extenzivního činitele může být zvýšení či snížení rozsahu pracovní doby vyrovnáno odpovídajícím snížením či zvýšením počtu pracovníků, aniž by se hodnota tohoto činitele změnila.

Míra spotřeby živé práce nachází přirozeně svůj odraz v kvantitativních výsledcích pracovního procesu, v objemu vyrobené produkce. Bylo by však nesprávné z toho vyvozovat, že kvantita produkce se může zvýšit pouze tehdy, zvýší-li se spotřeba živé práce. Technický pokrok umožňuje v stále širším měřítku nahrazovat spotřebu energie z lidských zdrojů využíváním energie z mimolidských zdrojů, tj. snižovat podíl živé práce na kvantitativních výsledcích výroby a současně rozšiřovat objem produkce připadající na jednotku času, tj. zvyšovat produktivitu práce.

Technické inovace směřující ke komplexní mechanizaci a automatizaci, jakož i zavádění moderní technologie do výroby, vedou k tomu, že spotřeba energie z lidských zdrojů postupně přestává být závislá na schopnostech a vůli pracovníků, tedy na faktorech subjektivních, a musí se stále více přizpůsobovat charakteru výrobního procesu, tzn. faktorům objektivním. Jinými slovy řečeno, pro moderní výrobu se stává charakteristickým jevem, že pracovník nemůže ze své vůle intenzitu pracovního procesu podstatně ovlivňovat a že je mu určitý pracovní rytmus vnucován chodem výrobního zařízení, fázemi technologického procesu apod. Tato skutečnost vede též k tomu, že se v průmyslově vyspělých státech postupně opouští odměňování dělníků úkolovou formou mzdy a přechází se k časové formě mzdy. V souvislosti s tím stoupá význam aplikace vědeckých metod organizace práce, které odhalují neefektivnější způsoby využívání lidského činitele ve výrobním procesu, jakož i psychofyziologických rozborů, prostřednictvím nichž lze stanovit optimální pracovní tempo při určitém druhu prací, vytvořit rytmus pracovních pohybů, který představuje z hlediska pracovníka energetické optimum (při co nejmenším výdeji energie mu umožňuje dosáhnout co největšího pracovního efektu).⁴⁷⁾

Změní-li se délka pracovní doby, nebylo by správné vyvozovat závěry o vlivu zkrácení pracovní doby na výkonnost pracovníků bezprostředně po změně délky pracovní doby, nýbrž teprve po určité době, kdy lze předpokládat, že u pracovníků již došlo k vytvoření nových fyziologických stereotypů výdeje energie. Teprve po ustálení těchto stereotypů počíná organismus pracovníků příznivě pocítovat změnu realce pracovní doby, což zpravidla nachází svůj odraz i ve zlepšení kvality práce, snížení zmetkovitosti, poklesu pracovní úrazovosti a absencí.

Při zkrácení pracovní doby v provozech, kde mechanizace je na nízké úrovni a podíl ruční práce je vysoký, je možné, aby došlo u jednotlivých pracovníků k podstatnému zvýšení výkonnosti, díky tomu, že jejich organismus si může dovolit při zkrácení časového intervalu, během něhož výdej energie probíhá, zvýšit rozsah tohoto výdeje.

Dochází tak ke kondenzaci pracovní činnosti, ke zvýšení intenzivního činitele spotřeby živé práce, což umožňuje nejen nahradit úbytek hodnoty extenzivního činitele, ale často i zvýšit celkovou spotřebu živé práce, a tím i kvantitativní výsledky práce. Naproti tomu v provozech s vysokým podílem mechanizace či v provozech automatizovaných, kde možnost ovlivnění intenzity pracovního procesu subjektivními faktory je podstatně nižší, jeví se nahrazení zkráceného rozsahu pracovní doby prostým zvýšením individuální výkonnosti mnohem problematictější. Aby nedošlo po zkrácení pracovní doby k poklesu objemu produkce, je zde zpravidla nutné realizovat organizačně technická opatření, směřující ke zdokonalení úrovně organizace práce. Jde zejména o zavádění efektivnější technologie, odstraňování časových ztrát vyskytujících se dosud

⁴⁷⁾ Srov. A. Matoušek, J. Růžicka, Psychologie práce, NPL, Praha 1965, str. 79 a násl.

při využívání pracovní doby, zvyšování směnnosti. Zkrácení pracovní doby se proto stává stimulem racionalizačních opatření, jakož i podnětem pro přijímání dalších pracovních sil, aby mohl být obsazen zvýšený počet pracovních směn. Zvětšení počtu pracovních sil však není nevyhnutelným důsledkem přechodu na nižší pracovní dobu, jestliže se podaří mobilizovat technickoorganizačními opatřeními vnitřní rezervy růstu produktivity práce.

Přechod z 12hodinového a 10hodinového pracovního dne na 8hodinový pracovní den, k němuž došlo v průmyslu řady zemí na přelomu století a během první třetiny dvacátého století, měl takřka jednoznačně za následek zvýšení produktivity práce. Při tehdejších stupni mechanizace tovární výroby byla intenzita pracovního procesu do značné míry závislá na individuální pracovní výkonnosti. Větší rozsah mimopracovní doby, který pracovníci získali zkrácením pracovní doby, vytvářel lepší předpoklady pro reprodukci pracovní síly, což vedlo k podstatnému zvýšení individuálního tempa a umožňovalo dosáhnout většího množství produkce na jednotku času. Úbytek pracovní doby byl vesměs vyrovnán jejím intenzivnějším využitím.

Při snižování délky pracovní doby pod úroveň 48hodinového týdne v průmyslově vyspělých státech, kde tovární výroba je již na vysokém stupni mechanizace, je však nahrazení úbytku pracovní doby obtížnější.

Po zkrácení týdenní pracovní doby pod zmíněnou úroveň se často ukazuje, že hodinová produktivita práce má tendenci stoupat, avšak tento růst nestačí vždy vyrovnat pokles týdenní produktivity práce. Sovětský ekonom N. A. Klimov, který se zabýval otázkami vlivu zkrácení pracovní doby na produktivitu práce, dospěl k názoru, že tento vliv se projevuje rozdílně podle toho, zda se jedná: a) o výrobu s nízkou úrovní mechanizace založenou převážně na ruční práci, b) o výrobu zmechanizovanou, vyznačující se výraznější převahou spotřeby energie z mimolidských zdrojů, c) o výrobu, při níž úkolem pracovníka je pouze kontrolovat či regulovat chod výrobního zařízení (aparatury).⁴⁸⁾ Výsledky sovětských průzkumů, které byly prováděny po zavedení 7hodinového pracovního dne, ukázaly, že v provozech patřících ke kategorii uvedené ad a) docházelo obvykle ke vzrůstu hodinové i denní produktivity práce, a to i bez organizačně technických opatření; v provozech kategorie b), kde nedošlo po zkrácení pracovní doby k žádným organizačně technickým opatřením, sice hodinová produktivita práce stoupla, avšak denní produktivita práce se snížila, a zároveň se ukázalo, že pokles produktivity práce byl tím větší, čím větší byl podíl strojové práce na výrobním procesu; v provozech kategorie c) došlo v případech, kdy nebyly provedeny organizačně technické změny, k podstatnému snížení úrovně denní produkce.

Z uvedeného vyplývá, že vliv zkrácení pracovní doby na úroveň produktivity práce není jednoznačný. Možnosti nahradit produkční ztráty způsobené zkrácením pracovní doby jsou tím větší, čím více vnitřních rezerv existuje ve využívání pracovní doby. Při nedostatku těchto vnitřních rezerv vyvolává zkrácení pracovní doby potřebu další modernizace technického vybavení, jež by umožnila vyrovnat produkční deficit, případně též potřebu zvýšit počet pracovních sil. Zkracování pracovní doby si tak vynucuje určité investice, působí na růst fondu výrobní akumulace, což může zpomalovat růst národního důchodu, připadajícího na jednoho obyvatele. Naproti tomu snížení úrovně pracovní doby bez realizace příslušných technickoorganizačních opatření by mělo za následek snížení objemu produkce, zvýšení výrobních nákladů na jednotku produkce, a tím i snížení cen a pokles reálných mezd. Pokud jde o oblast služeb, je

⁴⁸⁾ Srov. N. A. Klimov, *Sokraščenije rabočego dňa i voprosy proizvodstva truda*, Voprosy ekonomiky No. 9/1959, str. 49 a násl.

třeba zabránit tomu, aby zkrácení pracovní doby vedlo k zúžení rozsahu poskytovaných služeb, a to zejména prostřednictvím vhodných způsobů střídání pracovních směn. Ve státech, kde podíl národního důchodu na hlavu obyvatele je relativně vysoký, je možné počítat s určitým zpomalením růstu národního důchodu v zájmu snížení úrovně pracovní doby a růstu volného času pracujících. Růst hmotného bohatství společnosti, který by nebyl doprovázen růstem volného času, by nemohl vytvářet dostatečné předpoklady pro rozvoj lidské osobnosti. Země s nedostatečně rozvinutým průmyslem a nízkým podílem národního důchodu na hlavu obyvatele si však zpravidla nemohou dovolit podstatnější zkracování pracovní doby v obecném měřítku a riskovat snížení produktivity práce, která je dosud nízká, jakož i nepříznivé důsledky, které by s tím byly spojeny. Je třeba též brát v úvahu, že volný čas se stává hodnotou teprve tehdy, má-li člověk zajištěn přiměřený životní standard. V zemích s nízkou životní úrovní musí proto snahy o rozšiřování volného času zkracováním pracovní doby ustoupit požadavkům týkajícím se zajištění základních životních potřeb masám obyvatelstva.⁴⁹⁾ Výraznější zkrácení pracovní doby je tedy podmíněno určitým stupněm životní úrovně. Není však pouze činitelem determinovaným, ale zároveň determinujícím, který za určitých předpokladů působí ve prospěch dalšího zvýšení životní úrovně.

V období po druhé světové válce, kdy se v řadě zemí uskutečnil přechod na nižší limity normální pracovní doby, než stanovila konvence č. 1 z r. 1919, byly používány různé metody zkracování pracovní doby. V této souvislosti je třeba podotknout, že relace pracovní a mimopracovní doby pracovníků za období kalendářního roku se měnila též v důsledku rozšiřování délky placené dovolené na zotavenou, tedy nikoliv pouze v důsledku zkracování délky pracovní doby. Konečně lze poukázat i na to, že počet pracovních hodin, který člověk odpracuje za svůj život v rámci výdělečné činnosti, neboli rozsah sféry doby pracovní za období lidského života, je ovlivňován též zvyšováním počtu let školní docházky a snižováním věkové hranice pro vznik nároku na starobní důchod. Zaměříme se však pouze na ty změny vztahu pracovní a mimopracovní doby, které byly způsobeny změnami v právní úpravě pracovní doby.

Obecně lze říci, že pro přechod na nižší limity normální pracovní doby byl v tomto období typický etapovitý ráz. Zkracování pracovní doby probíhalo nejčastěji buď v etapách, jejichž délka byla předem určena, přičemž byl zároveň předem určen rozsah zkrácené pracovní doby v jednotlivých etapách, nebo po etapách, zahrnujících postupně jednotlivá odvětví národního hospodářství, případně též na základě kombinace obou těchto způsobů. Etapovitost zkracování pracovní doby se ukázala výhodnou zejména proto, že při postupném poklesu úrovně pracovní doby nehrozí příliš prudký pokles produktivity práce a úbytek pracovní doby se snadněji vyrovnává. Kromě toho v odvětvích, která ještě nepřešla na nižší limity pracovní doby, je možné čerpat ze zkušeností odvětví, v nichž zkrácení pracovní doby bylo již realizováno.

Relaci mezi pracovní a mimopracovní dobou lze měnit na základě různých metod zkracování pracovní doby. Je např. možné snížit limit denní pracovní doby či limit týdenní pracovní doby, avšak její rozsah může být zúžen rovněž tím způsobem, že dojde k rozšíření rozsahu některé z tzv. dob odpočinku. Zkrácení pracovní doby se nutně neodráží ve všech kalendářních obdobích — např. snížení limitu týdenní pracovní doby neznamená vždy snížení pracovní doby ve všech pracovních dnech týdne; zvětšením počtu dnů pracovního klidu je snížen rozsah pracovní doby ve vztahu k období kalendářního roku, avšak v kratších časových obdobích se toto zúžení rozsahu pra-

⁴⁹⁾ Srov. Rapport VII (2), La réduction de la durée du travail, BIT, Genève 1960, str. 4 a násl.

covní doby nemusí projevit. V řadě zemí probíhalo po druhé světové válce redukování rozsahu pracovní doby zejména těmito metodami (případně na základě jejich kombinace): a) snižováním limitu týdenní pracovní doby, b) zavedením nižšího limitu denní pracovní doby před dny pracovního klidu, c) snižováním limitu denní pracovní doby, d) rozšiřováním počtu volných placených dnů poskytovaných během kalendářního roku.

Snižování limitů týdenní pracovní doby bylo nejčastěji používaným způsobem zkrácení pracovní doby. Uskutečnilo se prostřednictvím mimolegislativních i legislativních právních forem např. v Belgii, Velké Británii, NSR, Itálii, Lucembursku, Dánsku, Švédsku, Finsku, Švýcarsku, NDR, Jugoslávii, Maďarsku a ČSSR.⁵⁰⁾ Okruh pracovníků, kterých se zkrácení pracovní doby týkalo, byl ovšem v jednotlivých zemích různě rozsáhlý, podle toho, jak široký byl rozsah osobní působnosti právních forem, prostřednictvím nichž byly redukce pracovní doby realizovány. Jak bylo již výše uvedeno, vedlo snížení limitu týdenní pracovní doby často i ke změnám v rozvržení týdenní pracovní doby, zejména k přechodu na 5denní pracovní týden.

Zavedení nižšího limitu denní pracovní doby před dny pracovního klidu představovalo jakýsi přechodný stupeň procesu zkracování pracovní doby v zemích, kde zákonem nebyl stanoven limit týdenní pracovní doby, nýbrž pouze limit denní pracovní doby (např. v SSSR a v Bulharsku). Tímto způsobem zkrácení pracovní doby byl vlastně nepřímo snížen počet pracovních hodin připadajících na kalendářní týden a zároveň rozšířen rozsah týdenního odpočinku a odpočinku vznikajícího v souvislosti se svátky, aniž byl dotčen limit pracovního dne.

Zkrácení pracovní doby snížením limitu denní pracovní doby bylo uskutečněno v Sovětském svazu, kde v letech 1956–1960 probíhal postupně přechod z 8hodinového normálního pracovního dne na 7hodinový normální pracovní den, přičemž byl zachován o 1 hodinu nižší limit denní pracovní doby před dny pracovního klidu (počet pracovních hodin připadajících normálně na kalendářní týden činí tedy 41 hodin). Použití tohoto způsobu zkrácení pracovní doby vycházelo z pojetí, že zkrácení pracovní doby je v první řadě opatřením sledujícím zvýšení ochrany zdraví pracujících a má vést ke snížení únavy pracujících prostřednictvím snížení počtu pracovních hodin, odpracovaných v průběhu kalendářního dne. Sociologické průzkumy, které byly v SSSR prováděny v následujících letech se zaměřením na problematiku využívání volného času pracujících, však objevily některé negativní jevy. Výsledky sociologických průzkumů ukázaly, že rozšíření mimopracovní doby v jednotlivých pracovních dnech bývá často pohlcováno různými činiteli souvisejícími s provozem v domácnosti a obvykle proto nevede k rozšíření volného času pracujících a snížení únavy. Naproti tomu rozšíření týdenního odpočinku na dva kalendářní dny ušetří pracovníkovi v týdnu jednu cestu do zaměstnání a zpět a umožňuje soustředit volný čas do ucelených časových úseků, které lze vhodně využívat i k rekreaci v přírodě. V posledních letech se proto stále výrazněji projevuje v Sovětském svazu tendence zavádět – pokud to provozní podmínky dovolují – pětidenní pracovní týden s osmihodinovými pracovními směny. Základy zákonodárství SSSR a svazových republik o práci počítají jak s možností rozvržení týdenní pracovní doby na 5 pracovních dnů, tak s možností režimu šestidenního pracovního týdne.

⁵⁰⁾ Polská lidová republika měla po druhé světové válce až do r. 1956 nejvýhodnější obecnou úpravu pracovní doby ze všech zemí socialistického tábora – 8 pracovních hodin denně a 6 pracovních hodin v sobotu. V dalších letech však v Polsku nebylo přikračováno ke zkracování normální pracovní doby a Polsko svůj „náskok“ v úpravě pracovní doby ztratilo. Srov. Jan Rosner, *Zagadnienia czasu pracy*, Książka i Wiedza, str. 9.

Zkrácení pracovní doby zavedením dalších volných placených dnů bylo např. usku-
tečněno na základě dohod mezi představiteli zaměstnaneckých a zaměstnavatelských
organizací v některých průmyslových odvětvích Belgie, Lucemburska, Německé spol-
kové republiky.⁵¹⁾ Ke snížení počtu pracovních hodin dochází při tomto způsobu zkrá-
cení pracovní doby nikoli změnou limitů denní či týdenní pracovní doby, nýbrž
rozšířením rozsahu mimopracovní doby, jež připadá na určité časové období. Zařazení
volných placených dnů do příslušného časového období bylo řešeno různými metodami.
V některých případech se nepřipouštěla kumulace volných dnů a počítalo se s rovno-
měrným rozložením volných dnů na určité časové periody (např. měsíce) a s jejich
připojením k některému dnu pracovního klidu v příslušném časovém období. Jindy
naopak bylo umožněno volné dny kumulovat a připojit je k dovolené na zotavenou,
takže lze říci, že vlastně byla nepřímou prodloužena délka dovolené či vytvořena jakási
dodatková dovolená.

Zkrácení pracovní doby zavedením volných placených dnů bylo v některých odvětvích
koncipováno zároveň jako protiabsenční opatření. Např. v Belgii v těžebním průmyslu
byl nárok pracovníka na zaplacení volných dnů podmíněn odpracováním určitého
počtu pracovních dnů, a to tím způsobem, že pracovník, který při šestidenním pracov-
ním týdnu odpracoval během 14 kalendářních dnů 12 pracovních dnů, získával nárok
na mzdu za 13 pracovních dnů, za odpracování 11 pracovních dnů získával nárok na
mzdu za 12 pracovních dnů a za odpracování 10 pracovních dnů získával nárok na
mzdu za $10\frac{1}{2}$ pracovního dne. Jestliže pracovník odpracoval během 14 kalendářních
dnů méně než 10 pracovních dnů, nezískával nárok na žádnou doplňkovou remune-
raci.⁵²⁾

K vlivu zkrácení pracovní doby na rozsah odpracované pracovní doby, neboli na počet
odpracovaných hodin, je třeba poznamenat, že zde neplatí jednoduchý vztah přímé
úměrnosti, při němž by snížení limitu normální pracovní doby vedlo vždy k odpoví-
dajícímu snížení počtu pracovních hodin odpracovaných pracovníkem v příslušném
časovém období.

Obecně lze konstatovat, že rozšíření sféry mimopracovní doby, nastalé v důsledku
zkrácení pracovní doby, příznivě působí na snižování absentismu. Tento jev má dvě
základní příčiny: a) při menší pracovní únavě a vytvoření lepších předpokladů pro
odpočinek v souvislosti se zkrácením pracovní doby se organismus pracovníků stává
odolnějším vůči onemocnění; b) pracovník získává zkrácením pracovní doby více času
pro vyřizování svých osobních a rodinných záležitostí, takže zameškání pracovní doby
z osobních důvodů může být méně časté.⁵³⁾ Ukazuje se také, že zkrácení pracovní
doby vcelku příznivě ovlivňuje výskyt prostojových situací neboli překážek v práci
na straně zaměstnavatele, neboť zkrácení pracovní doby podněcuje snahu po lepším
využití pracovní doby, vede k racionalizačním opatřením, která zabraňují vzniku
prostojů. Zkrácení pracovní doby vytváří tedy předpoklady k tomu, aby se mohl
snižovat výskyt překážek v práci jak na straně pracovníků, tak na straně zaměstna-
vatele, jinak řečeno, přispívá k tomu, aby se odpracovaná pracovní doba více přiblí-
žila limitům normální pracovní doby. Nižší limity normální pracovní doby mohou
pracovníci snadněji dodržovat než limity vyšší, jejich praktická aplikace bývá zpra-
vidla efektivnější.

⁵¹⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 42
a násl.

⁵²⁾ Srov. tamtéž, str. 42.

⁵³⁾ Srov. Jan Rosner, cit. publikace, Czas pracy i absencje, str. 62 a násl.

Na druhé straně však v souvislosti se zkracováním pracovní doby, a to zejména s podstatnějším snížením limitů normální pracovní doby (např. na úroveň 42–40 pracovních hodin týdně), vznikají četné problémy týkající se překračování těchto snížených limitů. V praxi se obvykle projevuje silnější tlak na překračování nižších limitů pracovní doby, než tomu je v případě limitů vyšších. Překračování nižších limitů pracovní doby pochopitelně nevyžaduje tak velké tělesné či duševní vypětí pracovníků jako výkon práce nad stanovenou délku pracovní doby, jejíž rozsah byl větší. Je třeba brát v úvahu též to, že snížením limitů normální pracovní doby dochází zpravidla k posunutí „demarkační čáry“, od níž se výkon práce posuzuje jako práce přesčasová, směrem dolů, takže přesčasový příplatek mohou pracovníci získat při odpracování menšího počtu pracovních hodin, než tomu bylo před zkrácením pracovní doby.

Ačkoliv zkracování pracovní doby neovlivňuje odpracovanou pracovní dobu přímočaře, neznamená to, že úroveň normální pracovní doby není úroveň odpracované pracovní doby determinována. Statistické údaje potvrzují, že v zemích s nižšími limity normální pracovní doby připadá zásadně na pracovníka v průměru menší počet odpracovaných hodin než v zemích s vyššími limity normální pracovní doby.⁵⁴⁾

⁵⁴⁾ Srov. *Annuaire des Statistiques du travail*, BIT, Genève 1967.

PŘEKRAČOVÁNÍ STANOVENÉ DÉLKY PRACOVNÍ DOBY

§ 1 POJETÍ PŘESČASOVÉ PRÁCE

Jak bylo ukázáno v předešlé kapitole, může při aplikaci stanovené délky pracovní doby docházet k jejímu překračování, avšak za podmínky, že stanovený limit pracovní doby bude dodržován alespoň v průměru za určené, tzv. kalkulační období. Takovéto překračování stanovené délky pracovní doby patří vlastně k specifickým způsobům její aplikace, používaným zejména ve vícesměnných provozech. Jejich prostřednictvím je možné uplatňovat ustanovení o délce pracovní doby pružně, s přihlédnutím k daným provozním podmínkám. Vzhledem k tomu, že toto překračování pracovní doby vyplývá ze specifického rozvržení pracovní doby a nemá tedy výjimečný charakter, nýbrž je součástí pravidelné aplikace pracovní doby některých pracovníků, není zásadně v pracovněprávních úpravách považováno za tzv. práci přesčasovou. V této kapitole ponecháváme tyto případy překračování limitu pracovní doby mimo okruh našeho zájmu, neboť jsme jim věnovali pozornost v souvislosti s rozбором otázek rozvržení pracovní doby a zaměříme se na řešení problematiky výjimečného překračování stanovené délky pracovní doby v pracovněprávních úpravách, jež zpravidla bývá označováno jako práce přesčasová. Soustředíme se při tom zejména na dvoji okruh problémů: a) za jakých podmínek, resp. s jakými omezeními může být přípustné překračování stanovené délky pracovní doby; b) jaké právní důsledky mohou vyplývat pro účastníky pracovního poměru z překračování stanovené délky pracovní doby. tj. z přidělování a konání práce nad stanovený počet pracovních hodin pro dané časové období.

Délka pracovní doby stanovená v příslušné formě pracovněprávní úpravy představuje zpravidla maximální hranici pracovní doby v tom smyslu, že účastníci pracovního poměru, na něž se tato maximální hranice vztahuje, si nemohou smluvně stanovit delší pracovní dobu a nahradit tak pro svůj pracovněprávní vztah stanovený limit pracovní doby jiným, vyšším limitem. To však neznamená, že pracovněprávní úpravy neumožňují účastníkům pracovního poměru v určitých případech a při splnění stanovených

podmínek překračovat stanovenou délku pracovní doby, aniž by toto překročení mělo protiprávní charakter. Lze říci, že normální délka pracovní doby nemá nikdy povahu absolutně nepřekročitelného limitu, avšak podmínky, za nichž pracovní právo toleruje překračování stanovené délky pracovní doby, jakož i přípustný rozsah tohoto překračování, jsou v jednotlivých státech a někdy i v jednotlivých hospodářských odvětvích či oblastech profesionální aktivity téže země upravovány velmi různorodě. Pokusíme se zde vystihnout především typické rysy, kterými se v současnosti vyznačuje řešení této otázky ve většině zemí a poukázat na základní tendence, jež se při tom projevují.

Obecně můžeme konstatovat, že úprava podmínek, za nichž mohou účastníci pracovních poměrů překračovat stanovenou délku pracovní doby, aniž by se jednalo o protiprávní chování, směřuje k tomu, aby překračování limitů pracovní doby zůstalo omezeno na odůvodněné případy. Nejednotným způsobem je však řešena otázka, zda pracovníkovi může být přidělována přesčasová práce pouze tehdy, jestliže s tím souhlasí, nebo zda je zaměstnavatel oprávněn přikázat pracovníkovi výkon přesčasové práce i proti jeho vůli. V některých státech je tato otázka upravena tak, že při výskytu některých důvodů pro používání přesčasové práce (např. při živelní pohromě, při nehodě, která ohrožuje život či zdraví pracovníků nebo způsobuje majetkové ztráty) je pracovník povinen podrobiti se příkazu ke konání přesčasové práce, avšak přidělování přesčasové práce z jiných důvodů je vázáno na jeho souhlas.¹⁾ Ve Francii zastává např. jurisprudence stanovisko, že konání přesčasové práce nařízené zaměstnavatelem je pro pracovníky závazné pouze v případech předvídaných pracovním řádem.²⁾ Ve francouzské literatuře byl však též vyjádřen názor, že rozvrh pracovní doby, který zahrnuje přípustný počet přesčasových hodin, je pro pracovníky závazný, pokud byli s tímto rozvrhem předem seznámeni a odmítnutí výkonu přesčasové práce, předvídané rozvrhem pracovní doby, znamená porušení pracovní kázně opravňující zaměstnavatele dát pracovníkovi výpověď.³⁾

V pracovním zákonodárství socialistických států se většinou setkáváme s pojetím, že příkaz k výkonu přesčasové práce, pokud byl učiněn v souladu s ustanoveními, jež se týkají přesčasové práce, je pro pracovníky závazný a jeho neplnění se považuje za porušení pracovní kázně. V literatuře však není zastáváno jednotné stanovisko v otázce, zda přesčasová práce může být konána pouze na základě výslovného příkazu vedení orga-

¹⁾ Srov. např. Finlande 1, Série législative 1965.

²⁾ Srov. Jean Rivero, Jean Savatier, Droit du travail, Presses universitaires de France, 1966, str. 364 a násl.

³⁾ Srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, Paris 1965, Librairie Dalloz, str. 150 a násl.

nizace nebo též s vědomím příslušných vedoucích pracovníků, aniž byl udělen výslovný příkaz k výkonu přesčasové práce. Někteří sověští autoři, např. A. I. Procevsij, považují udělení příkazu vedoucího organizace k výkonu přesčasové práce za nezbytný pojmový znak přesčasové práce v sovětském pracovním právu.⁴⁾ Naproti tomu L. J. Ostrovskij vyjádřil ve své monografii názor, že za přesčasovou práci je třeba považovat také výkon práce nad rámec zákonem stanovené délky pracovní doby, proti němuž vedení organizace nemělo námitek; v takových případech přísluší proto pracovníkovi nárok na přesčasový příplatek.⁵⁾ Na podporu svého názoru uvádí, že takovéto pojetí přispívá k tomu, aby vedení organizace přistupovalo odpovědněji ke kontrole dodržování stanovené délky pracovní doby a brání znevýhodnění pracovníků, kterým přesčasová práce nebyla nařízena, avšak nedostatky v organizaci práce je nepřímou nutí k tomu, aby své pracovní úkoly dokončovali po skončení pracovní směny. L. J. Gincburg se domnívá, že nejasnosti v posuzování přesčasové práce zapříčiněné nedostatkem výslovného ustanovení zákona v tom směru, zda také výkon práce nad normální pracovní dobu bez příkazu organizace lze zařadit pod pojem přesčasové práce, je možné odstranit extenzívním výkladem pojmu „příkaz organizace k výkonu přesčasové práce“.⁶⁾ Podle jeho názoru se jedná o přesčasovou práci konanou na základě příkazu organizace i tehdy, jestliže práce v zájmu organizace byla nad stanovenou délku pracovní doby konána s jejím vědomím za okolností, které svědčí o tom, že vedení organizace považovalo výkon této práce za nutný, žádoucí nebo potřebný. Zákoník práce ČSSR vychází zásadně z pojetí přesčasové práce jako práce nařízené pracovníkovi ve výjimečných případech, jde-li o naléhavý zájem společnosti (srov. § 97 odst. 1 ZP). Přesčasovou práci přitom odlišuje od kalkulace pracovní doby v průměru — ze znění § 96 odst. 1 vyplývá, že překročení stanovené týdenní pracovní doby lze chápat jako přesčasovou práci pouze tehdy, jestliže probíhá mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Novela zákoníku práce doplnila zákonnou definici přesčasové práce obsaženou v § 96 odst. 1 poukázáním na to, že prací přesčas je práce konaná pracovníkem na příkaz organizace nebo s jejím souhlasem (srov. § 96 odst. 1 zákoníku práce ve znění zákona č. 153/1969 Sb.). Tím se odstraňují pochybnosti, které v praxi vznikaly při posuzování přesčasové práce, k níž nebyl výslovně udělen pracovníkovi příkaz, která však byla nutná např. k zajištění včasného splnění naléhavých pracovních úkolů. Z ustanovení § 116

⁴⁾ Srov. A. I. Procevsij, *Rabočeje vremja i rabočij deň po sovětskomu trudovomu pravu*, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 162 a násl.

⁵⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, *Rabočeje vremja po sovětskomu trudovomu zakonodatelstvu*, AN BSSR, Minsk 1963, str. 113.

⁶⁾ Srov. L. J. Gincburg, *Regulirovanije rabočego vremeni v SSSR*, Nauka, Moskva 1966, str. 274 a násl.

odst. 6 zákoníku práce vyplývá, že pro organizace, kde lze konání přesčasové práce jen obtížně kontrolovat, může být ve směrnících ústředních orgánů o nařizování přesčasové práce stanoveno, že náhradní volno nebo příplatek za práci přesčas se poskytuje jen tehdy, šlo-li o práci přesčas konanou se souhlasem organizace. Organizace nemůže odmítnat příslušnou kompenzaci přesčasové práce pouze z toho důvodu, že pracovníkovi nebyl udělen výslovně příkaz ke konání přesčasové práce. Je jistě správné, aby byl chráněn nárok pracovníka, který konal přesčasovou práci sice bez příkazu, avšak se souhlasem organizace, ať již byl tento souhlas vyjádřen výslovně, či konkludentně (např. tím, že příslušný vedoucí pracovník nevyřadil proti výkonu přesčasové práce žádné námitky). Můžeme proto dospět k závěru, že v našem pracovním právu netvoří udělení příkazu vedení organizace k výkonu přesčasové práce nezbytný pojmový znak přesčasové práce.

§ 2 PRÁVNÍ PROSTŘEDKY SMĚRUJÍCÍ K OMEZOVÁNÍ PŘESČASOVÉ PRÁCE

Pracovní právo nevyklučuje, aby odpracovaná pracovní doba následkem výkonu přesčasové práce přesáhla normální pracovní dobu, avšak snaží se převyšování odpracované pracovní doby nad stanovenou délkou pracovní doby prostřednictvím různých způsobů omezovat, i když s nestejnou účinností. K základním způsobům omezování přesčasové práce patří:

- a) stanovení důvodů, které opravňují k používání přesčasové práce;
- b) podmíněnost používání přesčasové práce udělením souhlasu kompetentního orgánu (administrativního či odborového);
- c) stanovení maximálně přípustného počtu přesčasových hodin připadajících na jednotlivého pracovníka v určitém období;
- d) stanovení určitých kategorií pracovníků, kterým nelze přidělovat přesčasovou práci proti jejich vůli, resp. u nichž platí zákaz výkonu přesčasové práce.

Při úpravě důvodů, které opravňují zaměstnavatele vyžadovat výkon přesčasové práce, případně přidělovat přesčasovou práci pracovníkům s jejich souhlasem, se v pracovním zákonodárství setkáváme s důvody, které vzhledem ke své povaze působí trvale, dále s důvody, které mohou působit pouze po přechodnou dobu a konečně s důvody, které se vyskytují periodicky po určitých časových obdobích (jde vlastně o specifickou skupinu důvodů působících po přechodnou dobu). Vzhledem ke značné různorodosti důvodů pro používání přesčasové práce bude patrně nejvhodnější, zvolíme-li jako kritérium jejich třídění právě charakter trvání jejich existence. Důvody trvalého charakteru pro používání přesčasové práce jsou spojeny s výkonem některých prací, týkají se tedy v podstatě pracovníků urči-

tých povolání. Pracovní zákonodárství mnoha zemí umožňuje soustavně používat přesčasové práce, zejména při tzv. pracích přípravných, doplňkových a závěrečných, které nemohou být konány během normální pracovní doby, při pracích nakládacích a vykládacích, při dozorčí a strážní službě (vrátní, noční hlídači apod.), při pracích nesouvislého charakteru (tj. pracích, při nichž se během pracovní doby vyskytují delší časové úseky, kdy pracovník není nucen vyvíjet žádnou tělesnou či duševní aktivitu).

Kromě toho jsou v pracovním zákonodárství mnoha zemí (např. NSR, Francie, Itálie, Švýcarska, Belgie, Portugalska, Španělska, Turecka, Argentiny, Polska, SSSR) obsažena ustanovení, z nichž vyplývá, že je možné používat přesčasové práce z důvodů obecného zájmu, za účelem zajištění obranyschopnosti země nebo vyžadují-li to technické podmínky výroby.⁷⁾ Jedná se o důvody, které jsou formulovány velmi obecně a zpravidla se počítá s jejich konkretizací v prováděcích předpisech, kolektivních smlouvách či pracovních řádech. Jejich použití připadá v úvahu zejména u pracovníků v oblasti dopravy, spoji, energetiky a u pracovníků v odvětvích těžkého průmyslu. Doba, po kterou takovéto důvody mohou působit, je značně neurčitá; protože působnost těchto důvodů má většinou dlouhodobý ráz, lze je zařadit do skupiny důvodů trvalého charakteru.

Souhrnně lze říci, že podstata úpravy důvodů trvalého charakteru pro používání přesčasové práce spočívá v tom, že umožňují při výkonu určitých prací soustavně překračovat stanovené limity pracovní doby. Konání přesčasové práce z těchto důvodů tak vlastně ztrácí znak výjimečnosti, který je jinak pro přesčasovou práci charakteristický. U pracovníků, kterých se týkají důvody trvalého charakteru pro konání přesčasové práce, patří výkon práce nad normální délku pracovní doby k profesionálním zvyklostem. S pravidelným výkonem přesčasové práce těchto pracovníků může proto být počítáno v textu pracovní smlouvy, v pracovním řádu i v rozvrhu pracovní doby.

Soustavný výkon přesčasové práce je z hlediska ochrany zdraví pracovníků jevem zpravidla nežádoucím, avšak diskuse na půdě Mezinárodní organizace práce ukázaly, že ve většině států je zakotvení zmíněných důvodů v pracovním zákonodárství považováno dosud za nezbytné.⁸⁾ Tento stav není v rozporu ani s nejvýznamnějšími mezinárodními konvencemi o pracovní době (konvence č. 1 z r. 1919 a konvence č. 30 z r. 1930), které předvídají výjimky trvalého charakteru při aplikaci stanovených limitů pracovní doby. Rovněž doporučení MOP č. 116 z roku 1962 o zkrácení pracovní doby počítá s těmito výjimkami, avšak čl. 15 tohoto doporučení stanoví, že v případech, kdy normální pracovní doba činí více než 48 ho-

⁷⁾ La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 96 a násl.

⁸⁾ Srov. Rapport IV (1), Bureau international du Travail, Genève 1960.

din týdně, má kompetentní orgán zvážit přípustnost výjimek trvalého charakteru s co největší pečlivostí a omezit rozsah jejich používání na co nejmenší míru.

Omezování soustavného výkonu přesčasové práce určitých kategorií pracovníků je do značné míry závislé na stavu bilance pracovních sil. Jsou-li k dispozici dostatečné zdroje pracovních sil, naskytá se možnost řešit tuto problematiku zvyšování počtu pracovníků, u nichž je soustavně používána přesčasová práce a tím snížit počet hodin, které v určitém časovém období připadají na odpracování jednoho pracovníka; úroveň výdělků, kterých pracovníci dosahovali včetně pravidelného výkonu přesčasové práce, by tím však neměla být dotčena.

Další skupinu důvodů pro používání přesčasové práce tvoří důvody s přechodnou působností. Na rozdíl od předcházející skupiny je výskyt těchto důvodů vcelku nahodilý, není tedy možno s určitostí předvídat, zda a kdy nastanou a zpravidla není možné ani přesně odhadnout dobu, po kterou budou trvat. Lze říci, že s určitým okruhem těchto důvodů se setkáváme v pracovněprávních úpravách všech států. Patří k nim zejména nepředvídané události mimořádného charakteru (např. živelní pohromy, požáry), provozní nehody nastalé neb hrozící, potřeba zabránit znehodnocení produkce či jiným majetkovým ztrátám, nutnost naléhavých oprav na výrobním zařízení, potřeba zvládnout mimořádný nával práce, potřeba nahradit hodiny, které nebyly odpracovány v důsledku kolektivního přerušení práce způsobeného pokažením zpracovávaného materiálu, přerušením dodávky pohonné síly, nepříznivým počasím, potížemi v dopravě apod., tedy prostojeovými situacemi v nejširším smyslu.

O důvodech k používání přesčasové práce z této skupiny nelze říci, že by byly spojeny s výkonem určitých povolání — okruh pracovníků, kterých se mohou týkat, je zřejmě mnohem širší než u důvodů trvalého charakteru. Přípustnost překračování stanovených limitů pracovní doby při mimořádných situacích, kdy přesčasová práce má za účel předejít vážným poruchám v provozu, ohrožení života a zdraví pracovníků, případně zabránit majetkovým ztrátám či zmenšit jejich rozsah, je jistě plně opodstatněna a nezbytná. V pracovním právu některých zemí (např. NSR, Rakousko) se uplatňuje pojetí, že nepředvídané, mimořádné situace nastalé nezávisle na lidské vůli suspendují účinnost ustanovení upravujících délku pracovní doby a doby odpočinku. Podle tohoto pojetí nedochází při mimořádných situacích k překračování normální pracovní doby, neboť během jejich trvání není třeba stanovené limity normální pracovní doby respektovat.

Opodstatněnost používání přesčasové práce z důvodu potřeby zvládnout mimořádný nával práce a z důvodu potřeby nahradit hodiny, které nebyly odpracovány v důsledku kolektivního přerušení práce, je však problematická. Vyskytne-li se na pracovišti v určitém období mimořádné množství

pracovních úkolů, které by nemohly být včas splněny v rámci normální pracovní doby, nemusí být používání přesčasové práce jediným vhodným řešením; situace může být řešena např. též zlepšením organizace práce nebo přijetím dalších pracovníků na určitou dobu. Použití tohoto důvodu je proto v pracovním zákonodárství některých zemí vázáno na podmínku, že zaměstnavatel nemá možnost přijmout další pracovní síly, a že byla učiněna všechna opatření k tomu, aby zvýšené pracovní zatížení pracovníků trvalo co nejkratší dobu a nevedlo k neúměrnému přetížení jejich fyzických a duševních sil.⁹⁾

Nahrazování pracovní doby, která odpadla z důvodů prostojevých situací či nepříznivého počasí, překračováním limitů pracovní doby v následujících časových obdobích výslovně umožňují ustanovení právních předpisů či kolektivních smluv některých států (např. Francie), zatímco v jiných státech platí výslovné zákazy napracování odpadlých pracovních hodin přesčasovou prací (např. v SSSR, Bulharsku). Zákaz napracování „ztracených“ pracovních hodin pro překážky v práci na straně zaměstnavatele má přispívat k zainteresovanosti zaměstnavatelů na předcházení prostojevých situací a je také opodstatněný z hlediska záruk práva na odpočinek.

Mezinárodní právní instrumenty, které se týkají pracovní doby, upravují tuto otázku nejednotně — např. konvence č. 1 z r. 1919 (průmysl) nepočítá výslovně s používáním přesčasové práce za účelem nahrazení odpadlé pracovní doby, čl. 5 konvence č. 30 z r. 1930 (obchod a úřady) však umožňuje za určitých podmínek kompenzovat pracovní hodiny odpadlé v důsledku kolektivního přerušení práce překračováním limitu pracovní doby; v doporučení č. 116 z r. 1962 o zkrácení pracovní doby se rovněž počítá s překračováním limitů pracovní doby za účelem nahrazení odpadlých pracovních hodin, ale zároveň se doporučuje, aby v případech, kdy limity pracovní doby činí více než 48 hodin týdně, zvážily kompetentní orgány s největší pečlivostí otázku přípustnosti napracování odpadlé pracovní doby. Třetí skupinu důvodů pro používání přesčasové práce, s níž se ve většině pracovněprávních úprav setkáváme, tvoří důvody, které se periodicky vyskytují v určitých více či méně pravidelných intervalech, takže účastníci pracovního poměru s nimi mohou předem počítat. Tyto důvody se týkají zejména pracovníků v oblasti obchodu a pracovníků konajících povolání, v nichž se projevují vlivy sezónnosti. Periodické používání přesčasové práce se umožňuje za účelem provádění inventur a ročních uzávěrek a za účelem včasného ukončení prací sezónního charakteru, což má význam především v zemědělských odvětvích a v potravinářském průmyslu. Vzhledem k tomu, že na práce sezónního charakteru jsou často přijímáni pracov-

⁹⁾ Srov. např. Itálie 4, Série législative, 1955.

níci s pracovním poměrem na dobu určitou, je možné počítat s tím, že zvýšené pracovní vypětí bude kompenzováno odpočinkem pracovníka po skončení pracovního poměru.

Zákoník práce ČSSR se nezabývá otázkou důvodů, které mohou vést k používání přesčasové práce; omezuje se pouze na zakotvení velmi obecně formulované zásady, podle níž je možné práci přesčas nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o naléhavý zájem společnosti (srov. § 97 odst. 2 ZP). Podrobnější úpravu otázek týkajících se nařizování přesčasové práce svěřuje zákoník práce směrnicím ústředních orgánů, vydávaným po projednání s příslušným ústředním výborem odborového svazu (srov. § 98 odst. 1 ZP). Lze říci, že otázky podrobného vymezení důvodů pro používání přesčasové práce patří rovněž k těm, pro jejichž úpravu je vhodné používat mimolegislativních právních forem, tj. kolektivních smluv a pracovních řádů, neboť při jejich řešení je třeba přihlížet ke konkrétním provozním podmínkám, zvážit možnost přijetí dalších pracovních sil, realizaci určitých organizačně technických opatření apod.

Resortní předpisy vycházejí většinou při úpravě důvodů pro nařizování přesčasové práce především z ustanovení § 12 vl. nař. č. 66/65 Sb., jež určuje, v kterých případech konání přesčasové práce se počet odpracovaných přesčasových hodin nezahrnuje do počtu hodin nejvýše přípustné přesčasové práce v roce, a tím vlastně stanoví určitý okruh důvodů pro používání přesčasové práce.¹⁰⁾ Z povahy některých případů uvedených v tomto ustanovení vyplývá, že v určitých povoláních se zřejmě budou vyskytovat soustavně (týká se prací pomocných, které nutně výrobě předcházejí nebo po ní následují, prací v nepřetržitých provozech, střežení závodu); kromě toho jsou zde uvedeny také některé případy, jejichž výskyt bude mimořádný (naléhavé opravné práce, ohrožení života nebo zdraví). Je tedy možné konstatovat, že v naší pracovněprávní úpravě se vyskytují obdobně jako v pracovním právu jiných zemí důvody pro používání přesčasové práce, které mají jednak charakter trvalý, jednak charakter přechodný. Mezi důvody přechodného charakteru se vyskytují též takové, které se periodicky opakují (např. měsíční uzávěrky při vyúčtování mezd, inventury, zvýšená potřeba práce v určitých odvětvích apod.). Také průzkumy uplatňování zákoníku práce ukazují, že u některých kategorií pracovníků (např. strážných, hlídačů, vrátných, řidičů, topičů) dochází soustavně k výkonu přesčasových prací, u řady dalších kategorií pracovníků, zejména v administrativě, obchodech a spojích, k periodicky se opakujícímu výkonu přesčasových prací.¹¹⁾ Požadavek zákoníku práce, aby k na-

¹⁰⁾ Srov. např. Směrnice ministerstva stavebnictví k zákoníku práce č. 51, částka 44/1955, Věstník ministerstva stavebnictví, čl. V.

¹¹⁾ Srov. Zprávu ÚRO o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době, 1967, str. 14 a násled.

řizování přesčasové práce docházelo pouze ve výjimečných případech, jde-li o naléhavý zájem společnosti, zřejmě zatím není možné důsledně v praxi realizovat.

Používání přesčasové práce je omezováno též tím, že existence důvodů pro přesčasovou práci sama o sobě vždy neopравňuje zaměstnavatele přidělovat přesčasovou práci; některých důvodů pro používání přesčasové práce totiž může být využito jen tehdy, jestliže příslušný orgán, pověřený dohledem nad zachováváním pracovního zákonodárství, povolí zaměstnavateli používání přesčasové práce. Mezi důvody pro používání přesčasové práce můžeme proto rozlišovat:

- a) důvody, jejichž výskyt opravňuje zaměstnavatele přidělovat přesčasovou práci bez udělení souhlasu kompetentního orgánu (např. inspekce práce, odborového orgánu);
- b) důvody, pro něž může zaměstnavatel žádat o povolení přesčasové práce, není však oprávněn začít přidělovat přesčasovou práci, dokud povolení neobdrží.

K důvodům uvedeným ad a) patří zejména některé důvody přechodného charakteru, jejichž výskyt nelze s určitostí předvídat — jde především o události mimořádného charakteru (force majeure), vážné provozní poruchy apod., tedy situace, kdy je nezbytné urychleně provést určité naléhavé práce. Pracovněprávní předpisy však zpravidla ukládají zaměstnavateli pro tyto případy povinnost v co nejkratší lhůtě informovat kompetentní orgán o používání přesčasové práce, jakož i o počtu pracovníků, jichž se týká.¹²⁾

K důvodům uvedeným ad b) patří většina důvodů pro používání přesčasové práce. Kompetentním orgánem, který je oprávněn povolovat používání přesčasové práce, bývá nejčastěji orgán inspekce práce, případně administrativní orgán, pověřený správou na úseku pracovních sil. V socialistických státech přísluší udělování předchozího souhlasu k používání přesčasové práce zpravidla odborovým orgánům. V pracovněprávních předpisech, které upravují problematiku pracovní doby a přesčasové práce, jsou často obsažena ustanovení, jež se podrobněji zabývají otázkami povolování přesčasové práce, jakož i pravomocí zmíněných orgánů omezit či zakázat další používání přesčasové práce. Na druhé straně se v pracovním zákonodárství setkáváme také s ustanoveními, která zakotvují povinnosti zaměstnávajícího účastníka pracovního poměru vůči těmto orgánům. Plnění těchto povinností má usnadnit dohled nad dodržováním předpisů o pracovní době a přesčasnou práci (jedná se např. o povinnost prokázat existenci důvodů pro používání přesčasové práce, přesně evidovat počet odpracovaných přesčasových hodin v globálu i u každého pracovníka, podávat

¹²⁾ Srov. např. Pays Bas 1, Série législative, 1964; Suisse 1, Série législative, 1964.

v určitých lhůtách kompetentním orgánům zprávy o rozsahu používání přesčasové práce apod.). Účelem dohledu nad používáním přesčasové práce je korigovat v zájmu ochrany zdraví pracovníků překračování stanovených limitů pracovní doby. Podmíněnost používání přesčasové práce udělením souhlasu kompetentních orgánů však může zároveň působit jako regulátor zaměstnanosti. Např. italský zákon ze dne 30. 10. 1955 stanoví, že zaměstnavatel je povinen žádost o povolení přesčasové práce náležitě odůvodnit a uvést, co mu brání v tom, aby pro práci, která má být konána jako přesčasová, angažoval další pracovní síly; inspekce práce může odmítnout vydat povolení k používání přesčasové práce, resp. nařídit zastavení výkonu přesčasové práce, projevuje-li se na trhu pracovních sil nezaměstnanost.¹³⁾ Rovněž francouzský zákon z 25. 2. 1946 dává inspektorovi práce oprávnění zakázat používání přesčasové práce, vyskytne-li se nezaměstnanost, aby tak bylo podporováno angažování dalších pracovních sil. Ukazuje se však, že v současnosti vykonává inspekce práce dohled nad používáním přesčasové práce velmi benevolentně. Ve francouzské literatuře se např. poukazuje na to, že v posledních letech zaměstnavatelé často zanedbávají svou povinnost žádat o povolení k používání přesčasové práce, což je ze strany inspekce práce tolerováno.¹⁴⁾

V pracovním právu socialistických zemí se vycházelo z principu spolurozhodování odborových orgánů v otázkách používání přesčasové práce, jež mělo být zárukou toho, že přesčasová práce bude v praxi omezena pouze na nezbytné případy. V praxi však nebyla tato záruka vždy správně využívána, o čemž svědčí četné příklady uváděné v literatuře i rozborů dynamičnosti přesčasové práce. Ukázalo se, že nejsou vzácné případy, kdy vedení organizace se snaží prostřednictvím přesčasové práce nahrazovat nedostatky v organizaci práce, šturmovat ke konci plánovaných termínů a získává k tomu souhlas odborových orgánů.¹⁵⁾ Je třeba brát v úvahu, že odborové orgány se zde dostávají do poněkud rozporného postavení — na jedné straně jsou rovněž zainteresovány na včasném plnění plánovaných úkolů, na druhé straně mají bránit tomu, aby plnění plánu bylo dosahováno za cenu nadměrného pracovního zatížení jednotlivců. Dohledem nad používáním přesčasové práce by proto měl být pověřen spíše státní specializovaný orgán, který by byl povinen při posuzování otázek přesčasové práce konzultovat odborové orgány.

V některých zemích mohou významně ovlivňovat překračování stanovených limitů pracovní doby také ústřední orgány státní správy (např. ministr práce, státní sekretariát práce), pokud jsou pracovním zákonodár-

¹³⁾ Srov. Italie 4, Série législative, 1965.

¹⁴⁾ Srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, cit. publikace, str. 158.

¹⁵⁾ Srov. A. I. Procevsij, cit. publikace, str. 162 a násl.

stvím zmocněny k tomu, aby v případech, kdy to vyžadují hospodářské potřeby či zájem veřejnosti, stanovily pro určitá hospodářská odvětví na vymezené období vyšší než normální pracovní dobu, resp. umožnily během přechodného období používat v určitých odvětvích přesčasové práce i z důvodů, které zákonem nejsou předvídaný.¹⁶⁾

K způsobům omezování přesčasové práce patří také stanovení maximálně přípustného počtu přesčasových hodin, jež mohou připadat na jednotlivého pracovníka v určitém časovém období. Limity přesčasových hodin bývají stanoveny ve vztahu k různým časovým obdobím — např. kalendářnímu dnu, dvěma dnům za sebou následujícím, týdnů, měsíci, čtvrtletí i roku. Někdy se setkáváme také s tím, že je stanoven maximální počet pracovních hodin, zahrnující hodiny v rámci normální pracovní doby i hodiny přesčasové, jež mohou být pracovníkem odpracovány v určitém časovém období. V některých případech se používá i takového způsobu omezení přesčasové práce, že není stanoven maximálně přípustný počet přesčasových hodin, nýbrž pouze omezeno časové období (např. v rozsahu několika týdnů či měsíců), během něhož může docházet k překračování normální pracovní doby.

Limity přesčasové práce nejsou vždy upravovány jednotně, bez ohledu na důvod používání přesčasové práce. Vyskytuje se tedy určitá diferenciací limitů přesčasové práce podle důvodů, které vedou k přidělování přesčasové práce. Je třeba též zdůraznit, že některé případy používání přesčasové práce obvykle nepodléhají žádným limitům. Zpravidla to platí o přesčasové práci konané při nepředvídaných událostech mimořádného charakteru, při nehodách ohrožujících provoz, při naléhavých opravách strojního zařízení apod. Při těchto důvodech bývá vyžadováno pouze to, aby přesčasová práce byla konána jen v rozsahu, který je nutný pro odstranění překážek bránících normálnímu provozu, aniž by byl počet přesčasových hodin striktně omezován.

Naproti tomu pro používání přesčasové práce z důvodů trvalého charakteru bývají obvykle stanoveny limity přesčasových hodin ve vztahu k období kalendářního dne a týdne, pro používání přesčasové práce z důvodu mimořádného návalu práce limit ve vztahu k obdobím delším (několikatýdenním nebo několikaměsíčním) a pro přesčasovou práci z důvodů periodického charakteru limity ve vztahu k období kalendářního roku. Limity přesčasových hodin jsou v některých zemích stanoveny přímo zákonem (týká se zejména socialistických zemí). V jiných zemích jsou naproti tomu k jejich stanovení zmocněny orgány, kterým přísluší povolovat přesčasovou práci — ve svém povolení pro přidělování přesčasové práce mohou

¹⁶⁾ Srov. Israel 2, Série législative, 1951; Pays Bas 1, Série législative, 1964.

zároveň určovat takový rozsah přesčasové práce, který v daném případě považují za vhodný. Pracovníprávní úpravy řady zemí ponechávají otázku limitace přesčasových hodin kolektivním smlouvám. Jugoslávský zákon o pracovních vztazích svěřuje omezení rozsahu přesčasových hodin úpravám vnitropodnikovým, tzv. autonomním formám pracovního práva.¹⁷⁾

V pracovním zákonodárství některých států je rozdílně limitován počet přesčasových hodin, které mohou být pracovníkem odpracovány bez povolení kompetentního orgánu a naproti tomu rozsah přesčasové práce, jež může být přidělována pracovníkovi pouze na základě povolení kompetentního orgánu. Např. podle švýcarského zákona ze dne 13. 3. 1964 může zaměstnavatel přidělovat pracovníkovi bez povolení přesčasovou práci v rozsahu 60 hodin za kalendářní rok, nad tento limit je však přidělování přesčasové práce vázáno na zvláštní povolení.¹⁸⁾

Obecně lze konstatovat, že v souvislosti s tendencí snižovat délku normální pracovní doby se projevuje tendence k méně striktnímu omezování rozsahu přesčasové práce. Nejzřetelněji to potvrzují pracovníprávní úpravy v zemích, kde úroveň normální pracovní doby činí 40 hodin týdně. Např. podle francouzského zákona z 25. 2. 1946 může počet přesčasových hodin dosáhnout u jednotlivého pracovníka až 20 hodin týdně.¹⁹⁾ Kanadský kodex práce z 18. 3. 1965 umožňuje účastníkům pracovního poměru překračovat bez zvláštního povolení 40hodinový limit normální týdenní pracovní doby, až do výše 48 hodin týdně; cifra 48 hodin týdně představuje tzv. maximální pracovní dobu a teprve výkon přesčasové práce nad tuto maximální pracovní dobu podléhá striktním omezením.²⁰⁾ Protože překračování normální pracovní doby je v praxi běžně používáno, dochází k tomu, že odpracovaná pracovní doba se pravidelně skládá ze dvou složek: a) z pracovních hodin odpracovaných v rámci limitu normální pracovní doby, b) z pracovních hodin odpracovaných nad limit normální pracovní doby, avšak v rámci limitu maximální pracovní doby.

Obdobně finský zákon z 30. 12. 1965, který zakotvil denní limit normální pracovní doby na 8 hodin a týdenní limit normální pracovní doby na 40 hodin, umožňuje účastníkům pracovního poměru, aby se dohodli na překračování těchto limitů normální pracovní doby, a to tím způsobem, že bude překračován denní limit pracovní doby až do výše 20 hodin za období dvou týdnů za sebou následujících (tzv. denní přesčasové hodiny) anebo tak, že budou odpracovány tzv. týdenní přesčasové hodiny ve volných dnech týdne a to až do rozsahu 16 hodin v období dvou týdnů za sebou následujících (k překračování limitu denní pracovní doby pak ne-

¹⁷⁾ Srov. Yougoslavie 4, Série législative, 1965.

¹⁸⁾ Srov. Suisse 1, Série législative, 1964.

¹⁹⁾ Srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, cit. publikace, str. 150 a násl.

²⁰⁾ Srov. Canada 1, Série législative, 1965.

dochází).²¹⁾ Švýcarský zákon z 13. 3. 1964 určuje obecný limit přesčasových hodin za kalendářní rok na 220 hodin, avšak zároveň stanoví, že v případech, kdy Federální rada v souladu se zákonným zmocněním zkrátí délku týdenní pracovní doby na 45 hodin, může počet přesčasových hodin dosáhnout 260 hodin za rok u jednoho pracovníka.²²⁾ V našem pracovním právu se objevil trend opačný — v souvislosti se zkrácením pracovní doby omezovat přípustný rozsah přesčasové práce. Zákoník práce zakotvil poměrně nízký limit zásadně přípustného počtu přesčasových hodin pro období týdenní a zejména podstatně snížil ve srovnání s předcházejícím právním stavem roční limit přesčasové práce (srov. § 6 odst. 4 zák. č. 91/1918 Sb. z. a n. a § 97 odst. 3 ZP). Dosavadní zkušenosti s aplikací zákoníku práce ukazují, že především roční limit přesčasové práce, stanovený zákoníkem práce, není v praxi dodržován a dochází v širším rozsahu k povolování výjimek z tohoto limitu v rámci zákonného zmocnění pro ústřední orgány a vládu.

Direktivní určování limitů přesčasových hodin zřejmě nelze považovat za nejúčinnější způsob omezování rozsahu přesčasové práce. Je třeba soustavně sledovat vývoj rozsahu přesčasové práce v jednotlivých odvětvích, analyzovat faktory, které jej ovlivňují a na základě jejich hodnocení řešit otázku přípustnosti překračováním limitu pracovní doby tak, aby přijaté řešení mohlo být v praxi realizováno.

Aspekty ochrany zdraví vystupují zvlášť výrazně do popředí při používání přesčasové práce u osob mladistvých, těhotných žen a kojících matek, u osob se změněnou pracovní schopností, jakož i u pracovníků, pro něž je stanovena zkrácená pracovní doba z důvodů zvýšené namáhavosti konané práce či zdraví škodlivých pracovních podmínek. Přidělování přesčasové práce těmto pracovníkům podléhá proto zpravidla striktnějším omezením, případně se setkáváme v pracovním zákonodárství i s výslovnými zákazy výkonu přesčasové práce zmíněných pracovníků. Doporučení MOP čis. 116 z r. 1962 o zkrácení pracovní doby nevychází sice z principu zakázaného výkonu přesčasové práce pro určité kategorie pracovníků, avšak stanoví v čl. 18, že při používání přesčasové práce je třeba respektovat zvláštní situaci mladistvých do 18 let, těhotných žen, kojících matek a osob handicapovaných.

Zvýšená ochrana zdraví těchto pracovníků v podobě zákazu konání přesčasové práce je charakteristickým rysem právní úpravy pracovní doby v socialistických zemích a výrazem její humanitosti.

Okruh pracovníků vyloučených z možnosti přidělování přesčasové práce je značně rozsáhlý zejména v sovětském pracovním právu, kde zahrnuje:

²¹⁾ Srov. Finlande 1, Série législative, 1965.

²²⁾ Srov. Suisse 1, Série législative, 1964.

a) mladistvé do 18 let, b) těhotné ženy od 4. měsíce těhotenství a kojící matky, c) osoby s aktivní tuberkulózou, d) některé kategorie invalidů, e) osoby, u nichž konání přesčasové práce považuje lékařská konzultativní komise za nežádoucí, f) studující při zaměstnání ve večerní formě studia.²³⁾ Někteří sovětští autoři zastávají názor, že de lege ferenda by bylo vhodné dále rozšířit tento okruh o všechny pracovníky, na něž se vztahuje zkrácený pracovní den.²⁴⁾ L. J. Ostrovskij považuje za žádoucí zakotvit legislativně zásadu, že matkám dětí do určitého věku (např. do 8 let) je možné přidělovat práci přesčas pouze s jejich souhlasem.²⁵⁾ Otázka používání přesčasové práce u pracovníků, kteří mají nárok na zkrácenou pracovní dobu, patří k diskutovaným problémům také v polské literatuře. Autorka Marie Kawecka např. polemizuje ve své stati věnované této problematice, s názoru autorů, kteří považují výkon přesčasové práce u pracovníků se zkrácenou pracovní dobou za naprosto nepřijatelný a domnívá se, že předpisy resortního charakteru mohou výjimečně tuto přesčasovou práci připustit.²⁶⁾ V bulharském pracovním právu jsou ustanoveny jednak bezvýjimečné zákazy přesčasové práce pro mladistvé, matky dětí do 10 měsíců, pro pracovníky, u nichž konání přesčasové práce nedoporučuje lékařská poradní komise, jednak zákazy přesčasové práce pro pracovníky se zkráceným pracovním dnem a studující ve večerních formách studia, prolomené výjimkami pro případy živelních pohrom, nastalých nebo hrozících provozních nehod a případy nepředvídané absence pracovníka z následující směny.²⁷⁾ Zákoník práce ČSSR stanoví bezvýjimečný zákaz přesčasové práce pro mladistvé, těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než 1 rok (srov. § 166 odst. 1 a § 156 odst. 3 ZP). Jiné kategorie pracovníků nejsou zákoníkem práce z možnosti výkonu přesčasové práce vylučovány. Orgánům ROH provádějícím společenskou kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci však zákoník práce udílí oprávnění zakázat práci přesčas, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků (srov. § 136 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ve znění zákona č. 153/1969 Sb.).

Průzkum uplatňování zákoníku práce ukázal, že v některých organizacích dochází k poměrně rozsáhlému konání přesčasové práce u pracovníků, kteří mají stanovenou zkrácenou pracovní dobu z důvodu škodlivých účinků pracovního prostředí (např. ve zdravotnictví, v prostředích rentgenového a rádiového záření a v odd. TBC), takže se vlastně ztrácí prevenční význam

²³⁾ Srov. *Komentarij k zakonodatelstvu o trude*, Juridičeskaja literatura, Moskva 1966, str. 391.

²⁴⁾ Srov. např. J. L. Kiselev, *Ochrana truda po sovětskomu trudovomu pravu*, Gosjurizdat, 1962, str. 149.

²⁵⁾ Srov. L. J. Ostrovskij, cit. publikace, str. 115.

²⁶⁾ Srov. Marie Kawecka, *Dopuszczalność stosowania godzin nadliczbowych przy skróconym czasie pracy*, *Nowe prawo* č. 3, 1967, str. 388 a násl.

²⁷⁾ Srov. Bulgarie 3, *Série législative*, 1958.

zkrácení pracovní doby.²⁸⁾ Otázku přípustnosti překračování zkrácené pracovní doby u pracovníků konajících práce zvláště obtížné, nebezpečné nebo zdraví škodlivé zřejmě nelze považovat v našem pracovním právu za zcela vyřešenou a bude proto třeba uvažovat o možnostech účinnější ochrany zdraví těchto pracovníků.

Přidělování a konání sjednaného druhu práce v přesčasových/hodinách se váže s jinými právními důsledky než realizace povinností účastníků pracovního poměru, k níž dochází v rámci příslušného limitu pracovní doby. Chceme-li si osvětlit povahu nároků vyplývajících z výkonu přesčasové práce, je třeba, abychom si uvědomili jejich genezi. Je zajímavé, že instituci přesčasové práce v podstatě nevytvořila legislativa, nýbrž že se vyvinula v praxi porušováním předpisů omezujících délku pracovní doby. První předpisy ochranného pracovního zákonodárství, které upravovaly délku pracovní doby (např. v Anglii), v podstatě neumožňovaly překračování stanoveného limitu pracovní doby (s výjimkou případů nepředvídaných nehod). V praxi však často nebyly stanovené limity pracovní doby dodržovány a vytvořil se obyčej, že inspekce práce toto porušování pracovního zákonodárství toleruje za předpokladu, že zaměstnavatel poskytuje pracovníkům za přidělování práce nad stanovenou pracovní dobu určité odškodnění v penězích.²⁹⁾ Práce v přesčasových hodinách se tak stávala pro dělníky prostředkem ke zvýšení jejich příjmů a pro zaměstnavatele představovalo vyplácení peněžité kompenzace přesčasové práce sankci za protiprávní jednání. Ukázalo se však, že v podnicích, které mají konjunkturu, je přidělování přesčasové práce pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné i přes tuto sankci. Zkušenosti s aplikací právních předpisů omezujících pracovní dobu se odrazily v dalším vývoji pracovního zákonodárství v tom směru, že přidělování přesčasové práce bylo s určitými omezeními uzákoněno. Vznikl tak kompromis — přesčasová práce, uskutečňovaná v souladu se zákonnými ustanoveními, ztratila aspekt protiprávnosti a stala se institucí pracovního práva.

Konání přesčasové práce znamená pro pracovníka rozšíření sféry pracovní doby na úkor sféry mimopracovní neboli zúžení rozsahu jeho mimopracovní doby v určitém kalendářním období. Toto „stlačení“ časového prostoru připadajícího na mimopracovní dobu, přirozeně ovlivňuje i její strukturu, tj. náplň jejího prožití; může např. vést k tomu, že pracovník je nucen vzdát se některých aktivit, které jinak ve své mimopracovní době realizuje, zkrátit dobu svého spánku apod.

Přesčasová práce tedy představuje přeměnu některých intervalů času, jež

²⁸⁾ Srov. Zpráva ÚRO o uplatňování ustanovení zákoníku práce o pracovní době, 1967, str. 18–19.

²⁹⁾ Srov. S. a B. Webb, Teorie a praktika anglijského tredjunionizmu, SPb, 1901.

měly spadat do mimopracovní doby pracovníka, v hodiny pracovní. Přitom není nerozhodné, o který časový interval se jedná. Výkon přesčasové práce v období nočním, v období týdenního odpočinku či v období svátečním způsobuje ztráty mimopracovní doby, které jsou pro pracovníky zvláště nevýhodné. Nevýhodnost noční přesčasové práce pro pracovníka je podmíněna především aspekty fyziologickými, nevýhodnost přesčasové práce ve dnech pracovního klidu pak především aspekty sociologickými. Prožívání týdenního odpočinku a zejména svátků má totiž jiný ráz než prožívání mimopracovní doby ve všedních dnech, přináší specifické zážitky, těžko nahraditelné v jiných časových obdobích.

Obecně patří k nepříznivým důsledkům přesčasové práce zvýšení pracovní únavy. Při posuzování tohoto aspektu je ovšem třeba brát v úvahu výši limitů denní či týdenní pracovní doby a namáhavost konané práce. Při nižší normální pracovní době (např. 40 hodin týdně) nebude zřejmě výkon přesčasové práce z hlediska fyziologického tak závažný, jako v případě vyšších limitů pracovní doby. Naproti tomu mají fyziologické aspekty zvláště důležitou úlohu při používání přesčasové práce u pracovníků v povoláních zvláště namáhavých, nebezpečných a zdraví škodlivých.

Nepříznivé důsledky přesčasové práce jsou pracovním zákonodárstvím zásadně kompenzovány takto:

- a) poskytnutím zvýšené odměny;
- b) poskytnutím náhradního volna;
- c) kombinací obou těchto způsobů.

Poskytování zvýšené odměny za práci konanou v přesčasových hodinách navazuje na zmíněnou tradici odškodňování pracovníků za přidělování práce nad zákonem stanovenou délkou pracovní doby. Uskutečňuje se v různých formách, nejčastější je však procentuální zvýšení základní mzdové sazby. V mnoha zemích stanoví zákony v souladu s konvencí č. 1 z r. 1919 minimální rozsah přesčasového příplatku na 25 %, avšak kolektivní smlouvy zaručují často pracovníkům vyšší přesčasové příplatky. Přesčasová práce připadající na období noční a na dny pracovního klidu zakládá zpravidla nárok na podstatně větší zvýšení mzdové sazby — v některých zemích např. o 50—75 % při noční přesčasové práci a o 100—200 % ve dnech pracovního klidu.³⁰⁾ V řadě zemí se uplatňují různé varianty progresivní remunerace přesčasových hodin, takže výše přesčasových příplatků stoupá s počtem odpracovaných přesčasových hodin. Např. ve Francii se poskytuje přesčasový příplatek ve výši 25 % za 41.—48. odpracovanou hodinu včetně a ve výši 50 % za přesčasové hodiny další, až do přípust-

³⁰⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 98 a násl.

³¹⁾ Srov. G. H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, cit. publikace, str. 150 a násl.

jestliže se jedná o první dvě přesčasové hodiny a než dvojnásobek této dinu přesčasové práce činit méně než $1\frac{1}{2}$ výše normální hodinové odměny, ného maxima 60 pracovních hodin týdně.³¹⁾ V SSSR nesmí odměna za ho-výše, jestliže jde o další hodiny práce v přesčasové době (srov. čl. 60 KZoT RSFSR a rovněž čl. 40 Základů zákonodárství SSSR a svazových re-publik o práci).

Pracovněprávní úpravy řady zemí však nespojují některé případy konání přesčasové práce, resp. přesčasovou práci některých kategorií pracovníků s kompenzací v podobě zvýšené odměny. Týká se to zejména přesčasové práce konané v případech nepředvídaných událostí mimořádného charak-teru a závažných provozních nehodách. V některých zákonech se setká-váme s ustanoveními, podle nichž je pracovník povinen v takových pří-padech konat přidělenou přesčasovou práci bez nároku na zvýšenou odměnu.³²⁾ Také výkon přesčasové práce za účelem nahrazení pracovních hodin odpadlých následkem kolektivního přerušení práce při prostojových situacích a nepříznivém počasí obvykle nezakládá nárok na poskytování přesčasového příplatku k základní odměně.

Vyskytuje se také pojetí, že nárok na přesčasové příplatky nepřísluší pra-covníkům, u nichž dochází soustavně k překračování limitu pracovní doby, tj. přesčasové práci z důvodů trvalého charakteru (týká se např. vrátných, hlídačů) a dále vedoucím pracovníkům, kteří při plnění svých pracovních povinností požívají určité nezávislosti. Vychází se přitom z toho, že k pře-kračování limitů pracovní doby se u těchto pracovníků přihlíží při stano-vení výše jejich mzdy.

V kompenzaci přesčasové práce zvýšenou odměnou je též spatřován pro-středek stimulující zaměstnavatele k omezování přesčasové práce.³³⁾ Vý-chodiskem této teze je předpoklad, že zvýšení mzdových nákladů při po-užívání přesčasové práce odradí zaměstnavatele od přidělování přesčasové práce v případech, kdy to nebude naprosto nezbytné. I při značně vy-sokých přesčasových příplatcích však může být pro zaměstnavatele, např. vzhledem k příznivé situaci v odbytu produkce, přidělování přesčasové práce rentabilní. Zanedbatelné není ani to, že s vyššími příplatky za přes-časovou práci stoupá zainteresovanost pracovníků na přidělování přesča-sové práce. Ukazuje se, že i v zemích a hospodářských odvětvích, kde pe-něžitá kompenzace přesčasové práce je značně vysoká, existuje dosti vysoký podíl přesčasových hodin na celkovém počtu odpracovaných ho-din.

Kompenzace přesčasové práce nikoliv zvýšením mzdy, nýbrž pouze poskyt-

³²⁾ Srov. např. Salvador 1, Série législative, 1963.

³³⁾ Srov. La durée du travail, Bureau international du Travail, Genève 1958, str. 96 a násl.

nutím náhradního volna se vyskytuje méně častěji než kompenzace peněžitá. Poskytování náhradního volna bez zvýšení odměny je zásadně v rozporu s pojetím mezinárodních konvencí a doporučení o pracovní době, která vycházejí z principu poskytování zvýšené odměny za přesčasovou práci. V pracovněprávních úpravách některých států se setkáváme také s tím, že poskytnutí náhradního volna je považováno za prvořadý způsob kompenzace přesčasové práce a teprve tehdy, jestliže není možné jej realizovat, nastupuje kompenzace v podobě zvýšené odměny.

Poskytování náhradního volna za výkon přesčasové práce má nesporně tu výhodu, že vyrovnává překročení limitu pracovní doby úbytkem pracovních hodin v pozdějším časovém období, obdobně jako je tomu v případech kalkulace pracovní doby v průměru. Nemůže však odstranit fakt, že v předcházejícím časovém období byl pracovník připraven výkonem přesčasové práce o část své mimopracovní doby. Uspokojivější odčinění nepříznivých důsledků přesčasové práce zřejmě spočívá v kombinaci obou způsobů kompenzace přesčasové práce, tzn. v poskytnutí zvýšené odměny za odpracování přesčasových hodin i náhradního volna v pozdějším časovém období. Protože však poskytování náhradního volna často způsobuje provozní potíže a kromě toho pracovníci o neplacené volno někdy nejeví zájem, používá se kombinace obou způsobů kompenzace přesčasové práce poměrně zřídka a převážně se aplikuje peněžitá forma kompenzace.

Zákoník práce ČSSR se otázkami kompenzace přesčasové práce nezabývá v souvislosti s úpravou přesčasové práce, nýbrž v souvislosti s úpravou mzdovou, a to v ustanovení § 116. Zakotvuje zde obecně princip kompenzace přesčasové práce náhradním volnem. Pracovníkům, kteří jsou odměňováni podle soustavy dělnických mezd, umožňuje však zákoník práce volbu mezi kompenzací v podobě zvýšené odměny a kompenzací v podobě náhradního volna. U ostatních pracovníků zásadně nastupuje kompenzace v peněžitě formě, jestliže nebylo poskytnuto náhradní volno (srov. § 116 odst. 2 ZP). Se specifickým způsobem peněžitě kompenzace přesčasové práce počítá zákoník práce u některých skupin pracovníků, zejména pracovníků konajících práce řídicí nebo spojené se zvýšenou odpovědností, jimž může být výše mzdy určena s přihlédnutím k případnému výkonu přesčasové práce (srov. § 116 odst. 4 ZP).

Naskytá se zejména otázka, zda např. progresivní remunerace přesčasových hodin neboli zvýšení nákladů na přesčasovou práci v závislosti na jejím rozsahu by u nás nemohlo být využito — podobně jako např. v pracovním zákonodárství SSSR — jako stimulačního faktoru pro to, aby organizace přistupovaly k přidělování přesčasové práce pouze v těch případech, kdy je to z hlediska ekonomického opodstatněné a nikoliv za účelem vyrovnávání nedostatků v organizaci práce.

A PROPOS DES TRAITS FONDAMENTAUX ET DES TENDANCES DE LA RÉGLEMENTATION JURIDIQUE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

RÉSUMÉ

En relation avec l'évolution des forces de production et des rapports de production on voit changer progressivement d'une part la relation de temps entre le temps consacré au travail et le temps non rempli par le travail, d'autre part le contenu de ces sphères de temps. Ce processus dynamique se déroulant objectivement se reflétait dans les opinions sur la fonction du temps destiné au travail et du temps non rempli par le travail dans la vie humaine. Dans la période des formations socio-économiques précapitalistes le régime du temps destiné au travail et du temps non rempli par le travail était régi en premier lieu par les dogmes religieux. Cependant, déjà à cette époque, les règles relatives au temps destiné à l'exécution du travail apparaissaient dans certaines prescriptions juridiques — par ex. dans les prescriptions du droit des mines, dans les règlements des corps de métiers, dans les codes des domestiques et vers la fin de la féodalité également dans les ordonnances sur les corvées. Dans les débuts de la période d'industrialisation, le régime de travail qui s'était traditionnellement stabilisé depuis le lever jusqu'au coucher du soleil a été transporté dans le système du travail d'usine et complété, après l'invention de l'éclairage au gaz, par l'utilisation du travail de nuit. Or, comme le caractère du travail effectué dans les usines et le milieu de travail des usines différait entièrement des conditions objectives de l'exécution du travail existant dans la période précapitaliste, ce régime s'est révélé comme pernicieux pour la santé des ouvriers et en même temps comme non rationnel au point de vue économique car il était lié avec une faible intensité du rendement de travail individuel. La revendication d'abaisser la durée du travail tout d'abord jusqu'à 10 heures de travail par jour et plus tard jusqu'à 8 heures de travail par jour était la revendication la plus significative du mouvement ouvrier au cours du dix-neuvième siècle, mais la réalisation en progressait très lentement. Dans le cours du vingtième siècle la durée du travail s'est déjà généralement stabilisée, dans la majeure partie des Etats, à 48 heures par semaine et après la fin de la seconde guerre mondiale la tendance s'est fait jour de substituer à ces limites de la durée du travail les limites plus courtes avec le but d'atteindre la durée hebdomadaire du travail de 40 heures répartie sur 5 jours ouvrables. En connexité avec ce fait surgit le problème de l'utilisation rationnelle du temps hors travail — soit le problème de l'adoption par chaque individu d'un modèle convenable de la structure du temps hors travail.

Le processus de la réduction de la durée du travail qui se déroulait au cours des années cinquante et soixante dans les pays capitalistes industriellement développés n'a pas eu lieu automatiquement à la suite de l'évolution économique favorable et de la croissance de la productivité du travail mais sous la pression incessante de la lutte organisée de la classe ouvrière dans ces Etats. De même qu'au XIX^e siècle et au commencement du XX^e siècle, les revendications relatives à la réduction de la durée du travail étaient, à côté des revendications de salaire, la cause la plus fréquente des

grèves. Il n'est pas surprenant que c'est justement dans les Etats capitalistes où existent une forte organisation de la classe ouvrière et des traditions marquées de la lutte de classes que l'on rencontre une réglementation avantageuse de la durée du travail. Cependant, il faut prendre en considération que même dans ces Etats on ne procède pas à ancrer d'une manière générale les limites plus basses de la durée du travail dans les réglementations législatives immédiatement dès que les conditions préalables de l'abaissement de la durée du travail avaient été créées dans le domaine économique mais seulement lorsque l'abaissement de la durée du travail a déjà été mis en pratique dans une série d'entreprises et de branches économiques sur la base des conventions collectives.

Par contre, la réduction de la durée du travail qui a eu lieu successivement dans les années cinquante et soixante dans les Etats socialistes était l'expression des soins de la société socialiste apportés au perfectionnement des garanties du droit au repos qui se développe en fonction de la croissance des possibilités économiques de l'Etat socialiste. Ici, le passage à des limites plus basses de la durée du travail s'effectuait de manière planifiée en tenant compte des réserves de la croissance de la productivité du travail. Lors même qu'à l'époque actuelle on retrouve dans les réglementations juridiques de la durée du travail de certains Etats capitalistes et socialistes certaines solutions conformes il ne faut toutefois pas oublier la différence qualitative fondamentale tenant dans l'essence de la réglementation de la durée du travail opérée dans le droit du travail socialiste et dans le droit du travail des pays capitalistes.

En définissant la durée du travail en tant que catégorie juridique il faut distinguer son caractère quantitatif et qualitatif. Le caractère quantitatif de la durée du travail, soit sa longueur, est donné par le nombre d'heures de travail, donc par la détermination d'une certaine limite de la durée du travail. Pour établir la limite de la durée du travail, différentes formes législatives et extra-législatives du droit sont utilisées dans les réglementations de droit du travail. Le caractère qualitatif de la durée du travail concerne son contenu, c.-à-d. le contenu des espaces de temps qui constituent dans leur ensemble la durée du travail. De manière générale, on peut caractériser sur le plan qualitatif la durée du travail comme espace de temps destiné à l'accomplissement des obligations fondamentales des participants à la relation de travail (notamment de l'obligation d'effectuer le genre convenu du travail et d'assigner le travail répondant au genre convenu du travail) ainsi que des obligations s'y rattachant qui visent à assurer la marche régulière du processus de travail. En principe, les participants à la relation de travail accomplissent leurs obligations dérivant de cette relation dans des intervalles de la durée du travail qui alternent avec les intervalles du temps hors travail. L'existence de la relation de travail n'est donc pas épuisé par l'exécution en une seule fois, comme s'est le cas de certains rapports de droit civil, mais elle trouve sa traduction dans de multiples intervalles, se répétant périodiquement, de prestation réciproque lesquels représentent la durée du travail.

La durée établie du travail nous indique le nombre d'heures de travail par rapport à une période de calendrier déterminée mais il n'en découle pas quelles unités de temps doivent devenir des heures de travail. Dans des rapports de droit du travail concrets la durée fixée du travail est appliquée sur la base de la répartition de la durée du travail. Répartir la durée du travail, c'est situer le nombre fixé d'heures de travail dans les différentes périodes de calendrier et cette répartition sert à transformer la durée du travail établie en la durée du travail fourni. En règle générale, le pouvoir de répartir la durée du travail — en harmonie avec les règles établies par les réglementations de droit du travail — est conféré au participant à la relation de travail — employeur, la solution des questions de la répartition du travail constituant

une partie importante de l'organisation du processus de travail; la répartition de la durée du travail peut cependant se faire également par accord mutuel des participants à la relation de travail ou, exceptionnellement, elle peut être laissée au libre arbitre du travailleur lui-même lorsque le caractère du travail à exécuter le permet.

Le temps au cours duquel le travailleur a réalisé ses obligations envers le participant à la relation de travail — employeur représente la durée du travail fourni. La réalisation des obligations de travail au cours de la durée du travail ne peut pas être comprise comme étant une activité physique ou intellectuelle interrompue du travailleur, le déroulement du processus de travail pouvant englober même des espaces de temps où le travailleur est forcé de persévérer dans l'inactivité mais demeure à la disposition de son employeur; ces espaces de temps, il faut les considérer comme faisant partie de la durée du travail. Dans les réglementations de droit du travail on rencontre le fait que certains espaces de temps qui ne sont pas remplis par l'exécution des obligations de travail sont considérés, sur la base d'une fiction juridique, comme exécution du travail et sont comptés dans la durée du travail. Or, dans le droit du travail des différents Etats la structure de ces espaces de temps est considérablement variée de sorte que la structure de la durée qui est comptée dans la durée du travail n'a pas une forme unitaire. On peut juger désirable de faire entrer dans la durée à englober dans la durée du travail outre la durée de la réalisation des obligations de travail, également les espaces de temps remplis par les opérations ayant le caractère préparatoire, complémentaire ou de clôture lesquelles conditionnent le déroulement réussi de la réalisation des obligations de travail, de même que la durée des pauses dans le travail, et cela d'une part parce que le fait de compter ces espaces de temps dans la durée du travail diminue la durée du séjour du travailleur à son lieu de travail respectivement dans l'aréal de l'entreprise et élargit le temps hors travail dont le contenu est pleinement dans sa disposition, d'autre part parce qu'il agit en tant que stimulant sur l'élévation du niveau de l'organisation du travail et sur l'observation des règles de la sécurité or de la protection de la santé au travail. Il est ensuite rationnel de tenir en évidence d'une certaine façon, en tant que partie de la durée du travail, également le temps nécessaire au travailleur pour se transporter du lieu de rassemblement déterminé à son propre poste de travail, la durée de la descente et de la montée dans les travaux souterrains, les pertes de temps et la durée des états d'alerte de travail vu que le déplacement en entier de ces durées dans le temps hors travail des travailleurs abaisse l'efficiencia des garanties du droit au repos. Dans l'évolution des formes de la réglementation juridique de la durée du travail, trois étapes fondamentales se dessinent de manière générale au cours du XIX^e siècle et dans le premier tiers du XX^e siècle:

1. l'étape de la détermination individuelle de la durée du travail par voie contractuelle, le cas échéant par la coutume; 2. l'étape de la réglementation de la durée du travail par les formes législatives avec l'extention progressive du domaine d'application personnelle; 3. l'étape du dualisme des formes de la réglementation de la durée du travail, savoir la forme législative et les conventions collectives. Le trait caractéristique de la réglementation de la durée du travail dans la période qui suivait la seconde guerre mondiale, c'est la multiplicité des formes juridiques utilisées. A l'échelle internationale on peut distinguer trois systèmes fondamentaux de la réglementation juridique de la durée du travail: a) le système fondé exclusivement ou de manière prépondérante sur les formes législatives; b) le système fondé sur la combinaison des formes législatives et extra-législatives de la réglementation juridique; c) le système fondé de manière prépondérante sur les formes extra-législatives de la réglementation juridique. Dans nombre de pays il est apparu que la législation n'était pas à même de réagir

aussi souplement que pouvaient le faire les instruments extra-législatives, en particulier les conventions collectives, sur les changements s'accomplissant dans le niveau de la productivité du travail, lesquels constituent les conditions préalables de l'abaissement de la durée du travail. Aussi peut-on considérer comme désirable de combiner pour la réglementation de la durée du travail les formes législatives avec les formes extra-législatives notamment avec les conventions collectives. Par leur caractère les formes extra-législatives garantissent une souplesse suffisante de la réglementation alors que les formes législatives permettent de stabiliser et d'ancrer de manière générale les limites de la durée du travail qui ont déjà fait leur preuves en pratique. Dans notre droit du travail il serait souhaitable de lege ferenda de créer les préalables de la mise en valeur plus efficace des formes extra-législatives de la réglementation de la durée du travail.

Les méthodes de la réglementation de la longueur et de la répartition de la durée du travail qu'on rencontre dans les réglementations de droit du travail se distinguent par un rapport différent des éléments impératifs et supplétifs. De manière générale, on peut distinguer deux catégories de longueur de la durée du travail fixée par la norme juridique: la durée du travail normale et la durée du travail réduite. La durée du travail normale est établie pour un large cercle de travailleurs, tandis que la durée du travail réduite ne s'applique qu'à des catégories spécifiques de travailleurs, notamment aux travailleurs exécutant des travaux particulièrement difficiles, pénibles, dangereux ou nuisibles à la santé et aux travailleurs adolescents. De ces catégories de la durée du travail fixée par la norme juridique il faut distinguer la durée du travail convenue individuellement laquelle a le caractère de durée du travail incomplète, ne représentant qu'une partie de la durée établie du travail; c'est pourquoi elle est liée à une partie proportionnelle du salaire répondant à la durée du travail fourni. Par contre, pour certaines catégories de travailleurs la durée du travail réduite devrait être liée à la garantie du plein salaire et il ne faudrait pas admettre la réduction du salaire répondant à la différence de la durée du travail normale et la durée du travail fourni. Dans notre droit du travail on n'a pas résolu de manière tout à fait satisfaisante le problème de la durée du travail des travailleurs employés à des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou nuisibles à la santé. Cette réglementation est éparpillée dans des prescriptions de diverse force juridique et d'une ancienneté bien différente. La réglementation de la durée du travail des adolescents, elle non plus, n'est pas pleinement satisfaisante, la durée du travail plus avantageuse n'étant garantie qu'à certaines catégories de travailleurs adolescents et cela, en plus, sans garantie du plein salaire.

Les réglementations de droit du travail facilitent aux participants à la relation de travail de dépasser dans certains cas, les conditions établies ayant été remplies, la durée fixée du travail sans que ce dépassement soit contraire à la loi. On peut dire que dans aucun Etat la durée du travail normale n'a le caractère de limite absolument infranchissable, mais les conditions dans lesquelles le droit tolère le dépassement de la durée fixée du travail (c.à.d. l'utilisation du travail supplémentaire) ainsi que l'étendue admise de ce dépassement sont réglées dans les différents pays et quelquefois même dans les différentes branches économiques d'un même pays d'une manière très diverse. De manière pas uniforme est résolue surtout la question de savoir si le travail supplémentaire peut être assigné au travailleur seulement avec son consentement ou si l'employeur est autorisé d'ordonner au travailleur d'exécuter le travail supplémentaire contre sa volonté. De manière générale, on rencontre quatre espèces de moyens juridiques qui rétrécissent la possibilité de faire usage du travail supplémentaire: a) détermination des raisons qui justifient l'utilisation du travail supplémentaire (il peut

y aller de raisons qui agissent de façon permanente, temporairement ou qui ne se rencontrent que périodiquement; b) subordination de l'emploi du travail supplémentaire à la condition de l'assentiment donné par l'organe compétent (administratif ou syndical); c) détermination du maximum toléré d'heures supplémentaires revenant à un travailleur dans une période de temps déterminée; d) détermination de certaines catégories de travailleurs auxquels le travail supplémentaire ne peut être ordonné contre leur volonté, le cas échéant auxquels s'applique l'interdiction absolue du travail supplémentaire. Dans la législation du travail, le fait d'avoir exécuté le travail supplémentaire est compensé au travailleur sous forme de l'augmentation de la rémunération (majoration du salaire des heures supplémentaires), sous forme de sortie compensatrice, le cas échéant sur la base des deux modes. L'obligation de l'employeur d'accorder en contrepartie du travail supplémentaire une rémunération augmentée exerce une pression économique pour n'ordonner les travaux supplémentaires que dans l'étendue strictement nécessaire; cependant, on ne peut pas surestimer l'efficacité de cette pression et il faut prendre en considération le fait que le versement des majorations du salaire des heures supplémentaires excite l'intérêt des travailleurs au travail supplémentaire qui peut devenir pour eux la source de l'augmentation substantielle des traitements. De manière générale, on peut constater qu'en connexion avec la tendance d'abaisser la durée du travail normale, la tendance se fait jour de limiter de manière moins stricte l'étendue du travail supplémentaire (notamment du travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine dans les conditions de la durée du travail hebdomadaire normale de 40 heures).

Appliquée à la pratique, la réglementation du travail supplémentaire, en vigueur dans notre droit, fait naître maints problèmes dus au fait que dans le code du travail les conditions dans lesquelles il est permis d'utiliser le travail supplémentaire ont été établies assez rigoureusement. D'autre part, dans notre droit du travail la question des compensations accordées en contrepartie du travail supplémentaires n'est pas résolue de façon à exercer une pression économique suffisante contre l'utilisation démesurée du travail supplémentaire. De lege ferenda il serait opportun de se pencher sur l'échelonnement du taux des majorations du salaire des heures supplémentaires en fonction du nombre d'heures de travail supplémentaire fourni.

Il serait également souhaitable d'élargir le cercle des travailleurs auxquels le travail supplémentaire ne peut pas être ordonné de quelques catégories ultérieures et cela en tenant compte des expériences acquises dans le domaine de la réglementation de cette question dans l'URSS et dans quelques Etats socialistes.

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE

IURIDICA MONOGRAPHIA XV — 1971

EVA NOVOTNÁ

**K ZÁKLADNÍM RYSŮM
A TENDENCÍM PRÁVNÍ ÚPRAVY
PRACOVNÍ DOBY**

Redakční rada časopisu: doc. dr. Zd. Lukeš (předseda),
dr. Karel Malý (tajemník), doc. dr. J. Kincl, doc. dr.
E. Kučera, doc. dr. J. Hrdlička, doc. dr. J. Nezkusil
Graficky upravil Jaroslav Příbramský

© Universita Karlova, Praha 1971

Ediční referentka Olga Volková

Z nové sazby písmem Primus vytiskl Tisk,
knižní výroba, n. p., Brno, závod 1

Náklad 500 výtisků. Vydání 1.

Cena brožovaného výtisku Kčs 10,—