

K pojetí mzdy v pracovním právu kapitalistických zemí

EVA NOVOTNÁ

S řadou institucí pracovního práva souvisejí významné aspekty politické, ekonomické a sociální; na prvním místě to však platí o mzdách, které patří k základním problémům pracovněprávní úpravy. Protože životní úroveň pracujících je bezprostředně ovlivňována vyplácenou mzdou, jde zároveň o problém, jehož právní řešení se úzce dotýká zájmů pracujících a upoutává jejich pozornost zpravidla více, než řešení jiných problémů pracovněprávní úpravy.

V kapitalistických zemích se pracující prostřednictvím svých odborových organizací zaměřují především na vytyčování požadavků směřujících ke zvýhodnění mzdových úprav. I když takto kolektivně vyvíjený nátlak na zaměstnavatele přináší pracujícím pozitivní výsledky a dochází k růstu mezd, nemění se podstata odměňování v podmínkách kapitalistických výrobních vztahů. Nesmírné hodnoty, které vytváří lidská pracovní síla spojená s prostředky moderní techniky a využívající poznatků řady vědních oborů, jsou v kapitalistických státech pramenem stoupajících zisků zaměstnavatelů, vůči jejichž výši je výše mezd — byť i progresivně stoupající — neúměrně nízká. Skutečná hodnota pracovní síly zůstává vyšší než mzda. Přesto bývá často využíváno faktu postupného zvyšování mezd k zastírání antagonistických rozporů soudobého kapitalismu. Monopolní buržoazie si je vědoma toho, že za zlepšení materiálního postavení námezdně pracujících může získat významné protihodnoty, které upevní její ekonomické i politické pozice — vzrůst oportunismu v řadách dělnické třídy, pokles stávkového hnutí, smířlivost s kapitalistickým zřízením a vzdání se perspektiv nastolení socialismu ve vědomí pracujících. Cena, již monopolní buržoazie „zaplatila“ za poválečné zlepšení v materiálním postavení dělnické třídy, byla neúměrně nízká vůči tomu, co prozatím získala.¹⁾

V naší literatuře byly zhodnoceny cíle, které soudobý buržoazní stát sleduje svou hospodářskou i sociální činností, a proveden teoretický rozbor jednotlivých aspektů této činnosti, včetně aspektu zlepšování materiálního postavení pracujících.²⁾ V literatuře týkající se oblasti pracovního práva

¹⁾ Srov. Eduard Kučera, Soudobý buržoazní stát a jeho hospodářská činnost, Nakladatelství ČSAV, Praha 1965, str. 166.

²⁾ Srov. např. Eduard Kučera, cit. monografie; Eduard Kučera, K podmíně-

však u nás zatím postrádáme kritické zhodnocení různých koncepcí mzdy, které se projevují v pracovním zákonodárství, judikatuře i právních doktrínách kapitalistických států. Pokusem o charakteristiku těchto koncepcí a rozbor základních tendencí, které se projevily v dosavadním vývoji mzdových úprav kapitalistických zemí, a to nejen zemí průmyslově vyspělých, ale i rozvojových, má být tato studie.

KONCEPCE MZDY V BURŽOAZNÍM PRACOVNÍM PRÁVU A JEJÍ VÝVOJOVÉ TENDENCE DO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLKY

Problém mezd a jejich výše se stává aktuálním od počátků rozvoje industrializačního procesu s růstem počtu námezdně pracujících. Již ke konci 18. století se počínají zejména ve Francii a Anglii objevovat v různých pramenech zmínky o nedostatečné výši mezd a hrozbě smrti hladem. Lze uvést např. „Sešity nářků“, rozdáváné delegátům generálních stavů nebo stať L. Regniera, publikovanou v *Moniteuru* ze 17. 9. 1790, kde autor dospívá k závěru, že výše mzdy by měla být určována s přihlédnutím k cenám potravin.^{1a)} Jakobínská ústava z r. 1793 velmi odvážně na svou dobu vyjadřuje princip redistribuce příjmů, který ovšem buržoazní revoluce nemohla uskutečnit. Podle čl. 18 této ústavy je společnost povinna starat se o existenci všech svých členů buď tím, že jim poskytuje práci, nebo tím, že jim zajišťuje prostředky k existenci, jestliže nejsou schopni pracovat. Podle čl. 19 je pomoc těm, kterým chybí nezbytné prostředky, dluhem těch, kteří mají nadbytek.

Naproti tomu tvůrci francouzského Code Civil z r. 1804 ignorovali sociální problémy; byli vedeni snahou osvobodit jednotlivce od intervencí ze strany státu a upustit od právních omezení, která by, byť i vzdáleně, připomínala korporativní režim. V pojetí ustanovení Code Civil se odrážela koncepce tzv. fyziokratické školy, podle níž pro člověka má význam především přirozené právo na majetek a svobodu. V legislativě nenašla žádný odraz myšlenka, kterou Montesquieu vložil do svého díla „O duchu zákonů“ – že stát musí svým občanům zajistit existenci, neboli potravu, vhodné oblečení a způsob života, který by nebyl škodlivý zdraví.^{2a)}

Není proto překvapující, že pracovní smlouvě označované jako smlouva o nájmu služeb, jsou v tomto kodexu věnovány pouze dva články (čl. 1780 a 1781). Výstižně k tomu poznamenává Leon Duguit, že autoři Code Civil neviděli dále než Gaius ve druhém století křesťanské éry.³⁾ Obdobně ani v rakouském všeobecném občanském zákoníku z r. 1811 nebyla věnována

nosti sociální a osvětové činnosti soudobého buržoazního státu, Právnícké štúdie, SAV, Bratislava 1966, str. 134 a násl.

^{1a)} P. Gille, *Le Saliariat*, Les Editions Marcel Danhin, 1945, str. 45 a násl.

^{2a)} Montesquieu, *De l'esprit des lois*, Librairie Garnier freres, Paris 1927, Livre XXIII, chap. XXIX.

³⁾ Leon Duguit, *Traité de Droit Constitutionnel*, Tome V, E. de Boccard, Paris 1927, str. 154.

pozornost úpravě postavení námezdních pracovních sil; § 1151 se zmiňoval o námezdní smlouvě (Lohnvertrag) v tom smyslu, že tato smlouva vzniká, zaváže-li se někdo k poskytnutí služeb nebo zhotovení díla proti odměně v penězích.⁴⁾

Otázka mzdy, stejně jako jiné otázky související s realizací pracovní smlouvy, byla ponechána k řešení ve sféře autonomie vůle, považované za nedotknutelnou. Buržoazní právní teorie i praxe posuzovaly mzdu jako protiplnění zaměstnavatele, pro něhož námezdně pracující konal práci.⁵⁾ Vykonaná práce byla kauzou výplaty mzdy, zatímco v případech, kdy práce nebyla konána, byl zaměstnavatel zproštěn povinnosti vyplácet mzdu. Výše mzdy, z hlediska legislativy volně sjednáváná účastníky smlouvy o nájmu služeb, ve skutečnosti však pracovníkům určována vůlí zaměstnavatele, byla taková, že vedla k zotročování námezdně pracujících, kteří se podle slov francouzského utopického socialisty Saint-Simona stali „přímými dědici otroků“.⁶⁾

S růstem uvědomělosti a organizovanosti dělnického hnutí v průběhu 19. století se počínají objevovat a nabývat důrazu mzdové požadavky, často souběžně s požadavky týkajícími se zkrácení pracovní doby.⁷⁾ Požadavky týkající se zvyšování mezd jsou formulovány nejčastěji pod heslem „spravedlivé mzdy“. I teoretické literární úvahy počínají věnovat určitou pozornost mzdové problematice — např. Proudhon poukazuje ve své práci Organizace úvěru a oběhu z r. 1848 na nutnost právní úpravy mezd. Vše-

⁴⁾ O století později, r. 1916, přinesla III. dílčí novela (cís. nař. ze dne 19. 3. 1916, č. 69 ř. z.) změnu v pojetí smlouvy „Lohnvertrag“, kterou rozštěpila na dva smluvní typy — smlouvu služební (která vzniká, zaváže-li se někdo konati jinému po určitý čas služby) a smlouvu o dílo (která vzniká, převezme-li někdo zhotovení díla za úplatu). Došlo tak zároveň k tomu, že náležitost odměny přestala být nezbytnou obsahovou náležitostí v případě ujednání o poskytování služeb (tzn. o výkonu práce pro zaměstnavatele).

V rámci této studie nebylo možné věnovat pozornost vývoji právní úpravy mzdy na našem území. K základním aspektům tohoto vývoje srov. Československé pracovní právo, hlava II, Orbis, Praha 1967; Karel Witz, Právní aspekty mzdové politiky v Československé socialistické republice, Právní obzor č. 2/1970, str. 167 a násl.

⁵⁾ Srov. V. I. Usenín, M. V. Baglaj, Pravovoje regulirovanije truda v kapitalističeskich stranach, Gosjurizdat, Moskva 1963, str. 121; V. M. Dogadov, Pravovoje regulirovanije truda pri kapitalizme, Gosjurizdat 1959.

⁶⁾ Další utopičtí socialisté, Owen a Fourier, poukazovali na paradoxní jev vzrůstu bídy v procesu hospodářského rozmachu 19. století. Ve Francii se např. během druhého císařství zdvojnásobila hodnota nemovitostí, movité hodnoty vzrostly o 1 miliardu, o 300 miliónů vzrostl veřejný důchod. Mzdy v letech 1852–1862 vzrostly o 10 %, avšak ceny nájemného stouply o 50 %. V letech 1850–1870 vzrostly ceny zemědělských produktů o 25 %. Srov. Jacques Bénét, Le capitalisme libéral et le droit au travail, Éditions du Seuil, Paris 1947, str. 32.

⁷⁾ Ve Francii byly např. r. 1833 ukládány soudními tribunály tresty vězení 2–5 let za sdružování se za účelem dosažení vyšších mezd. Ve stejné době byly za legální uznávány patronální organizace, do nichž se zaměstnavatelé sdružovali, aby mohli lépe odolávat nátlaku vyvíjenému ze strany dělníků k zlepšení pracovních podmínek. Srov. Jacques Bénét, cit. publikace, str. 308 a násl.

stranně propracovanou analýzu mzdy a problémů s ní souvisejících však přináší teprve Marxův Kapitál.⁸⁾

Úprava otázek týkajících se mzdy v legislativních formách se v pracovním zákonodárství objevuje značně opožděně ve srovnání s jinými otázkami pracovního práva — např. otázkami týkajícími se pracovní doby, ochrany zdraví při práci, práce žen a dětí. K jejímu rozvoji dochází teprve ke sklonku 19. stol. a na počátku 20. stol.⁹⁾ Právní předpisy se v tomto období počínají zabývat některými otázkami výplaty mzdy a vyžadovat výplatu mzdy v penězích legálního kursu; naturální plnění za vykonanou práci se zpravidla připouští pouze jako doplněk ke mzdě, vyplácené v penězích. Součástí pracovního zákonodárství některých států se tedy stávají ustanovení týkající se povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu, nesoucí někdy souhrnné označení „ochrana mzdy“. Zároveň se však ukazuje, že zákonná úprava mzdových otázek nemá příliš naděje na rozšíření svého věcného rozsahu. Nejvýznamnější otázky mzdové problematiky, zejména těch smluv. Právě platforma kolektivně smluvní, umožňující vykonávání určitého nátlaku na zaměstnavatele, a to zejména v souvislosti se silící organizovaností a revolučním odhodláním dělníků, se stala dějištěm dalšího progressu v oblasti vývoje mzdové problematiky.

Další vývoj úpravy mezd, jejíž těžiště zůstávalo v kolektivních smlouvách, přinášel v období před druhou světovou válkou změny nejen pokud jde o kvantitativní aspekt mezd, tj. postupné zvyšování mzdových sazeb, ale i pokud jde o právní pojetí mzdy.

Kvalitativní změny v dosavadním právním pojetí nároku pracovníka na mzdu a povinnosti zaměstnavatele vyplácet mzdu za vykonanou práci souvisejí v tomto období s objevováním se nových složek odměny za vykonanou práci. Soudní praxe, buržoazní věda pracovního práva a konečně i legislativa byly postaveny před nutnost vyrovnat se určitým způsobem se vznikem řady doplňkových (akcesorických) elementů mzdy. Zárodky vzniku těchto doplňkových elementů je obtížné přesně identifikovat. V praxi se objevily pod nejrůznějšími názvy (např. prémie, odměny, zpropitné, příplatky), které se pojily ještě s různými přívlastky, diferencujícími jejich

⁸⁾ Srov. Karel Marx, Kapitál, I. díl, oddíl 6, SNPL, Praha 1954.

⁹⁾ Bída námezdně pracujících byla v 19. století ještě zesilována tím, že zaměstnavatelé často nevypláceli celou mzdu v penězích a také tím, že pravidelně sráželi z mezd značné sumy z titulu pokut, ukládaných i za nepatrná porušení pracovní disciplíny. Bedřich Engels ve spisu Postavení dělnické třídy v Anglii popisuje nepříznivé důsledky používání tzv. truck-systému (placení mzdy ve zboží, často nadhodnoceném a nepřesně měřeném) a tzv. cottage-systému (povinnost dělníků platit ze mzdy nájemné zaměstnavateli, bez ohledu na to, zda byt zaměstnavatelem poskytnutý je vhodný a zda ho skutečně obývají) pro materiální postavení dělníků. Při srovnání postavení svobodného Angličana z r. 1845 se saským nevolníkem z r. 1145 dospívá Engels k závěru, že toto srovnání dopadá v neprospěch námezdně pracujícího Angličana 19. století. V předmluvě k druhému německému vydání svého spisu z r. 1892 uvádí Engels, že s používáním truck-systému a cottage-systému, typickým zejména pro Anglii první poloviny 19. stol., se v Americe běžně setkáváme ještě v r. 1886. Srov. B. Engels, Postavení dělnické třídy v Anglii, Svoboda 1950.

význam. Někdy vznikaly tak, že zaměstnavatel poskytl zvláštní odměnu některým pracovníkům, s jejichž pracovními výsledky nebo výkonností byl obzvláště spokojen, nebo pracovníkům, kteří byli v jeho podniku zaměstnání již dlouhou řadu let. Zpráva o poskytnutí takovéto odměny se ovšem rozšířila mezi ostatní pracovníky a ti se pak pokusili dosáhnout při uzavírání kolektivní smlouvy toho, aby do jejího textu bylo vloženo ustanovení, že při splnění určitých podmínek (týkajících se např. kvantity či kvality pracovních výsledků nebo způsobu plnění pracovních povinností) bude zaměstnavatel vyplácet ke mzdě ještě další odměny. Zaměstnavatelům se často akceptování takovýcho ustanovení v textu kolektivní smlouvy osvědčilo, neboť pracovníci se pak snažili o vyšší a kvalitnější výkony a zůstávali věrni svému zaměstnavateli; to se nakonec odráželo i ve vzrůstu míry zisku, kompenzujícím poněkud zvýšené mzdové náklady.

Právní problematika mezd se díky tomuto extenzivnímu vývoji nároku na mzdu ovšem stávala složitější, neboť se vznikem doplňkových složek mzdy byl spojen i vznik specifických pravidel o jejich výplatě. Kromě toho vyvstával problém vztahu doplňkových složek mzdy k vlastní mzdě (která za účelem odlišení od těchto složek počala být označována jako mzda základní). Diskutována byla zejména otázka, zda tyto složky je třeba chápat jako součást mzdy, nebo naopak jako samostatné právní nároky, jež mají svůj vlastní právní režim a na něž se tudíž nevztahují zákonná ustanovení o ochraně mzdy.¹⁰⁾ Protože zákonná úprava se zpravidla vyhýbala řešení těchto problémů, posuzovala je soudní praxe velmi různorodým způsobem. Stále zřetelněji se však ukazovala potřeba chápat mzdu jako pojem komplexní, představující strukturu různých mzdových složek, poskytovaných s různým zaměřením a za různých podmínek. Podstatné bylo to, že s poskytováním různých mzdových doplňků byl pro pracovníky spojen růst jejich výdělků, a to i při nezměněné výši mzdové sazby.

Další významnou tendencí vývoje mzdové úpravy, jejíž rozvoj probíhal v podstatě souběžně (i když ne se stejnou dynamikou) s rozvojem doplňkových elementů mzdy, byla tendence zaručit pracovníkovi poskytování mzdy v některých případech, kdy mu okolnosti nastalé nezávisle na jeho vůli zabránily ve výkonu práce.¹¹⁾ Příčiny, pro něž mohl být pracovník přechodně zbaven možnosti uplatňovat svou pracovní schopnost při výkonu práce, byly ovšem velmi různorodé. Kolektivní smlouvy uváděly některé z nich a spojovaly s dobou jejich působení, případně s částí této doby, plnou či částečnou záruku mzdy.

Částky, poskytované zaměstnavatelem v případech, kdy pracovník nemohl z určitého důvodu, předvídaného kolektivní smlouvou, konat pro zaměstnavatele práci, byly chápány buď jako záruka (garance) mzdy, vztahující se k časovému období fiktivně posuzovanému jako výkon práce, nebo jako náhrady (substituty) mzdy, jejichž vyplácení nastupuje v pří-

¹⁰⁾ Srov. Lyon - Caen, *Les Salaires*, Dalloz, Paris 1967.

¹¹⁾ Srov. Félix Pippi, *De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social*, Librairie générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1966.

padech, kdy nevzniká nárok na mzdu. Jak instituce garance mzdy, tak instituce substitutů mzdy měly za účel ochranu pracovníka před rizikem ztráty možnosti uplatňovat svou pracovní schopnost při výkonu práce sjednané pracovní smlouvou.

Zmíněná tendence ovšem neodpovídala tradiční kauzální koncepci mzdy, vycházející ze synallagmatického charakteru povinností, plynoucích z pracovní smlouvy, podle níž byl výkon práce jedinou právní kauzou mzdy, opodstatňující její poskytování a určující její výši. V literatuře byl některými autory vysvětlován tento rozpor jako proces přetrhávání pouta vzájemné závislosti mezi povinností vyplácet pracovníkovi mzdu a povinností vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci, resp. jako přerušení úzké souvislosti mezi mzdovým nárokem a vykonanou prací.¹²⁾ Některými autory byl dokonce ražen pojem „mzda za nečinnost“ místo pojmu garance mzdy nebo pojmu náhrada mzdy.

Tendence rozvoje poskytování různých substitutů mzdy, rozšiřující se prostřednictvím kolektivních smluv, nacházela v některých státech určitý odraz i v legislativě.¹³⁾ Kromě toho byla v řadě států významně podpořena zejména ve třicátých letech zaváděním instituce náhrady mzdy za dovolenou, někde také za sváteční dny. V pracovněprávních úpravách počalo tedy být poskytování náhrady mzdy předvídáno nejen pro případy realizace rizika ztráty možnosti uplatňovat pracovní schopnost, ale i pro případy, kdy pracovník nemusel pracovat, protože šlo o dobu určenou mu k odpovědnosti. Nelze ovšem opomíjet, že ochrana pracovníků před rizikem ztráty možnosti uplatňovat svou pracovní schopnost při výkonu sjednané práce se vedle kolektivně smluvních a legislativních forem pracovněprávní úpravy vyvíjela také v oblasti právní úpravy sociálního zabezpečení, neboť bylo zřejmé, že zejména menší podnikatelé by nebyli schopni nést břímě nákladů spojených s vyplácením substitutů mzdy v široké škále případů, kdy z důvodů nezaviněného přerušení výkonu pracovních povinností nevznikne pracovníkovi nárok na mzdu.¹⁴⁾

Za významnou vývojovou tendenci mzdové úpravy v první třetině dvacátého století, která se však v tomto období výrazněji projevila jen v poměrně malém počtu zemí, a jejíž rozvoj pokračoval teprve v období po druhé světové válce, lze rovněž považovat tendenci k určování minimálních mezd a jejich přizpůsobování cenovému vývoji.

Zhoubné důsledky stupňovaného vykořisťování námezdních pracovníků sil během 19. století a s tím spojený růst bída v širokých masách obyvatelstva odhalovaly na počátku 20. století zcela zřetelně neudržitelnost bur-

¹²⁾ Srov. E. Gaudement, *Théorie générale des obligations*, Sirey 1937, str. 117; Durand et Vitu, *Tome II, Traité de Droit du Travail*, Dalloz 1950, str. 599 a násl.

¹³⁾ Srov. Savatier, *Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui*, Dalloz 1929, str. 229; srov. Eva Novotná, *K právní problematice dnů pracovního klidu*, Právník č. 10/1970; Brun et Galland, *Droit du Travail*, Sirey 1958.

¹⁴⁾ Srov. Louis Alvin, *Salaire et Sécurité Sociale*, PUF 1947, str. 51 a násl.

žozných ekonomických teorií, varujících před prováděním jakýchkoliv zásahů sociální povahy do fungování ekonomických mechanismů kapitalistického výrobního způsobu. Odborové organizace počaly zdůrazňovat požadavek zajištění životního minima, posuzovaného nejen z hlediska fyziologického, ale i z hlediska životního standardu, který lze v daném období a v dané zemi považovat za lidsky důstojný. Tento požadavek našel konečně určité vyjádření v textu mírové smlouvy z r. 1919 (čl. 427).¹⁵⁾

Přihlížení k zřetelům sociálním a humánním při stanovení výše mezd se však i nadále prosazovalo v praxi velmi obtížně. Četní zaměstnavatelé odmítali brát tyto zřetele v úvahu s poukazováním na to, že by se dostávali do nevýhodného konkurenčního postavení ve srovnání s podniky, kde se mzdy udržují na nižší úrovni. Přesto se stávala stále aktuálnější potřeba chránit legálně určeným mzdovým minimem aspoň některé kategorie pracovníků, zejména z oborů a odvětví, kde nebyly ustanoveny odborové organizace, a kde tudíž chyběla pracovníkům možnost vyvíjení určitého nátlaku na zaměstnavatele za účelem zvýšení mezd.

Roku 1927 se otázka stanovení minimálních mezd dostala na pořad Mezinárodní konference práce. V diskusích, které k této otázce probíhaly, byly rozebírány zkušenosti z některých zemí, kde již byla přijata určitá opatření směřující ke stanovení minimálních mezd.¹⁶⁾ Vzhledem k nepatrnému počtu těchto zemí to ovšem nebyly zkušenosti příliš bohaté.

První pokusy o regulaci výše mezd ze strany státu se objevily r. 1894 na Novém Zélandu, o dva roky později v Austrálii, ve státě Victoria a postupně v dalších australských státech.¹⁷⁾ Na severoamerickém kontinentu byly ke konci 19. století v některých státech federace přijaty zákony určující mzdové minimum pro ženy a děti. Nejvyšším soudem však byly prohlášeny za neústavní s odůvodněním, že narušují princip smluvní svobody.¹⁸⁾ Další zkušenosti přinášely od r. 1909 tzv. průmyslové rady v Anglii, z jejichž rozhodnutí vyplývala mzdová minima pro určitá odvětví, kde byly mzdy na zvlášť nízké úrovni. V období 1. světové války byla přijata

¹⁵⁾ Srov. Jean Mouly, L'évolution des politiques des salaires, Revue international du Travail 1/1969, str. 1 a násl.

¹⁶⁾ Srov. Rapport sur les méthodes de fixation des salaires minima, BIT, Genève 1928.

¹⁷⁾ Objevení se státních intervencí do mzdové problematiky právě v těchto oblastech souvisí se zavedením systému tzv. obligatorní arbitráže, který vznikl r. 1894 na Novém Zélandu, byl pak přenesen též do Austrálie a v modifikované podobě také do Kanady; tento systém se udržel až do současnosti. Jeho podstata spočívá v tom, že arbitrážní orgány, ustavené vládou, vydávají sentence obsahující normativní (pro účastníky pracovní smlouvy závaznou) úpravu pracovních podmínek. Arbitrážní sentence zde představují základní formu (pramen) pracovněprávní úpravy; právní předpisy se pracovněprávními otázkami zásadně nezabývají a kolektivní smlouvy mají ve vztahu k sentencím význam pouze podpůrný. Arbitrážní systém vznikl jako výraz snahy zabránit rozvoji odborového hnutí a byl od svého počátku spojen se zákazem stávek (účast na stávce je trestným činem). Srov. V. I. Usenin, M. V. Baglaj, cit. publikace, str. 29 a 166.

¹⁸⁾ Srov. V. I. Usenin, M. V. Baglaj, cit. publikace, str. 121 a násl.

některá opatření týkající se minimální mzdy pracovníků určitých odvětví nebo profesionálních oborů v Kanadě, Mexiku, USA a poprvé také na evropském kontinentu ve Francii. Po skončení 1. světové války vyvstala potřeba dalších opatření tohoto druhu v řadě států následkem situace vzniklé na trhu pracovních sil. Návrat k míru znamenal i návrat značného počtu pracovních sil k výkonu povolání a výrazná převaha poptávky po pracovních příležitostech nad jejich nabídkou přirozeně umožňovala zaměstnavatelům snižovat mzdy. Buržoazní státní moc byla nucena poněkud čelit katastrofálním sociálním důsledkům této situace, hrozící revolučním výbuchem.

Jednání na půdě Mezinárodní konference práce vedla r. 1928 k přijetí úmluvy č. 26, týkající se zavedení metod určování minimálních mezd. Tato jednání však neprobíhala bez nesnází; představitelé zaměstnavatelských organizací i státního aparátu jednotlivých států se snažili klást argumenty zpochybňující smysl určování minimálních mezd. Poukazovali např. na to, že v případě určení závazného mzdového minima bude pro zaměstnavatele naprosto nerentabilní přijímat nebo si ponechávat pracovníky s nižší fyzickou schopností k pracovním výkonům, což povede ke vzrůstu nezaměstnanosti, a že respektování mzdového minima značně zvýší zaměstnavatelům výrobní náklady. Naproti tomu představitelé odborových organizací vyvraceli tyto argumenty a ukazovali na řadě příkladů, že určování minimálních mezd může mít vedle příznivých důsledků sociálních i příznivý vliv na ekonomiku; podněcuje totiž zaměstnavatele ke snaze absorbovat zvýšení mezd zlepšením organizace práce, zvyšováním produkce, vyřazuje z konkurence jen podnikatele s málo produktivní výrobou, která je brzdou dalšího ekonomického rozvoje a nemůže obstát dlouhodoběji v silnější konkurenci; kromě toho zvyšuje kupní sílu spotřebitelů a tudíž i možnosti odbytu.

V úmluvě č. 26 z r. 1928 bylo zakotveno několik základních principů týkajících se určování minimálních mezd, které pak významně ovlivňovaly legislativu členských států Mezinárodní organizace práce. Byl to zejména princip určování minimální mzdové sazby pro pracovníky zaměstnané v odvětvích, kde neexistuje možnost účinného ovlivňování mezd prostřednictvím kolektivních smluv nebo jiným způsobem, princip konzultací státních orgánů s organizacemi zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými při výběru odvětví a oborů, na něž se mají vztahovat minimální sazby mzdy, a při volbě konkrétních způsobů aplikace těchto sazeb, princip rovné účasti zainteresovaných zaměstnavatelů a pracovníků v procesu aplikace minimálních sazeb mzdy, princip závaznosti stanovených minimálních mzdových sazeb pro určená odvětví či obory, chápaný jako zákaz jejich snižování kolektivní či individuální dohodou.

Kromě toho vyžadovala tato úmluva vytvoření určitého systému kontroly a sankcí, aby bylo bráněno vyplácení nižších mezd, než odpovídá stanoveným minimálním sazbám, a poskytnutí možnosti uplatňovat soudní nebo jinou legální cestou nárok na uhrazení rozdílu mezi stanovenou minimální mzdou a neoprávněně vyplacenou nižší mzdou. Doporučení č. 30

z r. 1928, které bylo přijato Mezinárodní konferencí práce k doplnění ustanovení úmluvy č. 26, zakotvilo ještě zásadu určování minimálních mzdových sazeb s přihlédnutím k odvětvové nebo celkové úrovni mezd tak, aby byla pracovníkům zajištěna přiměřená životní úroveň, a zásadu preference odvětví s vysokou zaměstnaností žen při výběru odvětví, v nichž mají být aplikovány minimální mzdové sazby.

Poměrně značný počet ratifikací, které v průběhu desetiletí následujícím po svém přijetí úmluva č. 26 získala, naznačoval, že instituce určování minimálních mzdových sazeb má své opodstatnění v pracovním zákonodárství a že tato instituce má perspektivy dalšího rozvoje.

V období mezi dvěma světovými válkami byla přijata některá nová opatření v oblasti mzdové problematiky v souvislosti s hlubokou ekonomickou krizí, která se projevila r. 1929. Potíže v odbytu četných produktů vedly ke snížení cen, a proto bylo v některých státech přikročeno i ke snižování minimálních mzdových sazeb.¹⁹⁾ Tím se však životní úroveň pracujících ještě snížila a krize dále prohlubovala. Vývoj v dalších letech ukázal, že cesta k překonání hospodářské deprese musí naopak vést přes udržení a postupné zvyšování nominální i reálné hodnoty mezd, a že regulování mzdového vývoje nelze chápat pouze jako souhrn charitativních opatření směřujících k určité ochraně pracovníků v nejtěživější sociální situaci, nýbrž jako výraznou součást celkové hospodářské politiky státu.

TENDENCE MZDOVÝCH ÚPRAV V KAPITALISTICKÝCH ZEMÍCH INDUSTRIALIZOVANÝCH A ROZVOJOVÝCH PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

V období po druhé světové válce se objevuje ve mzdových úpravách kapitalistických států řada nových prvků. Obecně však lze říci, že tyto nové prvky nepředstavují vznik zcela jiných tendencí, než se objevovaly již ve vývoji před druhou světovou válkou, nýbrž spíše prohlubování některých aspektů těchto tendencí a jejich rozšiřování v podobě narůstání nových prvků. Tendence, kterým jsme až dosud věnovali pozornost, tj. tendence směřující ke vzniku nových mzdových složek, k poskytování garance mzdy, resp. náhrady mzdy v případech omluvených absencí, k vytváření právního režimu ochrany mzdy a k určité regulaci výše mezd, tedy nezanikají, ale podléhají v dalším vývoji určitým modifikacím, které budeme dále sledovat.

Rozvoj úpravy mzdových otázek v kolektivních smlouvách i v některých právních předpisech přinášel s sebou vznik a používání mnoha různých termínů, označujících jednak peněžité sumy vyplácené zaměstnavatelem za výkon práce, jednak částky, které někdy byly k těmto sumám připojovány. Vyvíjela se tak ve slovní zásobě značná terminologická pestrost, pokud jde o označování příjmů pramenících z výkonu určitých prací nebo

¹⁹⁾ Srov. Rapport VI, Salaires, BIT, Genève 1948.

povolání.²⁰⁾ V předpisech obecného charakteru vydávaných v období po druhé světové válce, v nichž byly upravovány určité otázky týkající se mezd, bylo zpravidla nutné vymezit, co se rozumí pojmem mzda nebo odměna pracovníka pro účely dané úpravy.²¹⁾ Protože mzdové aspekty mají svůj význam nejen v oblasti pracovněprávní, ale též v oblasti úpravy sociálního zabezpečení a v oblasti finančního práva, není řídkým zjevem, že v právním řádu téže země se vyskytují definice mzdy (odměny) v různých právních předpisech; k vymezení pojmu mzdy se přitom ovšem přistupuje z hlediska různých kritérií a v nestojně širokém smyslu.

Řešení otázky, co vše zahrnovat do pojmu mzda, má řadu praktických významů, neboť např. ovlivňuje výši náhrady mzdy za dovolenou, za placené svátky, náhradu za propuštění, za výpovědní lhůtu, výpočet výše řady peněžitých dávek sociálního zabezpečení, výpočet výše příspěvku na sociální zabezpečení, zjištění skutečnosti, zda se na vyplácenou částku vztahují ustanovení o minimální mzdě, o nezabavitelné části mzdy, případně jiná ustanovení týkající se ochrany mzdy. Tím, že některé sumy, vyplácené zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce, nezahrne právní předpis do pojmu mzda, mohou být pracovníci citelně poškozeni, neboť se pak podstatněji snižuje jejich životní úroveň v případech, kdy po dobu omluvené (autorizované) absence mají nárok na garanci, resp. náhradu mzdy nebo pobírají dávky sociálního zabezpečení.

V pracovněprávní literatuře se rovněž setkáváme s různě širokým pojetím definice mzdy. Někteří autoři dosud setrvávají na užším pojetí mzdy, které bylo tradováno před druhou světovou válkou.²²⁾ Toto pojetí v podstatě chápe mzdu jako peněžní sumu, případně též naturální požitky, představující periodickou pohledávku pracovníka vůči zaměstnavateli za vykonanou práci, splatnou v pravidelných intervalech. Za pojmový rys mzdy se dále považuje paušální charakter mzdové pohledávky, která je nezávislá na riziku podnikání a není tedy ovlivňována zisky ani ztrátami na straně zaměstnavatele. Někteří autoři kromě toho poukazují při vymezení mzdy na její alimentární účel, tj. na význam uspokojení mzdové pohledávky pro životní úroveň a samu existenci pracovníka i jeho rodiny; zdůrazňují, že na rozdíl od nároků alimentárního účelu upravených rodinným právem nevzniká mzdová pohledávka potřebou věřitele a možností uspokojení z prostředků dlužníka.²³⁾

²⁰⁾ Např. ve francouzštině *salaire* (mzda), *rémunération* (odměna), *appointment* (služné), *traitement* (plat — úřednický), *cachet* (honorář), *gage* (gáze), *paye* (výplata), *gain* (výdělek).

²¹⁾ Ve Francii např. zákon z 2. 8. 1949 a dekret z 19. 12. 1959; v Belgii zákon z 12. 4. 1965; v Nizozemí zákon z 27. 11. 1968.

²²⁾ Srov. Durand et Vitu, Tome II, *Traité de Droit du Travail*, Dalloz 1950, str. 599 a násl.

²³⁾ Srov. Lyon-Caen, *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*, L.G.D.J. 1955; Brun et Galland, *Droit du Travail*, Sirey 1958; Lyon-Caen, *Le salaire dans le Droit du Travail et dans le Droit de la Sécurité Sociale*, *Droit Social* 1960, str. 613 a násl.; Lyon-Caen, *Les salaires*, Dalloz 1967, str. 153 a násl.

Vůči tomuto tradičnímu teoretickému pojetí mzdy v buržoazní literatuře však byly vzneseny četné výhrady v řadě prací z posledních let. Setkáváme se s pokusy dokázat, že toto pojetí je již překonáno dosavadním vývojem úpravy mezd, projevujícím se zejména v narůstání doplňkových (akcesorických) složek mzdy a mzdových substitutů, a že musí být i v oblasti teoretické nahrazeno širší koncepcí mzdy, která již nechápe mzdu pouze jako protiplnění zaměstnavatele za vykonanou práci, ale jako souhrn výhod různé povahy, které pracovník získává v souvislosti s výkonem zaměstnání, resp. v průběhu trvání pracovního poměru (spadají sem i různé investice zaměstnavatele směřující ke zlepšení pracovního prostředí, vytváření možností pro využívání volného času apod.).²⁴⁾ Tato koncepce vychází z toho, že mzda není neodlučitelně spjata s kvantitou vykonané práce. To se snaží její zastánci prokázat zejména na skutečnosti, že v řadě případů je pracovníkovi zaručeno vyplácení mzdy i tehdy, jestliže práci nekonal, a dále také na faktu silícího procesu mensualizace výplaty mzdy a postupného opouštění úkolové formy mzdy v podobě, jak byla používána před druhou světovou válkou. Za charakteristický rys mzdy se již také nepovažuje její paušální ráz; ten si ponechává podle této koncepce pouze základní mzda, zatímco jiné mzdové složky, jako např. podíly na hospodářských výsledcích, podíly či prémie z titulu zisku, z růstu produktivity aj. se stávají závislými na ekonomické situaci zaměstnavatele. Do mzdové struktury je tudíž vnášen určitý variabilní prvek, jistá závislost na ekonomických výkyvech.

Někteří autoři zacházejí v širším pojetí mzdy ještě dále; chápou jako mzdu *sui generis* také dávky sociálního zabezpečení.²⁵⁾ Nepovažují již za podstatný rys mzdy její vyplácení zaměstnavatelem. Argumentují např. tím, že je pouze otázkou legislativní techniky, zda vyplácení určitých částek pracovníkům je ponecháno zaměstnavatelům nebo svěřeno zvláštním orgánům, jímž zaměstnavatelé přispívají v rozsahu proporcionálním úhrnné sumě jimi vyplácených mezd. Poukazují také na to, že dávky vyplácené orgány sociálního zabezpečení jsou někdy doplňovány částkami vyplácenými zaměstnavateli. V této koncepci tzv. sociální mzdy tedy mizí rozdíl mezi mzdou a dávkami sociálního zabezpečení. Za sociální mzdu jsou považovány i dávky sociálního zabezpečení. Starobní důchod je např. líčen jako sociální mzda za práci vykonanou v minulosti — v produktivním věku pracovníka. Přídavky na děti jsou pojímány jako sociální mzda poskytovaná mladé generaci v podobě zálohy za práci, která bude vykonána v budoucnosti apod.

²⁴⁾ Srov. Durand, *Rémunération du travail et socialisation du Droit, Droit social* 1942.

²⁵⁾ Srov. Rouast et Durand, *Précis de législation industrielle*, Dalloz 1951; Jean Louis Payart, *La Politique gouvernementale des salaires aux Etats-Unis, 1940–50*, Librairie A. Colin, 1954; Félix Pippi, *De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social*, Librairie générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1966.

Po druhé světové válce se v některých kapitalistických státech projevila snaha bránit inflačním tendencím prostřednictvím zmrazení mezd (resp. tzv. blokády mezd) v podobě zákonného zákazu zvyšování mzdových sazeb. Problémy ekonomického rázu se tak buržoazní stát pokoušel řešit — obdobně jako v letech předválečné krize — na úkor životní úrovně pracujících. Pracujícím se však dařilo částečně obcházet tento zákaz vyvíjením nátlaku na to, aby zaměstnavatelé vypláceli různé doplňkové složky základní mzdy (různé prémie a odměny) a dosáhnout tak přece jen určitého zlepšení životní úrovně. Tím lze vysvětlit velmi výrazný rozvoj procesu poskytování různých akcesorických elementů mzdy v období po druhé světové válce, jenž si zatím i nadále svou progresivitu udržuje.²⁶⁾ S tímto procesem však souvisel i značný vzrůst sporů mezi pracovníky a zaměstnavateli, týkajících se nároků na vyplácení doplňkových mzdových složek. Vytvořila se poměrně bohatá judikatura k těmto otázkám.²⁷⁾ K pojetí jednotlivých mzdových složek nejčastěji se vyskytujících v pracovněprávních úpravách kapitalistických států zaměříme dále svou pozornost.

Nejtypičtějším představitelem souhrnu doplňkových složek mzdy jsou nepochybně prémie. Kolektivní smlouvy a někdy i právní předpisy rozeznávají různé druhy premií, které tak vlastně vytvářejí v rámci doplňkových složek mzdy celou skupinu. Lze je třídit podle různých kritérií. Například z hlediska účelu, který je sledován vyplácením prémie, můžeme rozlišovat premii stimulačního významu (prémie výkonnostní, které jsou vlastně variantou úkolové mzdy, prémie za vzrůst produktivity práce, za pravidelnost provozu), prémie kompenzačního významu (prémie poskytované s ohledem na specifické nevýhodné rysy konané práce nebo pracovního prostředí — např. nebezpečnost, prašnost, škodlivost zdraví aj.), prémie stabilizačního (protifluktačního) významu (prémie oceňující délku služebního stáří neboli věrnost zaměstnavateli), prémie protiabsenčního významu (označované někdy jako prémie za pravidelnou docházku do práce, za svědomitost apod.). Někdy jsou však jako prémie nesprávně označovány některé náhrady výdajů, vznikajících pracovníkovi při výkonu práce nebo v souvislosti s ní, resp. příspěvky na úhradu nákladů, které pracovník nese ze svého — zejména na stravování a na dopravu do zaměstnání a zpět. Jiným hlediskem klasifikace premií může být jejich nárokovost — ne všechny prémie jsou považovány za složku mzdy a za vymahatelné soudní nebo jinou cestou určenou k uplatňování pracovněprávních nároků.²⁸⁾ Rozdíly existují také

²⁶⁾ Srov. A. Rouast, *Les avantages complémentaires du salaire*, Droit social, 1948; Robert Duvilliers, *Les accessoires du salaire*, J.C.P., 1948.

²⁷⁾ Srov. A. Brun, *La jurisprudence en droit du travail*, Sirey 1967.

²⁸⁾ Srov. Durand, *Primes à la production*, Droit social, juillet—août 1942; M. Marseille, *Problèmes soulevés par les gratifications de fin d'année*, Dalloz 1958; M. Cohen, *Le régime juridiques des primes et gratifications*, Revue pratique de Droit social, janvier 1964.

v periodicitě vyplácení prémie – některé jsou vypláceny ve stejných výplatních termínech jako mzda, některé naproti tomu ve zvláštních, zpravidla delších intervalech (např. čtvrtletně, jednou za rok). Kromě toho se někdy rozlišují tzv. premie individuální (příslušející při splnění určitých podmínek jednotlivému pracovníkovi) a premie kolektivní (u nichž je za oprávněný subjekt považován určitý kolektiv pracovníků, v jehož rámci pak ovšem dochází k dělení celkové sumy obdržené premie). Kolektivní premie, které mají podněcovat zájem pracovníků na dosahování nejen co nejlepších individuálních pracovních výsledků, ale i na takové organizaci práce v daném kolektivu, která by zaručila úspěch výsledků práce tohoto kolektivu jako celku, jsou pro zaměstnavatele ve skutečnosti účinným prostředkem k zesilování intenzifikace pracovního procesu. Tento fakt však bývá zastírán poukazováním na to, že kolektivní premie podporují solidaritu pracovníků při výkonu práce a jsou projevem jakési „socializace mzdy“.²⁹⁾

Otázka nárokovosti prémie zůstává stále nejen předmětem četných sporů v praxi, ale také diskutovanou a nevyjasněnou otázkou v literatuře. Pracovněprávní předpisy kapitalistických států se zpravidla řešení této otázky vyhýbají a kolektivní smlouvy ji neupravují jednoznačně. Zaměstnavatelé, i když jsou ochotni premie vyplácet, brání se obvykle tomu, aby premie byly považovány za vymahatelnou složku mzdy. Sledují tím především dvojí účel. Nejsou-li premie považovány za součást vyplácených mezd, nepřihlíží se k sumě vyplácených prémie při určování příspěvku zaměstnavatele na sociální zabezpečení a zaměstnavatelé tak částečně unikají hrazení nákladů na sociální zabezpečení i placení daní. Kromě toho si zaměstnavatelé uvědomují, že rozdělováním prémie nikoliv na základě objektivně stanovených kritérií, nýbrž podle vlastního uvážení, mohou snadno probouzet revnivost mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnávaných pracovníků, která pak brání pracovníkům vytyčovat společné požadavky a důsledně je hájit.³⁰⁾

Judikatura se v některých státech do jisté míry sjednotila na tom, že premie lze považovat za vymahatelnou složku mzdy, jsou-li současně splněny následující předpoklady: a) periodické poskytování premie je předvídáno ujednáním obsaženým v pracovní smlouvě či v kolektivní smlouvě anebo vyplývá z podnikové či profesionální zvyklosti (zvyklost je chápána jako určitá ustálená, pravidelně opakovaná praxe); b) poskytování premie má u daného zaměstnavatele obecný ráz (tzv. kritérium generality), tj. týká se všech pracovníků podniku nebo aspoň určité kategorie pracovníků; c) jsou stanoveni činitelé určující výši premie; d) u pracovníků daného pod-

²⁹⁾ Srov. Allain, Les primes collectives de productivité, Droit social 1956, str. 411; Vignaux, Exonération des charges fiscales et sociales en faveur des primes collectives de productivité, Droit ouvrier 1955, str. 460.

³⁰⁾ Strategie zaměstnavatelů směřuje k atomizaci procesu řešení mzdových problémů, k uchování co největšího partikularismu v oblasti mzdové úpravy; srov. Structure des salaires et divers aspects du revenu salarial (comparaison internationale), B.R.A.E.C., Paris 1965.

niku nebo dané kategorie existuje přesvědčení, že prémie jim přísluší a že tudíž tvoří součást příjmu, s kterým mohou počítat (tzv. subjektivní kritérium). Důkazní břemeno existence uvedených předpokladů spočívá na pracovníkovi; je zřejmé, že prokázat všechny předpoklady nárokovosti prémie bude pro pracovníka zpravidla značně obtížné.

V literatuře se setkáváme s pojetím, že v případech, kdy chybí některý ze zmíněných předpokladů, lze vyplácení premií chápat pouze jako projev „štedrosti zaměstnavatele“, jako benevolentní dar, který zaměstnavatele do budoucna k ničemu nezavazuje.³¹⁾ Totéž, co bylo až dosud řečeno o premiích, platí obdobně i o různých částkách vyplácených k základní mzdě a označovaných jako odměny, příplatky apod.

Odepření či krácení výplaty doplňkových složek mzdy bývá zaměstnavateli používáno jako sankčního prostředku za účast na stávce, a to i tehdy, jestliže šlo o tzv. stávku legální, která se uskutečnila v souladu s podmínkami stanovenými právní úpravou týkající se výkonu práva na stávku. Ze strany soudů nebo jiných kompetentních orgánů se zaměstnavatelům často dostává k tomuto postupu plné podpory. Jde samozřejmě i o to, aby tento postup odrazoval pracovníky od úmyslu přidávat se ke stávce. V literatuře bývá odnětí, resp. krácení nároků na doplňkové složky mzdy v důsledku stávky ospravedlňováno tvrzením, že obsah pracovní smlouvy zahrnuje — a to i tehdy, když to nebylo výslovně ujednáno — povinnost pracovníka k svědomité docházce do zaměstnání; účast na stávce, byť i chápána jako výkon zákonem zaručeného práva, představuje nutně porušení této povinnosti.³²⁾ Protože doplňkové složky mzdy mají za účel především ocenit svědomité plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, není prý jejich vyplácení v plném rozsahu nebo dokonce vůbec na místě, byla-li svědomitost porušena.

Specifickou složku mzdy pracovníků některých profesí tvoří zpropitné. V judikatuře i v literatuře se dlouho vyskytovaly (a někde dosud nevymizely) značné rozpory při právním hodnocení zpropitného a řešení sporů týkajících se zpropitného.³³⁾ V některých státech se pochybnosti v této otázce pokusila přímo řešit pracovněprávní legislativa.

Podstata problému spočívá zřejmě v tom, že zpropitné je zásadně peněžní sumou, poskytovanou pracovníkovi za výkon práce nikoliv zaměstnavatelem, ale osobou třetí, která není účastníkem pracovní smlouvy, nýbrž klientem zaměstnavatele. Ačkoliv pracovník koná práci (službu) užitečnou

³¹⁾ Srov. Lyon-Caen, *Les salaires*, Dalloz 1967, str. 171 a násl.

³²⁾ Srov. H. Sinay, *La grève*, Dalloz 1966.

³³⁾ Srov. P. Voirin, *Les pourboires*, *Revue trim. Droit civil*, 1929, str. 307; P. Voirin, *L'attribution intégrale des pourboires aux salaires*, D.H. 1930; P. Horion, *Nouveau précis de Droit social belge*, Liège 1965; Lyon-Caen v cit. monografii *Les Salaires* poukazuje na to, že ve Francii se na mzdu v podobě zpropitného vztahují ustanovení o minimální interprofesionálně garantované mzdě; zaměstnavatel je povinen doplnit sumy zpropitného získané od klientů tak, aby pracovník obdržel minimálně částku odpovídající této garantované mzdě (str. 27 cit. publ.).

pro klienta, plní tím své povinnosti vyplývající ze smlouvy, která ho váže k zaměstnavateli a jde tudíž o práci konanou pro zaměstnavatele.

Poskytování zpropitného se vyvinulo při výkonu těch povolání, v nichž pracovník přicházel při plnění pracovních povinností do bezprostředního kontaktu s klienty, kteří ho při výkonu jeho práce mohli sledovat. Chtěl-li zákazník vyjádřit zpropitným svou spokojenost s poskytnutou službou, nemohl mu v tom zaměstnavatel pracovníka bránit. Zaměstnavatel však mohl vyvodit určité důsledky z poskytování zpropitného při určování výše mzdy, tj. počítat se zpropitným jako se součástí odměny vyplácené pracovníkovi za plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy. Někdy vycházeli zaměstnavatelé dokonce z toho, že zpropitné může představovat celou odměnu pracovníka, k níž již není třeba připojovat další sumy, a judikatura tyto případy nepovažovala za nezákonné.

Snížení nákladů na odměňování pracovníků v souvislosti s poskytováním zpropitného se některým zaměstnavatelům jevilo výhodné do té míry, že počali vyžadovat na klientech poskytování zpropitného v podobě přírážky k účtu (toto zpropitné získalo své zvláštní označení — service, přírážka za obsluhu apod.). Tím dosáhli kontroly nad masou obdrženého zpropitného. Právní úprava však zaručila v některých státech pracovníkům nárok na rozdělení masy zpropitného, inkasované zaměstnavatelem v podobě přírážek k účtu.³⁴⁾ Poskytování zpropitného jako čistě benevolentní projev satisfakce klienta však zcela nezaniklo, neboť v řadě případů bývá hostem či zákazníkem placena poněkud vyšší částka, než odpovídá přírážce k účtu.

V procesu narůstání doplňkových (akcesorických) elementů mzdy představují nejmladší větev částky poskytované pracovníkům z titulu příznivých hospodářských výsledků zaměstnávajícího podniku. Obdobně jako premie vystupují tyto částky v kolektivních smlouvách i legislativě pod různými označeními, jako např. podíly (úcast) na zisku, podíly na výsledcích podniku, podíly na vzrůstu produktivity, úcast pracovníků na výsledcích hospodářského rozvoje podniku, úcast na kapitálu aj.; pro zjednodušení je budeme dále nazývat „podíly“. Někteří autoři spatřují předchůdce podílů v kolektivních premiích za zvyšování produktivity (tento druh doplňkových mzdových složek však s objevením se podílů nezanikl).³⁵⁾ Stejně jako jiné doplňkové složky mzdy nezrodila podíly legislativa, nýbrž báze kolektivně smluvní. V průběhu posledních pěti let však našla v některých státech (např. Francie, NSR) instituce podílů i své legislativní zakotvení.³⁶⁾

Hodnocení instituce podílů vyvolalo četné diskuse a rozpory v pracovněprávní literatuře. Na prvním místě byla kladena otázka, zda poskytování podílů je slučitelné s existencí pracovní smlouvy, zda tím, že jsou vyplá-

³⁴⁾ Srov. francouzský kodex práce, kniha I, čl. 42 a—d, Dalloz 1968.

³⁵⁾ Srov. Lyon-Caen, cit. monografie, str. 162 a násl.; anticipace budoucího právního vývoje otázky poskytování podílů na zisku pracovníkům je spatřována ve francouzském zákonu z 20. 4. 1917 o anonymní společnosti s dělnickou účastí.

³⁶⁾ Ve Francii nařízení č. 59—126 ze 7. 1. 1959 a nařízení č. 67—693 ze 17. 8. 1967 (Journal officiel de la République française, no. 191/1967); v NSR zákon z 1. 7. 1965 (Bundesgesetzblatt, Partie I, no. 29/1965).

ceny podíly, nepřestává být pracovník účastníkem pracovní smlouvy a nestává se spíše členem společnosti. Vyskytly se teoretické úvahy o tom, že fakt vyplácení podílů znamená transformaci pracovní smlouvy ve smlouvu o společnosti, jejímiž členy jsou jak zaměstnavatelé, tak zaměstnávání pracovníci. Rada autorů se však přiklonila ke koncepci, že vyplácení podílů není prvkem neslučitelným s existencí pracovního poměru založeného pracovní smlouvou.³⁷⁾ Jde pouze o to, že mzda jako celek ztrácí svůj paušální charakter a přijímá do své struktury plnění, jejichž poskytování je závislé na určitých skutečnostech ekonomického charakteru. Někteří autoři poukazovali dále na to, že poskytováním podílů se nemění charakter plnění pracovních povinností, při jejichž výkonu zůstává pracovník v podřízenosti zaměstnavatele; účast pracovníka na zisku nemá svůj korelát v povinnosti přispívat k hrazení ztrát vzniklých na straně zaměstnavatele. Konečně bylo argumentováno i tím, že pracovní smlouva může koexistovat se smlouvou o společnosti, jestliže např. statut společnosti předvídá možnost vzniku členství na základě uzavření pracovní smlouvy. Kromě toho zaměstnanec může být zároveň akcionářem a dostávat z tohoto titulu podíly ze zisku, aniž je tím dotčeno jeho postavení námezdně pracujícího. Vyskytují se také kategorie zaměstnanců (např. obchodní cestující, agenti aj.), u nichž je celá nebo většina odměny závislá na ziscích z obdržených zakázek nebo sjednaných kontraktů.

Pouze v jednom směru se při teoretickém hodnocení podstaty a důsledků instituce podílů vyskytovala naprostá shoda stanovisek — a to v posuzování otázky, zda lze pracovníkům přiznat právo kontroly skutečné výše čistého zisku, který má sloužit jako základ k výpočtu podílů. Odpověď zněla jednoznačně negativně v tom směru, že pracovníci nemají právo nahlížet do účetních dokladů zaměstnavatele, kritizovat, resp. oponovat bilanci podniku, ani se účastnit jejího sestavování. Z toho ovšem vyplývá — a někteří autoři to neskrývaně přiznávají — možnost zaměstnavatele předstírat vyšší pasiva a vykazovat nižší zisk, než tomu ve skutečnosti je. Realizace práva na podíl ze zisku se tím ovšem stává značně iluzorní; lze k tomu dodat, že spíše než o vyplácení podílů na zisku je pak na místě mluvit o poskytování doplňkové odměny, volně kalkulované zaměstnavatelem s přihlédnutím k ekonomickým výsledkům.

K velmi diskutovaným aspektům instituce podílů patřila otázka vztahu podílů ke mzdě. Při řešení této otázky se rýsoval zásadně dvojí přístup: a) posuzovat podíly jako samostatný doplněk mzdy, který nespadá pod

³⁷⁾ Srov. P. Durand, L'ordonnance du 7. 2. 1959 tendant à favoriser l'association et l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, Droit social 1959, str. 78 a násl.; Nazashiman, La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, Revue International du Travail, 1959, II, str. 502; Rivero, Savatier, Droit du Travail, P.U.F. 1960; Guillaume, Répertoire, Dalloz, Droit social, V, Intéressement; Cluquet, Politique de rémunération et intéressement, 1960; Levasseur, Brun, Stuber, Guide juridique et pratique de l'intéressement, Liaisons sociales, février 1961; Benhamon-Hirtz, L'intéressement du personnel aux U.S.A., Droit social 1965; P. Drouin, Autofinancement et droits des salariés, Le Monde 13. 4. 1966.

pojem mzda (remuneration); b) považovat podíly za jednu ze mzdových složek; zastánci tohoto přístupu se však někdy lišili v tom, zda je třeba vztahovat na podíly také celý právní režim ochrany mzdy, zahrnovat podíly do minimální garantované mzdy a přihlížet k výši podílů též při výpočtu všech náhrad mzdy.³⁸⁾

Vznik instituce podílů byl široce využíván v politických doktrínách i právních teoriích tradovaných v kapitalistických státech jako příležitost k zastírání třídně antagonistických rozporů kapitalistického výrobního způsobu. I v pracovněprávní literatuře vznikaly různé koncepce, hlásající např. proces integrace zájmů pracovníků do zájmové sféry zaměstnávajícího podniku, vytváření společných zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, proces přeměny námezdně pracujících ve spolupodnikatele, upevňování svazků mezi personálem a zaměstnávajícím podnikem aj.³⁹⁾

Skutečnost ukázala, že používání různých systémů vyplácení podílů má značný stimulační vliv na výkonnost pracovníků a na jejich vztah k plnění pracovních povinností, z čehož ekonomicky těží především zaměstnavatelé. Stimulační účinky se většinou ukázaly silnější než ty, které vznikaly při používání takových doplňkových složek mzdy, jako jsou např. prémie, různé odměny a příplatky. Zjistilo se, že podíly podněcují zájem pracovníků nejen na dosahování vyšší kvantity a kvality individuálních pracovních výsledků, ale i na zavádění určitých nových prvků směřujících k technickým a technologickým inovacím a k modernizaci používaných metod práce. To se nakonec promítá do zlepšení konkurenčních schopností daného podniku, schopného lépe odpovídat na módní vlny projevující se na trhu a na stoupající náročnost spotřebitelů a odběratelů.

Tím lze vysvětlit dosti rychlý rozmach instituce podílů na základě kolektivních smluv i odraz, který tato instituce našla v legislativě některých států. Vyskytly se i případy, kdy zaměstnavatelé, s přihlédnutím ke kladným výsledkům u jiných podnikatelů, z vlastní iniciativy počali přistupovat k vyplácení podílů.

V judikatuře se projevovala značná nejednotnost zejména při řešení otázky, zda lze podíly klást naroveň jiným mzdovým složkám, tj. brát je rovněž v úvahu při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, za svátky, náhrady za propuštění a jiných náhradách, při určování výše příspěvku zaměstnavatele na sociální zabezpečení a zdaňovat je stejně jako jiné příjmy z pracovní činnosti.⁴⁰⁾ Pokud jde o určování výše podílů, považovala judikatura za rozhodující ujednání obsažená v podnikové či kolektivní smlouvě. Jestliže se vyplácení podílů zakládalo na jednostranném rozhodnutí zaměstnavatele, přiznávala zaměstnavateli oprávnění určit podle vlastního uvážení i výši podílů. Četné spory týkající se poskytování podílů a jejich výše

³⁸⁾ Odborové organizace se přirozeně brání tomu, aby vyplácení podílů se bralo v úvahu při aplikaci minimální garantované mzdy.

³⁹⁾ Srov. Durand, Sur la philosophie de l'association capital — travail, Droit social, novembre 1951; Page, L'intégration du travailleur à l'entreprise, 1961.

⁴⁰⁾ Srov. A. Brun, La jurisprudence en droit du travail, Sirey 1967.

vznikaly v případech, kdy pracovní smlouva byla rozvázána v průběhu roku, tedy dříve, než mohl být zjištěn zisk či hospodářské výsledky sloužící k výpočtu výše podílů za uplynulý rok, resp. jiné kalkulační období. Zaměstnavatelé často odmítali v takových případech vyplatit pracovníkovi byť i proporcionální část podílu, úměrnou délce trvání pracovního poměru během kalkulačního období. Jednotlivá soudní rozhodnutí si v tomto směru nezdírká přímo odporovala — byl např. vyslovován názor, že zaměstnavatel je oprávněn rozvrhnout podíly pouze mezi pracovníky, kteří jsou zaměstnanci podniku v době vyplácení podílů, jindy naproti tomu bylo zdůrazňováno, že výše zisku narůstá postupně v průběhu kalkulačního období a nelze zcela opomíjet zásluhy pracovníka na vytváření masы zisku, i když se tyto zásluhy realizovaly pouze během části kalkulačního období. Ve sporech týkajících se nesprávného vykazování výše čistého zisku zaměstnavatelem pro účely výpočtu podílů, přiznávaly někdy soudy pracovníkovi právo vyžádat si expertizu za účelem ověření výše tohoto zisku.

V těch státech, kde vyplácení podílů bylo legislativně upraveno, se právní předpisy pokusily řešit některé problémy, které se v praxi jevily jako nejčastější příčina sporů, tj. problém vztahu podílů ke mzdě a jejímu právnímu režimu, problém kontroly výše zisku, sloužící jako základ pro výpočet podílů a problém nároku na podíl v případech skončení pracovního poměru před uplynutím kalkulačního období, za něž se zisk či jiné hospodářské výsledky zjišťují. Předpisy v některých státech výslovně vyloučily podíly z platného právního režimu mzdy (na podíly se pak nevztahují ustanovení o ochraně mzdy a minimální mzdě).⁴¹⁾ Problém kontroly vykazované výše zisku byl např. ve Francii řešen pověřením inspektora pro otázky daní atestovat výši čistého zisku; atestovaná výše zisku se nesmí stát předmětem sporu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem. Některými předpisy byl výslovně zakotven nárok na poměrnou část podílů, vypočítanou proporcionálně době trvání pracovního poměru v kalkulačním období, za něž se podíly vypočítávají, pro pracovníky, kteří přestali být zaměstnanci podniku.

Předpisy, zabývající se úpravou některých otázek týkajících se vyplácení podílů, nevytvářejí vždy pro zaměstnavatele obligatorní režim poskytování podílů. Předvídají většinou jen možnost vytvoření tohoto režimu cestou smluvní a pro tyto případy stanoví některá pravidla, která pak musí být účastníky smluv respektována. V nedávné době však byl např. ve Francii vydán předpis (nařízení ze 17. 8. 1967), který zavádí obligatorní systém zainteresovanosti pracovníků na výsledcích rozvoje podniku v podnicích s více než 100 pracovníků. Pokud jde o podniky menší, ponechává se možnost fakultativního zavedení tohoto systému na bázi smluvní. Tento předpis znamená novou vývojovou etapu instituce podílů ve Francii, která již obdržela určitou legislativní úpravu v r. 1959. Tato úprava počítala pouze s fakultativním zaváděním systémů vyplácení podílů, a to ve třech podo-

⁴¹⁾ Např. v Nizozemí, Belgii, Kanadě (srov. zákon z 18. 3. 1965, *Lois du Parlement du Canada 1964—1965, partie I*).

bách — na základě smlouvy o kolektivní účasti na výsledcích podniku, nebo smlouvy o účasti na kapitálu a operacích tzv. autofinancování, nebo konečně smlouvy o účasti na zvyšování produktivity.

V praxi naráželo vyplácení podílů na základě různých smluvních typů na četné neujasněné problémy, které si vynutily nové jednotné pojetí úpravy instituce podílů, o něž se pokusilo citované nařízení z r. 1967.

Ze strany státní moci soudobých vyspělých kapitalistických států se tedy dostává instituci podílů stále výraznější podpory, což je zřejmě dáno snahou o využití stimulačních efektů této instituce pro rozvoj kapitalistické ekonomiky. Tato podpora se projevuje též v poskytování různých daňových úlev podnikatelům vyplácejícím podíly.

Pro pracující znamená vyplácení podílů zvýšení příjmů dosahovaných během existence pracovního poměru. Přesto se mnozí pracující dívají na podíly s oprávněnou nedůvěrou a skepsí. Počíná se totiž ukazovat, že s odvoláváním se na vyplácení podílů odmítají zaměstnavatelé přistupovat ke zvyšování základních mzdových sazeb a snaží se upouštět od poskytování jiných doplňkových složek mzdy (různých prémie, odměn apod.). Tím, že se k sumě vyplácených podílů nepřihlíží při určování výše příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení, unikají orgánům spravujícím prostředky sociálního zabezpečení značné částky, jichž není možné využít v oblasti sociálního zabezpečení ve prospěch pracujících a jejich rodin.

Největší obavy a pochybnosti na straně pracujících vyvolávají tendence zaměstnavatelů, nacházející kladný odraz i v některých předpisech, bezprostředně nevyplácet vypočítané podíly pracovníkům v penězích, nýbrž je ukládat k různým účelům. V literatuře byla tato tendence vyjádřena např. v koncepci tzv. investované mzdy.⁴²⁾ Podle této koncepce je žádoucí s ohledem na nutnost omezování inflačních tendencí nevyplácet pracovníkům celou mzdu (zejména podíly) v penězích, ale určité mzdové částky ukládat na zvláštní účty, používat jich k nákupu akcií, různých obligací, hypotečních titulů apod. Pracovníci se pak podle této koncepce stávají věřiteli podniku nebo spoluinvestory zaměstnavatele. Ve skutečnosti se ovšem pracovníkům odnímá možnost bezprostředního zvyšování životní úrovně na základě dosažených výdělků a přenáší se na jejich bedra riziko výkyvů kapitalistické ekonomiky. V praxi se v posledních letech uplatňování této koncepce rozvíjelo např. ve Francii, NSR, USA.

ROZŠÍŘOVÁNÍ SKUPINY NÁHRAD (GARANCÍ) MZDY

Souběžně s tendencí k narůstání různých doplňkových složek základní mzdy, která vedla k rozšiřování struktury mzdy, se vyvíjela také tendence

⁴²⁾ Srov. G. de la Perrière, Les plans d'épargne, Droit social 1966; Francis Pavaud, L'amendement Vallon (étude des Droits étrangers), Droit social 1966; Ordonnance no. 67—694 du 17 août 1967 relative aux plans d'épargne d'entreprise et modifiant la loi no. 65—997 du 29 novembre 1965 (Journal officiel de la République française no. 191/1967).

vedoucí k rozšiřování skupiny různých náhrad mzdy. Rozbor jednotlivých druhů náhrady mzdy, s nimiž se setkáváme v úpravách legislativních i kolektivně smluvních, je ztěžován terminologickou nejednotností a nepřesností, která panuje v rámci problematiky náhrady mzdy. Termínem náhrada jsou totiž označovány jednak sumy, které mají význam reparační, tj. hradí pracovníkovi materiální újmu, která nastává tím, že mu z určitého důvodu není vyplácena mzda (buď vůbec, nebo nikoliv v plné výši), jednak sumy, které nesledují žádné účely reparační, nýbrž plní určitou funkci remunerační (odměňovací) a též kompenzační (např. tzv. náhrady za přesčasové hodiny, za práci v noci a ve dnech nepracovních, které jsou odměnou za vykonanou práci a zároveň kompenzací nevýhod, které jsou spojeny s výkonem takové práce; dále lze uvést různé náhrady vyplácené propuštěnému pracovníkovi, resp. pracovníkovi, který odchází do důchodu, v jejichž výši má být celkově zhodnocována práce vykonaná během trvání pracovního poměru, jakož i délka služebního stáří a také kompenzovány nevýhody spojené se ztrátou zaměstnání).

Zatímco v pracovněprávních úpravách některých států je používání termínu náhrada mzdy v různých souvislostech velmi rozšířené, jiné pracovněprávní úpravy se zřejmě obejdou i bez tohoto termínu a zmiňují se v případech, kdy pracovník nemůže uplatňovat svou pracovní schopnost a je zabezpečen určitým peněžním plněním ze strany zaměstnavatele, o garantované mzdě; pokud jde o případy výkonu práce konané v časově nevýhodné době pro pracovníka (v noci, v neděli, ve svátek) nebo v době přesahující stanovený limit pracovní doby, mluví se o zvýšení mzdy, resp. mzdové sazby nebo o příplatcích ke mzdě.

Poskytování náhrad mzdy má pro pracovníky především význam z hlediska zajištění určitého příjmu v případech, kdy přechodně nebudou moci pro svého zaměstnavatele konat práci nebo kdy jim legislativní či kolektivně smluvní úprava dává právo na tzv. autorizovanou absenci (jde vlastně o právo pracovníka být po určitou dobu zproštěn plnění pracovních povinností a o povinnost zaměstnavatele zdržet se přidělování práce; v některých úpravách se pro označení těchto případů používá termínu *suspense* pracovní smlouvy). Náhrada mzdy tedy chrání pracovníka i jeho rodinu před podstatným poklesem životní úrovně v případech, kdy pracovní schopnost pracovníka přechodně nebude moci být využívána a směřuje tak k vytváření určité sociální jistoty.⁴³⁾ Realizaci tohoto cíle ovšem sleduje také poskytování různých dávek sociálního zabezpečení, zejména dávek spadajících v řadě států do systému nemocenského pojištění.⁴⁴⁾ Zákonodárství některých států nepřipouští kumulaci náhrady mzdy vyplácené zaměstnavatelem s dávkami vyplácenými orgány sociálního zabezpečení. V jiných státech se naproti tomu souběh poskytování náhrady mzdy s dávkami sociálního zabezpečení připouští. Např. ve Francii vyplácejí zaměstnavatelé na základě

⁴³⁾ Srov. P. Durand, *La politique contemporaine de la sécurité Sociale*, Dalloz 1953.

⁴⁴⁾ Srov. Dupeyroux, *Sécurité Sociale*, 3^e éd., Dalloz 1966.

kolektivních smluv pracovníkům náhrady v případě pracovní neschopnosti způsobené nemocí nebo úrazem, zvané „plná mzda“, které doplňují výši dávek sociálního zabezpečení tak, aby u onemocnělého pracovníka nedocházelo k žádnému poklesu příjmu.

Obecně lze říci, že v oblasti úpravy kolektivně smluvní se projevuje především snaha důsledně zabezpečovat pracovníky nárokem na náhradu mzdy pro všechny případy, kdy zaměstnavatel v důsledku okolností nastalých na jeho straně nebo nepředvídatelných objektivních událostí (např. potíže v odbytu, nedostatek surovin, požár, různé provozní nehody apod.) bude přechodně nucen zastavit provoz nebo nebude moci přidělovat práci během celé stanovené pracovní doby.⁴⁵⁾ Je zřejmé, že tato snaha činí příjem pracovníka méně závislým na různých ekonomických a provozních problémech zaměstnavatele, a tím do jisté míry vyrovnává účinky tendence zavádět do odměňování mzdové složky, jejichž výplata je závislá na úspěšném vývoji ekonomické situace zaměstnávajícího podniku.

Důležitý význam má poskytování náhrad mezd zejména pro pracovníky v odvětvích a povoláních, kde povětrnostní vlivy způsobují značné výkyvy v provozu (např. ve stavebnictví). Setkáváme se také s tím, že v podnicích, kde je výkon přesčasové práce běžnou praxí, která se stala pravidelným zdrojem zvyšování výdělku pracovníků, předvídají někdy kolektivní smlouvy i náhrady za odpadlé přesčasové hodiny.

Za nový prvek v úpravě týkající se poskytování náhrady mzdy, který se začíná zřetelněji prosazovat teprve v posledním desetiletí, lze považovat poskytování náhrady mzdy v případech zaškolování pracovníka k výkonu nového povolání (tzv. profesionální konverze) nebo v případech zvyšování kvalifikace.⁴⁶⁾ V některých státech se za tím účelem vytvářejí zvláštní fondy, dotované příspěvky jednotlivých zaměstnavatelů, jímž je také svěřováno vyplácení zmíněných náhrad. Zvláštní náhrady jsou někdy též předvídány pro pracovníky zdravotně handicapované.

Se zakotvením nároku na náhradu mzdy se však v kapitalistických státech setkáváme i v případech, kdy náhrada mzdy má být pro pracovníka jakousi materiální satisfakcí za protiprávní jednání zaměstnavatele namířené proti zájmům pracovníka nebo za respektování určitého zájmu zaměstnavatele, jež vede k materiální újmě pracovníka.⁴⁷⁾ Za poskytováním náhrady mzdy se tedy může skrývat i nedostatek důsledné negace účinků protiprávních úkonů zaměstnavatele nebo přípustnost ujednání, poškozujících pracovníka. Např. nerespektování zákonné úpravy týkající se výpovědi zaměstnavatelem je spojováno s oprávněním pracovníka vymáhat určitou náhradu. Tzv. kompenzační náhradu za nekonkurování poskytují

⁴⁵⁾ Srov. A. Sturmthal, *Le salaire annuel garantie aux U.S.A.*, Droit social 1955, str. 612; Cl. Julien, *Le salaire garanti dans l'industrie américaine*, Le Monde 19. juin 1955.

⁴⁶⁾ Srov. nařízení č. 368 z 3. června 1966 o práci ve Švédsku, Suède 1, Série législative 1966, Svensk författningssamling 29 juin 1966.

⁴⁷⁾ Srov. Dupoux, *L'indemnité de licenciement*, Rennes 1942; G. Camerlynck, *L'indemnité de licenciement*, J.C.P. 1957.

někteří zaměstnavatelé pracovníkům-odborníkům, kteří přistoupili na závazek, že do určité doby po skončení pracovního poměru (např. do dvou let) nevstoupí do služeb žádného jiného zaměstnavatele k výkonu práce ve své specializaci.

V souvislosti s otázkami náhrady mzdy bývají často upravovány také otázky týkající se poskytování náhrad výdajů vzniklých pracovníkovi při výkonu práce nebo v souvislosti s ní. Z poskytování těchto náhrad většinou neplyne pro pracovníka žádný příjem, neboť se mu hradí skutečně vynaložené náklady, nezbytné pro plnění jeho pracovních povinností. Někdy však mají tyto náhrady paušální ráz a pracovník jimi získává poněkud více, než skutečně vynaložil, čímž mu mají být kompenzovány některé nevýhody spojené s plněním pracovních povinností (zejména při služebních cestách). Lze též konstatovat určitou tendenci směřující k tomu, aby v podobě náhrady výdajů získával pracovník příspěvek k uhrazování stoupajících nákladů na dopravu do zaměstnání a zpět a zvýšených cen potravin. V tomto směru se pak náhrady výdajů přibližují doplňkovým složkám mzdy. Charakter doplňkových složek mzdy kompenzujících určité nevýhody mají zřejmě také ty náhrady, které jsou poskytovány pracovníkům nuceným setrvávat při výkonu pracovních povinností dlouhodoběji na místech podstatně vzdálených od jejich bydliště. Poskytováním těchto náhrad se někdy také kompenzuje odlišnost klimatických podmínek, kterým se pracovník musí přizpůsobovat a s nimiž může být spojeno větší riziko onemocnění.

OCHRANA MZDY

Stanovení určitých pravidel týkajících se způsobu placení mzdy počalo ke konci 19. století vytvářet, jak již bylo výše uvedeno, první zárodky legislativní úpravy mzdových otázek. V období po druhé světové válce se v řadě států ukazovalo, že souhrn těchto pravidel, označovaný obvykle jako ochrana mzdy, by měl být v mnoha směrech doplněn a upřesněn, a to s přihlédnutím k dosavadnímu vývoji mzdové úpravy a problémům vyskytujícím se při její aplikaci v praxi. Otázka pojetí ochrany mzdy se stala brzy po skončení druhé světové války předmětem jednání Mezinárodní konference práce, které vyústilo v přijetí úmluvy č. 95 z r. 1949 o ochraně mzdy a doporučení o ochraně mzdy č. 85 z r. 1949.

Zmíněná konvence vychází z širšího pojetí mzdy, kterou chápe jako odměnu, poskytovanou zaměstnavatelem pracovníkovi na základě smlouvy o nájmu služeb (písemné či ústní) za práci (služby) vykonanou nebo určenou k vykonávání, kterou lze vyjádřit v penězích, a to bez ohledu na její označení a způsob výpočtu její výše. Stanoví základní principy týkající se způsobu, doby a místa vyplácení mzdy, provádění srážek ze mzdy, omezení zabavitelnosti a postoupení mzdy, a též privilegovanosti mzdové pohledávky pro případy konkursního řízení či soudní likvidace majetku zaměstnavatele. Zároveň obsahuje zákaz jakéhokoli omezování pracovníka v disponování

s obdrženou mzdou. Pro řešení nejvýznamnějších aspektů týkajících se jednotlivých principů vyžaduje cit. úmluva úpravu legislativní, řešení dalších aspektů umožňuje zahrnout do úpravy obsažené v kolektivních smlouvách nebo arbitrážních sentencích.

Doporučení č. 85 doplnilo ustanovení úmluvy pokud jde o aspekt provádění srážek ze mzdy, aspekt periodicity výplaty mezd, evidence údajů týkajících se vyplácených mezd a aspekt účasti pracovníků na řízení obchodů a služeb instalovaných v zaměstnávajícím podniku (tzv. ekonomatů).

Úmluva a doporučení Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy významně ovlivnily především pracovněprávní úpravu řady rozvojových zemí, která se počala rychle rozvíjet po získání státní nezávislosti. Bylo by však mylné se domnívat, že do kodexů práce přijímaných v těchto zemích (platí to zejména pro rozvojové země na africkém kontinentu) byly principy obsažené v těchto mezinárodních právních instrumentech jen mechanicky přenášeny. V legislativních úpravách rozvojových zemí byly většinou tyto principy podrobně rozpracovány s ohledem na danou situaci v oblasti námezdních pracovních vztahů i perspektivy dalšího vývoje zaměstnanosti. V současné době lze konstatovat, že v některých rozvojových zemích existuje podrobná zákonná úprava různých aspektů ochrany mzdy, rozpracovaná často mnohem dokonaleji než v zákonných úpravách vyspělých kapitalistických států, a lépe respektující oprávněné zájmy pracovníků.⁴⁸⁾

V kodexech práce řady afrických států, např. v kodexu práce Zambie z r. 1965, Čadu z r. 1966, Tunisu z r. 1966, Ruandy z r. 1967, Konga-Kinshasy z r. 1967, Dahomé z r. 1967, Kamerunu z r. 1967, v dekretu o práci Ghany z r. 1967, zákonu novelizujícím zákonodárství o zaměstnávání a přijímání pracovníků Lesotha z r. 1967, byl zakotven princip vyplácení mzdy v penězích legálního kursu a zákazu výplaty celé nebo i části mzdy v naturáliích.⁴⁹⁾ Zároveň však byla těmito zákony uložena zaměstnavatelům povinnost zajistit kromě vyplácení mzdy též ubytování a základní výživu

⁴⁸⁾ Srov. Jean Mouly, L'évolution des politiques des salaires, *Revue internationale du travail* 1/1969, str. 1 a násl.; A. D. Smith, Salaires minimaux et distribution du revenu notamment dans les pays en voie de développement, *Revue Internationale du Travail* 2/1967, str. 143.

⁴⁹⁾ Požadavek výplaty mzdy v penězích legálního kursu znamená, že je zásadně nepřipustné placení mzdy v podobě vlastní směnky, šeků, poukázek, kupónů nebo v jiné formě, která má reprezentovat peníze legálního kursu (srov. čl. 3 konvence MOP č. 95 z r. 1949); srov. Zambie 2, *Série législative* 1965, zákon č. 57 z r. 1965 (*Government Gazette*, no. 70/1965); Tchad 1, *Série législative* 1966, zákon č. 7-66 ze 4. 3. 1966 (*Journal officiel* no. 7/1966); Tunisie 1, *Série législative* 1966, zákon no. 66-27 ze 30. 4. 1966 (*Journal officiel*, mai 1966); Rwanda 1, *Série législative* 1967, zákon z 28. 2. 1967 (*Journal officiel de la République rwandaise*, no. 5/1967); Congo-Kinshasa 1, *Série législative* 1967, zák. č. 67/310 z 9. 8. 1967 (*Montiteur congolais* no. 16/1967); Dahomey 1, *Série législative* 1967, kodex práce (*Journal officiel* no. 27 z r. 1967); Cameroun 1, *Série législative* 1967, zákon č. 67-L.F.-6 z 12. 6. 1967; Ghana 1, *Série législative* 1967, dekret č. 157 z 10. 4. 1967; Lesotho 1, *Série législative* 1967, zákon č. 22 (*Government Gazette*, no. 20/1967).

pracovníkům a jejich rodinám, pokud opustili oblast, ve které byli usídlení a nemohli by si dosud zajistit pravidelnou výživu a ubytování z vlastních prostředků. Způsob postupné úhrady nákladů vzniklých takto zaměstnavatelům byl ponechán k úpravě prováděcím předpisům.

Značná pozornost byla ve zmíněných kodexech věnována otázce přípustnosti srážek ze mzdy. Setkáváme se zde s rozlišováním srážek autorizovaných a srážek nezákonných (zakázaných); v taxativním výčtu nezákonných srážek jsou uváděny především jakékoli pokuty ukládané zaměstnavatelem. Režim ochrany mzdy se vztahuje nejen na základní mzdu, ale i na jiná protiplnění zaměstnavatele poskytovaná v souvislosti s konanou prací, jako jsou různé druhy prémie, s jejichž úpravou v kolektivních smlouvách nebo prováděcích předpisech zmíněné kodexy práce počítají. Pro případy pracovní neschopnosti v důsledku nemoci nebo úrazu je některými kodexy rozvojových zemí zaručována výplata mzdy v rozsahu 2/3 a rodinných přídatků v plném rozsahu. Otázka termínů vyplacení mzdy je zpravidla upravována s přihlédnutím k ujednání o době platnosti pracovní smlouvy, nepřipouští se však vyplacení mzdy v intervalech přesahujících jeden měsíc. Pokud jde o místo výplaty mzdy, je v souladu s ustanovením konvence č. 95 vyslovován požadavek, aby k vyplácení mzdy nedocházelo na místech, která skýtají příležitost k útratám vyplacené mzdy (např. ve výčepech lihovin, hernách apod.). Promlčení lhůta pro uplatňování mzdových nároků bývá nejčastěji stanovena na jeden rok, v některých státech je však stanovena promlčení lhůta podstatně delší, např. pětiletá.

KRITÉRIA URČUJÍCÍ VÝŠI MZDY

Klíčovou otázkou mzdové problematiky je otázka stanovení kritérií, podle nichž má být určována výše mzdy. Realizace původní liberalistické koncepce, ponechávající řešení této otázky výlučně účastníkům pracovní smlouvy, počala být narušována již v poslední třetině 19. století rozvojem úprav kolektivně smluvních a v první třetině 20. století objevováním se legislativních úprav minimálních sazeb mzdy v některých státech. Po druhé světové válce sílí tendence k určité regulaci výše mezd jednak v tom směru, že působnost limitů minimálních mezd se rozšiřuje na další odvětví a povolání, jednak tím, že tyto limity se objevují v úpravách četných dalších zemí, kde dosud nebyly vůbec zakotveny. Dokresluje to skutečnost, že konvence č. 26 z r. 1928 o metodách určování minimálních mezd, která byla před druhou světovou válkou ratifikována 22 státy, měla již k 1. červnu 1969 76 ratifikací (což je značný počet, i když bereme v úvahu růst členů Mezinárodní organizace práce). S nemalou odezvou se setkala v legislativách jednotlivých států i konvence č. 99 a doporučení č. 89 o metodách určování minimálních mezd v zemědělství z r. 1951 (tato konvence získala k 1. červnu 1969 ratifikace ze 30 zemí).

V řadě států se vytvořil systém určování minimálních mezd na dvou úrovních — interprofesionální a profesionální, což vedlo k jakési dvoustup-

novosti sazeb minimálních mezd. Interprofesionálně garantovaná minimální mzda bývá určována právním předpisem, kdežto profesionálně garantovaná minimální mzda (tj. minimální mzda stanovená pro určitou profesionální kategorii) bývá zpravidla upravována kolektivní smlouvou s respektováním interprofesionálně garantované minimální mzdy, případně též právním předpisem při nedostatku této úpravy v kolektivních smlouvách. Kromě toho se v některých státech uplatňuje při určování minimálních sazeb mzdy také hledisko teritoriální (různé minimální mzdy platí v různých územních oblastech).⁵⁰⁾

Je zajímavé si povšimnout, že v pracovněprávní literatuře se právě v období po druhé světové válce, v souvislosti s rozvojem procesu regulativních zásahů do mzdové oblasti, objevují teorie zdůrazňující jistou suverenitu zaměstnavatele při hodnocení pracovních výsledků pracovníka pro účely určení výše jeho mzdy. Tyto teorie sice uznávají částečné omezení této suverenity, projevující se v nutnosti respektovat interprofesionálně garantované minimální mzdy, jakož i ujednání o mzdě obsažená v pracovní smlouvě, avšak na druhé straně kritizují a odmítají tendence zakotvení přesných objektivních kritérií pro vznik nároku na jednotlivé mzdové složky v kolektivních smlouvách, které prý zbavují zaměstnavatele (resp. vedoucí kádry, kterým je vedení podniku zaměstnavatelem svěřeno) možností volné úvahy při hodnocení výkonu pracovníka. Plnou podporu nacházejí pochopitelně tyto teorie na straně zaměstnavatelských organizací.

Tyto organizace se brání především zavádění jakýchkoli forem účasti pracovníků na určování výkonových norem.

V období předcházejícím druhé světové válce se vyvinuly různé způsoby výpočtu výše mzdy. Ve vztahu k manuálně pracujícím v tovární výrobě byla zpravidla mzda kalkulována podle výkonnosti — odtud názvy mzda za kus, úkolová mzda, mzda výkonnostní apod. Ve vztahu k ostatním pracovníkům byly používány spíše různé varianty mzdy časové, při nichž byla výše mzdy vypočítávána za určité časové jednotky — např. za hodinu, den, týden, měsíc, i rok. Lze říci, že pro dělníky byla typická úkolová mzda, zatímco pro různé kategorie zaměstnanců časová mzda. Používání různých variant úkolové mzdy mělo dělníky podněcovat k co nejvyššímu pracovnímu vypětí, což se vcelku dařilo. Přinášelo však s sebou řadu negativních aspektů, na něž se někdy snažily odborové organizace poukazovat. Snaha dosahovat co nejvyšších kvantitativních pracovních výsledků mnohdy vedla dělníky k nedostatečnému respektování pravidel týkajících se bezpečnosti a hygieny práce. Odměňování podle výkonnosti mělo často za ná-

⁵⁰⁾ Srov. Madinier, Les disparités géographiques des salaires en France, A. Colin 1958; autor uvádí, že mzdy v pařížské oblasti jsou zhruba o 20 % vyšší než v jiných oblastech. Lze to vysvětlit nejen vyššími cenami, ale i silnější pozicí odborů v oblasti Paříže než v jiných oblastech. Se stanovením různých sazeb minimální mzdy podle tzv. mzdových zón se často setkáváme v zemích rozvojových. Srov. též Arabskou konvenci o normách práce, schválenou druhým kongresem ministrů práce arabských zemí, který se konal v Káhiře 28. 11. až 2. 12. 1966; konvence byla schválena 18. 3. 1967 radou Ligy arabských států (International 1, Série législative 1967).

sledek přepínání sil pracovníků a kromě toho bylo nevýhodné pro pracovníky fyzicky slabší — zejména mladistvé a ženy. Ukazovalo se také, že zaměstnavatelé příliš spoléhají na stimulační účinky úkolového odměňování a méně dbají o racionalizaci výroby a zavádění dokonalejších metod organizace práce.

V období po druhé světové válce se v řadě průmyslově vyspělých kapitalistických zemí projevoval postupný ústup od používání úkolové mzdy, který dosud stále pokračuje. V literatuře se někdy mluví o krizi odměňování podle výkonnosti.⁵¹⁾ Její příčiny jsou spatřovány zejména v tom, že dosažení vyššího stupně mechanizace a automatizace výroby zbavuje pracovníky možnosti podstatněji zvyšovat individuální pracovní tempo a nutí je přizpůsobovat se chodu výrobního zařízení, fázím technologického procesu apod. Nepochybně zde působí i snaha vyhnout se četným problémům, které jsou spojeny se změnami výkonnostních norem, jež si vynucuje rychlý technický pokrok. Také zkracování pracovní doby se zachováním dosažené úrovně výdělků lze snadněji realizovat při používání časové mzdy. Přesto však klesající používání úkolové mzdy v praxi neznamená naprosté opouštění kritéria výkonnosti při určování výše mzdy. Jde spíše o změnu způsobu využívání tohoto kritéria v oblasti odměňování, a to tak, že toto kritérium již neovlivňuje základní mzdu, jejíž výše je stabilně určena za určitou časovou jednotku, nýbrž doplňkové složky mzdy, které se připojují k základní mzdě. Úkolová forma mzdy tedy postupně zaniká ve své původní, klasické podobě, přechází však v podobě transformované. Kromě toho je třeba brát v úvahu, že aplikace sazeb minimálních garantovaných mezd již sama o sobě předpokládá, že výše mzdy může být závislá na výkonu pracovníka pouze pokud jde o část, přesahující garantované minimum (pokud se ovšem sazba minimální mzdy na daného pracovníka vztahuje).

Odborové organizace podporují širší používání časové mzdy, které přináší dělníkům větší jistotu příjmu plynoucího z pracovní činnosti.

V kodexech práce řady rozvojových zemí se setkáváme se zakotvením významného principu, že při odměňování úkolovým (za kus) musí být postupováno tak, aby bylo umožněno získat pracovníkovi s průměrnou pracovní schopností, normálně pracujícím, mzdu nejméně rovnající se mzdě pracovníka odměňovaného časově, který koná obdobnou práci.⁵²⁾

Pokud jde o používání různých způsobů výpočtu mzdy za určitou časovou jednotku, lze ve většině států konstatovat silné tendence k tzv. mensualizaci, tj. stanovení měsíční výše mzdy.⁵³⁾ Pro pracovníky z toho často

⁵¹⁾ Srov. Frey, Influence du niveau de mécanisation sur le mode de rémunération, Droit social 1961, str. 402; Lutz et Willener, Niveau de mécanisation et mode de rémunération, C.E.C.A. 1960; Mottez, Formes de rémunération et rationalisation, Sociologie du travail 1962, no. 3; Bolle de Balle, Problèmes de la rémunération au rendement, Sociologie du travail 1964, no. 2.

⁵²⁾ Např. kodex práce Čadu z r. 1966, Konga-Kinshasy z r. 1967, Ruandy z r. 1967 a Pobřeží slonoviny z r. 1964.

⁵³⁾ Srov. Zalugas, Les droits des mensuels, Revue pratique Droit social, janvier 1965. Ve Francii se r. 1969, v průběhu presidentské volební kampaně, pokusil Pompidou

vyplývá nárok na zaplacení mzdy i za sváteční dny, které na daný měsíc připadly, což bývalo většinou odpíráno pracovníkům se mzdou denní a týdenní i pracovníkům se mzdou úkolovou. Závislost výše mzdy na rozsahu odpracované práce je zároveň také zeslabována tendencí k poskytování určité záruky mzdy v případech přerušení práce nezávisle na vůli pracovníka (pro okolnosti na straně zaměstnavatele) nebo v případech autorizovaných absencí, o nichž již byla výše zmínka.

Nelze zapomínat na to, že různé tendence směřující ke zdokonalení mzdových úprav, které odpovídají zájmům pracovníků na zesílení a rozšíření záruk, týkajících se pravidelného poskytování určitého peněžního plnění zaměstnavatelem během existence pracovního poměru, se neprosazují snadno. Jejich vývoj je bezprostředně ovlivňován soustavným třídním bojem, který nachází svůj projev v četných stávkách se mzdovými požadavky. Přestože často představují tyto tendence svými stimulačními a stabilizačními účinky na pracovní síly ekonomický přínos i pro zaměstnavatele, probíhá jejich rozšíření v praxi dosti povlovně a s různými výkyvy.

I když je stávka úspěšná a zaměstnavatelé jsou nakonec nuceni přistoupit na vytyčené mzdové požadavky, pokoušejí se většinou vyvodit z proběhlé stávky konkrétní důsledky pro výši mzdy, která má být vyplacena za období, v němž se stávka konala. Nesahají jen ke snížení výše mzdy proporcionálně době neodpracované v důsledku stávky, ale i k redukcím mzdy většího rozsahu a odmítají též výplatu doplňkových složek mzdy, což se snaží odůvodnit škodami, které jim přerušení provozu přineslo. Srážky ze mzdy v různém rozsahu provádějí zaměstnavatelé také v případech tzv. točivých stávek (krátká přerušení práce v průběhu směny) nebo stávek probíhajících v podobě záměrného snížení pracovního tempa. V judikatuře se vyskytují rozhodnutí příznávající zaměstnavatelům oprávnění sankcionovat pracovníky za stávku i prováděním větších srážek, než odpovídá neodpracované době.⁵⁴⁾

Řada sporů mezi zaměstnavateli a pracovníky se týká také uplatňování kvalitativních kritérií při určování výše mzdy. Ke kvalitativním kritériím ovlivňujícím výši mzdy patří zejména různé aspekty týkající se povahy konané práce, resp. pracovního místa a kvalifikace pracovníka. Četné kolektivní smlouvy obsahují velmi podrobnou klasifikaci jednotlivých druhů prací podle náročnosti na fyzické a duševní schopnosti pracovníka a podle kvalifikace, kterou by měl mít pracovník přijatý k výkonu daného druhu práce. Tato klasifikace zaujímá často nejvíce místa v textu kolektivní smlouvy; kolektivní smlouvy tak vytvářejí systémy kvalifikačních kategorií v jednotlivých profesích, k nimž se váží hierarchicky sestavené mzdové koeficienty.

působit na vůli slibem, že v případě svého svolení prosadí, aby všem dělníkům byla zaručena měsíční časová mzda.

⁵⁴⁾ Srov. H. S i n a y, La grève, Dalloz 1966.

K zařazování pracovníka do určité kvalifikační kategorie v dané profesi dochází při uzavírání pracovní smlouvy. Pracovník se může ucházet o přiznání určité kvalifikační kategorie předložením dokladu o kvalifikaci získané vzděláním nebo jiným způsobem výchovy k povolání, resp. praktickým výkonem daného povolání (což lze prokázat např. údaji obsaženými v pracovní knížce). Souhlasí-li zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy s přiznáním kvalifikační kategorie na základě prokázané profesionální kvalifikace, stává se profesionální kvalifikace zároveň tzv. konvencionální kvalifikací. Někdy je v pracovní smlouvě předvídán též postup pracovníka do vyšší kvalifikační kategorie po dosažení určitého služebního stáří. Stává se však také, že konvencionální kvalifikace, tj. smluvní zařazení do určité kvalifikační kategorie se nekryje se skutečnou profesionální kvalifikací pracovníka (jestliže je nižší, stává se často otázkou výše mzdy předmětem sporu). Někdy profesionální kvalifikaci pracovníka přesně neodpovídá žádná kvalifikační kategorie. Nejsou také vzácné případy, že zaměstnavatel se v průběhu trvání pracovního poměru jednostranně rozhodne přidělovat pracovníkovi práce spadající do jiné kvalifikační kategorie, než které dosud konal podle pracovní smlouvy, z čehož pak vyplývá i zvýšení mzdy nebo naopak její pokles. Pracovník není povinen takovou změnu akceptovat; nesouhlasí-li, má však zaměstnavatel možnost s ním rozvázat pracovní smlouvu. Judikatura někdy dokonce chápe jednostranné převedení pracovníka do jiné kvalifikační kategorie jako podmíněný způsob rozvázání pracovní smlouvy, k němuž automaticky dochází, není-li pracovník ochoten přidělování práce jiné kvalifikační kategorie akceptovat.⁵⁵⁾ Z obavy před ztrátou zaměstnání se pracovníci nezřídka podrobují mzdové degradaci. Ze skutečnosti, že zaměstnavatel po určitou dobu přiděluje pracovníkovi práce vyšší kvalifikační kategorie, naproti tomu judikatura nevyvozuje nárok pracovníka na trvalé přiznání vyšší kategorie.

Ve snaze vyhnout se problémům, které s sebou přináší uvádění profesionální a konvencionální kvalifikace do souladu pro účely přiznávání kvalifikační kategorie a mzdového koeficientu, přistupují některé kolektivní smlouvy ke klasifikaci jednotlivých pracovních míst podle jejich objektivně dané povahy, což slouží k stanovení výše mezd spjatých s jednotlivými pracovními místy (resp. pracovními funkcemi).⁵⁶⁾ Výše mzdy se pak tudíž váže k povaze zastávaného pracovního místa (pracovní funkce), nikoli ke kvalifikaci toho, kdo dané místo (funkci) zastává; je ovšem třeba připustit, že kvalifikace pracovníka nepochybně hraje roli při určování pracovního místa, které má být pracovníkovi svěřeno. Takovýto způsob určování výše mzdy umožňuje lépe zhodnocovat nejen náročnost, kterou klade zastávání pracovního místa na schopnosti a znalosti pracovníka, ale také různé objektivní vlivy a rizika pracovního prostředí, kterým je při plnění pra-

⁵⁵⁾ Srov. G. H. Camerlynck, La révision du contrat de travail, J.C.P. 1965; G. H. Camerlynck, Le contrat de travail, Paris 1967, Dalloz.

⁵⁶⁾ Srov. Despax, Qualification professionnelle et salaire au rendement dans les conventions collectives, Droit social 1964, str. 580.

covních povinností pracovník vystavován a jimž se musí přizpůsobovat.

Mezi kvalitativními kritérii, bránými v úvahu při určování výše mzdy, se v kapitalistických státech objevovala (a v omezenější míře dosud objevují) také určitá kritéria týkající se osoby pracovníka — např. jeho pohlaví, věku, původu. Poskytování nižší mzdy z toho důvodu, že se jedná o mzdu vyplácenou ženě nebo mladistvému pracovníkovi, bylo ještě těsně před druhou světovou válkou značně rozšířeným zjevem. V poválečném období byl zákaz diskriminace v odměňování, vepsaný do preambule ústavy Mezinárodní organizace práce, zdůrazněn v rezoluci Ekonomické a sociální rady Organizace spojených národů z 10. 3. 1948. K nastolení a praktické realizaci principu rovného odměňování za stejnou práci, bez ohledu na to, zda je konána mužem nebo ženou, směřovalo také přijetí úmluvy MOP č. 100 z r. 1951 a doporučení č. 90 z r. 1951 o rovnosti v odměňování mužských a ženských pracovních sil za práci stejné hodnoty. Zakotven byl tento princip též v čl. 119 římské smlouvy o Evropském hospodářském společenství.

Přestože ze mzdových úprav (ať již povahy kolektivně smluvní či legislativní) některých kapitalistických zemí již zmizela ustanovení o přípustnosti vyplácení snížených mezd ženám, hladina výdělků dosahovaných ženami se pohybuje stále na podstatně nižší úrovni než mzdová hladina dosahovaná muži. Rozdíl úrovně mzdové hladiny mužů a žen je v jednotlivých státech různě vysoký — např. mezi zeměmi EHS vykazovaly statistiky v posledních 5 letech nejnižší rozdíl ve Francii, podstatně vyšší v NSR a Itálii a ještě vyšší v Belgii a konečně v Nizozemí. V žádné zemi nebylo dosaženo ani přibližného vyrovnaní této hladiny.⁵⁷⁾

Pokud jde o mzdovou diskriminaci podle věku, lze konstatovat, že tato dosud není v celé řadě kapitalistických zemí považována za nelegální. Mladiství pracovníci jsou také často vylučováni z působnosti úpravy minimálních sazeb mzdy (např. do 17, 18 i 24 let).⁵⁸⁾ Nelze však ponechat bez povšimnutí, že snaha důsledně bránit uplatňování různých diskriminačních kritérií při odměňování pracovníků se projevuje v kodexech práce rozvojových zemí. Nepochybně zde působí i vliv principů uplatňovaných v pracovním právu socialistických států. Princip zákazu diskriminace v odměňování je v řadě těchto kodexů vyjadřován dikcí, že při stejných podmínkách práce, profesionální kvalifikaci a výkonnosti přísluší pracovníkům stejná mzda, bez ohledu na jejich původ, pohlaví a věk.

⁵⁷⁾ Srov. M. Grégoire, Les salaires féminins dans le marché commun, *Droit social* 1958; L'égalité des salaires entre hommes et femmes reste un objectif lointain, *Le Monde* 22. oct. 1964; Les salaires des femmes, *Revue International du Travail* 2/1960, str. 105 a násl.

⁵⁸⁾ Srov. např. Pays Bas, Série législative 1968, zákon z 27. 11. 1968 (*Staatsblatt* no. 657/1968); Perou 1, Série législative 1965, dekret č. 007 z 21. 5. 1965 (*El Peruano*, no. 7209/1965); Malaisie 1, Série législative 1966, zákon č. 40 z r. 1966 (*Government Gazette*, no. 10/1966).

Určitá opatření namířená proti růstu inflačních tendencí, která byla v poválečném období prováděna v řadě průmyslově vyspělých kapitalistických zemí, se většinou ukázala jako málo účinná. Řetěz zvyšování cen, mezd a daní se stále prodlužoval. V souvislosti s tím se stával velmi aktuálním problém zachování reálné hodnoty vyplácených mezd; odborové organizace počaly zdůrazňovat nutnost důsledného řešení tohoto problému. Minimální sazby mezd předvídané kolektivními smlouvami často ne příliš dlouho po svém zakotvení přestávaly v důsledku zvýšení cen odpovídat základním potřebám pracovníků a jejich rodin. Do tíživého sociálního postavení se tak dostávali pracovníci v odvětvích málo prosperujících a pracovníci zaměstnávaní u malých podnikatelů, u nichž se úroveň vyplácených mezd pohybovala přibližně na úrovni zaručených minimálních mezd.

V literatuře se objevily četné úvahy o potřebě periodického upravování výše zaručených minimálních sazeb mzdy s přihlédnutím jednak k aspektům sociálním (zajištění přiměřeného životního standardu pracovníkům a jejich rodinám tak, aby byl vyrovnáván růst životních nákladů), jednak k aspektům ekonomickým (ponechání dostatečných prostředků zaměstnavatelům na produktivní kapitálové investice a na rozšiřování počtu zaměstnávaných pracovních sil, zábrana tomu, aby kupní síla pracujících dosáhla takové úrovně, že by tlak poptávky vedl k příliš rychlému zvyšování cen).

V praxi počaly být uplatňovány různé indexační procedury, vycházející z vazby výše zaručených minimálních mezd buď na změny ukazatelů růstu produktivity práce (v jednotlivých odvětvích nebo obecně v národním hospodářství), nebo na změny některých cen či celkových životních nákladů, anebo na růst celkové masy příjmů a na relace mezi hladinami příjmů dosahovaných v jednotlivých odvětvích.

Legislativa a judikatura však nereagovaly vždy příznivě na zakotvení indexačních klauzulí do kolektivních smluv. Docházelo k rozlišování indexačních klauzulí přípustných (tj. právním předpisem tolerovaných nebo alespoň judikaturou považovaných za neodporující veřejnému zájmu) a naproti tomu nezákonných, s nimiž nelze spojovat právní účinky.⁵⁹⁾ Za nezákonnou byla např. ve Francii považována indexační klauzule v kolektivních smlouvách, vázající růst výše zaručené minimální mzdy na celkový vzrůst životních nákladů nebo na devaluaci národní měny. Tato skutečnost odhalovala neochotu státní moci podporovat důsledné uplatňování kritérií sociální povahy při upravování výše minimálních mezd. Přesto se někteří autoři snažili komentovat rozvíjení indexačního procesu v praxi jako novou etapu určování výše mezd podle potřeb pracovníků.⁶⁰⁾ Dokazovali na tomto procesu, že mzda námezdně pracujících přestává být závislá na vykonané

⁵⁹⁾ Srov. Malignac, Indexations permises, tolérées, illicites, Droit social, juillet 1959.

⁶⁰⁾ Srov. Lyon-Caen, L'illusion de la théorie salaire besoin, Les Salaires, Dalloz 1967, str. 120.

práci a řídí se objektivně hodnocenými potřebami. Tato argumentace ovšem sloužila demagogickému ovlivňování pracujících v tom smyslu, že v podmínkách kapitalistických výrobních vztahů lze uskutečnit socialismus.

Sociologické průzkumy týkající se vývoje úrovně mezd ukázaly, že v mnoha kapitalistických zemích se ve mzdovém vývoji projevují především značné disproporce mezi růstem mezd nízkých a mezd (platů) vysokých (nízké mzdy rostou pomaleji než vysoké), mezi růstem mezd v sektoru soukromém a sektoru veřejném a poloveřejném, jakož i mezi růstem mezd v jednotlivých územních oblastech. Snahy o určitou harmonizaci růstu mezd odstraňováním větších disproporcí většinou ztroskotávaly, a to jak v měřítku uvnitř jednotlivých států, tak v rámci určitých seskupení — např. mezi zeměmi Evropského hospodářského společenství.⁶¹⁾

V rozvojových zemích, kde jsou používány různé metody určování minimálních mzdových sazeb, narážejí zpravidla snahy pracovníků a jejich odborových organizací o zvyšování těchto sazeb na námitky ze strany zaměstnavatelů a jejich organizací i ze strany státních orgánů, poukazující na to, že životní úroveň námezdně pracujících, a to i těch, kteří pobírají pouze mzdu odpovídající minimální zaručené mzdové sazbě, je podstatně vyšší než u obyvatelstva v oblastech neindustrializovaných a neurbanizovaných, které se dosud živí tradičním způsobem.⁶²⁾ Značná neochota zaměstnavatelů akceptovat růst mzdových sazeb je však podmíněna především pro ně výhodnou situací na trhu pracovních sil, kde zpravidla výrazně převyšuje poptávka po pracovních příležitostech nad jejich nabídkou. V tom je třeba spatřovat jednu ze základních příčin pomalé akcelerace růstu mzdových sazeb v rozvojových zemích.

Úmluvy týkající se metod určování zaručených minimálních mezd, které byly přijaty na fóru Mezinárodní organizace práce, tj. úmluva č. 26 z roku 1928 a úmluva č. 99 z roku 1951 (vztahující se na oblast zemědělství), se nezabývaly problémem zachování reálné hodnoty zaručených minimálních mezd a periodické revize výše těchto mezd s ohledem na ekonomický vývoj. S přihlédnutím k rostoucí aktuálnosti tohoto problému, jehož řešení se jeví naléhavé zejména v rozvojových zemích, došlo v r. 1970 na půdě Mezinárodní organizace práce k přijetí úmluvy č. 131 a doporučení č. 135 o mechanismech určování minimální mzdy, zejména v zemích rozvojových. Přijetí této úmluvy nesleduje za cíl revizi dosavadních úmluv týkajících se minimálních mezd, jejichž platnost nebyla dotčena, nýbrž řešení problému záruky minimálních mezd se zřetelem k ekonomickým a sociálním faktorům, které se projeví v nedávném vývoji. Je pozoruhodné, že v diskusích k návrhu této úmluvy se většina vládních delegátů kapitalistických

⁶¹⁾ Srov. Jean Mouly, L'évolution des politiques des salaires, *Revue International du Travail* 1/1969.

⁶²⁾ Srov. Chesworth, Introduction des salaires minimaux au Tanganyika, *Revue International du Travail* 1/67, str. 47; J. P. Arlès, Les salaires minimaux au Congo, *Revue International du Travail*, no. 4/67, str. 429; Nadr Atasi, Fixation des salaires minimaux et structure des salaires en Syrie, *Revue International du Travail*, no. 4/1968, str. 371.

zemí snažila zdůrazňovat, že k řešení vytyčeného problému nepřispěje přijetí nové úmluvy Mezinárodní organizace práce a že by bylo vhodnější omezit se pouze na přijetí doporučení, které by obsahovalo ustanovení umožňující velmi pružnou aplikaci. Toto tvrzení se tito delegáti pokoušeli podpořit úvahami o tom, že problém minimálních mezd je vcelku uspokojivě řešen v průmyslově vyspělých státech prostřednictvím kolektivních smluv, takže praktický význam může mít jeho nová úprava v mezinárodním právním instrumentu pouze pro rozvojové země.⁶³⁾ Delegáti Sovětského svazu a také Ukrajinské a Běloruské svazové republiky (tyto republiky jsou vedle SSSR rovněž členy MOP) naproti tomu rozhodně poukazovali na to, že zakotvení jednotného zákonem zaručeného minima mzdy má důležitý význam ve všech zemích světa. Současně navrhovali, aby v textu úmluvy byl zakotven princip zákazu výplaty minimální mzdy v naturálních (ať plně či částečně), princip, že minimální mzda nepodléhá žádnému zdanění a princip periodických úprav výše minimální mzdy s přihlédnutím k vývoji životních nákladů. I když se zařazení těchto velmi progresivních zásad do textu úmluvy nakonec nepodařilo prosadit, přinesla úmluva č. 131 z r. 1970 řadu nových významných prvků do koncepce metod určování minimálních mezd. Je to zejména prvek zakotvení minimálních mzdových sazeb formou práva (pramenem práva), která má sílu zákona, prvek vytyčení určitých kritérií sociálního i ekonomického rázu, jež by při stanovení výše minimálních mezd měla být přednostně brána v úvahu, a prvek občasné revize výše stanovených minimálních sazeb. Proti konvenci č. 26 z r. 1928 předvídá také konvence č. 131 podstatně širší rozsah působnosti soustav minimálních mezd, kterými mají být chráněny všechny skupiny námezdně pracujících, jejichž podmínky zaměstnávání jsou takové, že tuto ochranu vyžadují. Tím se však nezamezuje tomu, aby např. pracovníci nižších nebo též vyšších věkových kategorií a pracovníci se sníženými fyzickými či duševními schopnostmi mohli být legislativou daného státu nebo rozhodnutím kompetentního orgánu vylučováni z působnosti platné úpravy minimální sazby mzdy, což bývá v kapitalistických státech častým zjevem. Vychází se totiž z toho, že vztahovat záruky minimální mzdy na takové kategorie pracovníků by mohlo mít za následek, že by je zaměstnavatelé odmítali zaměstnávat.

S ohledem na dosavadní praxi, rozšířenou v poměrně značném počtu zemí, umožňuje úmluva č. 131 i doporučení č. 135 používat buď odvětvových systémů určování minimálních mezd (resp. systémů vztahujících se na určité profesionální kategorie), nebo systému jednotné minimální mzdy, avšak s diferencovaností uvnitř tohoto systému, založenou na teritoriálním

⁶³⁾ Srov. Rapport V(2), BIT, Genève 1970, Mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement. Nevyřešeným problémem zůstává i v průmyslově vyspělých kapitalistických zemích velmi nízká životní úroveň námezdně pracujících, kteří nejsou státními příslušníky dané země, nízká životní úroveň zemědělských dělníků, osob sloužících v domácnostech i pracovníků zaměstnaných v malých podnicích; srov. La pauvreté et les niveaux de vie minima, BIT, Genève 1970.

hledisku (v jednotlivých územních celcích, kde jsou životní náklady na různé úrovni, mohou platit různé minimální sazby mzdy).

Četné výhrady, které byly vznášeny vládními delegáty kapitalistických zemí při projednávání úmluvy č. 131 z r. 1970 a doporučení, které ji doplňuje, naznačují, že lze mít vážné pochybnosti o tom, zda budou nové prvky v oblasti regulace výše mezd, směřující k ochraně dosaženého životního standardu nebo k získání přiměřeného životního standardu odpovídajícího základním potřebám pracovníků a jejich rodin, v praxi kapitalistických zemí (ať již průmyslově vyspělých, či rozvojových) důsledně uplatňovány. Pro většinu průmyslově vyspělých kapitalistických států zůstává i nadále typická snaha státní moci vyhnout se hlubším zásahům do sféry určování výše mezd, které by mohly mít za následek podstatné snížení míry zisku dosahované podnikateli.⁶⁴⁾

EVA NOVOTNÁ

A PROPOS DE LA CONCEPTION DU SALAIRE DANS LE DROIT DU TRAVAIL DES PAYS CAPITALISTES

RÉSUMÉ

Les immenses valeurs que crée la force de travail humaine jointe aux moyens des techniques modernes et exploitant les acquisitions de nombre de branches scientifiques sont, dans les Etats capitalistes, la source de profits croissants des employeurs, par rapport auxquels le montant des salaires, tout en s'élevant progressivement, est incomparablement bas. Dans les conditions des rapports de production capitalistes, l'essence de la rémunération du travail ne change pas; la valeur réelle de la force de travail demeure supérieure au salaire. Toutefois, le fait de la croissance progressive des salaires est souvent exploité pour dissimuler les contradictions antagonistes du capitalisme contemporain.

Le problème des salaires et de leur montant devient actuel depuis les commencements du processus d'industrialisation parallèlement à la croissance du nombre des travailleurs salariés. La théorie ainsi que la pratique juridiques bourgeoises envisageaient le salaire comme contre-prestation de la part de l'employeur pour lequel le salarié a exécuté le travail. Le travail exécuté était la cause du versement du salaire tandis qu'aux cas où le travail n'a pas été exécuté l'employeur était libéré de l'obligation de verser le salaire. Le montant du salaire, au point de la vue de la législation débattu librement par les participants au contrat de louage de service, mais en réalité fixé au travailleur par la volonté de l'employeur, était tel qu'il conduisait à l'asservissement des travailleurs salariés. Parallèlement à la croissance de la prise de conscience des travailleurs et au progrès de l'organisation du mouvement ouvrier dans le cours du XIX^e siècle commencent à apparaître et à prendre de l'intensité des revendications de salaire formulées souvent par la devise du „juste salaire“. Comparée aux autres questions du droit du travail, la réglementation des questions relatives au salaire apparaît bien tardivement dans la législation du travail. Ce n'est qu'à la fin du XIX^e et au commencement du XX^e siècle que les dispositions relatives à l'obligation de l'employeur de verser le salaire, désignées quelquefois globalement sous

⁶⁴⁾ Srov. Frederic Meyers, Wages Policy: „The Role of the State and of Employer and Employee Organisations“, General Report, 7th International Congress for Labour Law and Social Security, Warsaw 1970.

le nom de „protection du salaire“, deviennent partie intégrante de la législation du travail de certains Etats. Or, il se révèle en même temps que la réglementation législative des questions de salaire n'a pas beaucoup d'espoir d'étendre son envergure matérielle. Les questions les plus importantes de la problématique du salaire, en particulier celles relatives à la fixation du montant des salaires, sont réglées par les conventions collectives. C'est justement la plate-forme des conventions collectives permettant d'exercer une certaine pression sur le patronat, et cela souvent en liaison avec les progrès de l'organisation et la résolution révolutionnaire toujours plus ferme des ouvriers qui est devenue le théâtre de la progression ultérieure dans la sphère de la problématique de salaire.

Dans la période d'après la seconde guerre mondiale une série d'éléments nouveaux apparaît dans les réglementations de salaire des Etats capitalistes. Cependant, on peut dire d'une manière générale que ces éléments nouveaux ne représentent pas la naissance de tendances qui soient tout autres que celles qui apparaissaient déjà dans l'évolution d'avant la première guerre mondiale, mais plutôt l'approfondissement de certains aspects de ces tendances et leur élargissement sous forme de l'accroissement d'éléments nouveaux. Les tendances visant à la naissance de nouvelles composantes du salaire, à accorder les garanties du salaire respectivement l'indemnité de salaire en cas des absences excusables au travail, à l'établissement du régime juridique de la protection du salaire et à une certaine régulation du montant des salaires, ne s'évanouissent pas mais elles sont sujettes, dans l'évolution ultérieure, à certaines modifications.

Dans la littérature, on commence à souligner la conception plus large du salaire laquelle ne comprend plus le salaire comme simple contre-prestation accordée par l'employeur en contrepartie du travail fourni mais comme l'ensemble des avantages de différente nature que le travailleur acquiert à l'occasion de l'exercice de l'emploi. Cette conception procède de ce que le salaire n'est plus inséparablement lié à la quantité de travail fourni, ce que ses partisans s'efforcent de prouver sur le fait que dans nombre de cas le versement du salaire est garanti au travailleur même alors qu'il n'a pas exécuté le travail et sur le fait du procès progressif de mensualisation du versement du salaire et de l'abandon progressif du salaire aux pièces tel qu'il a été utilisé avant la seconde guerre mondiale. De même, on ne considère plus comme trait caractéristique son ordre forfaitaire; c'est le salaire de base seul qui conserve ce caractère alors que d'autres composantes du salaire, telles que par ex. les parts dans les résultats de la gestion économique, les parts ou primes au titre du bénéfice réalisé, de l'accroissement de la productivité du travail et similaires sont dépendantes de la situation économique de l'employeur. Un certain élément variable, un certain hasard dépendant des oscillations économiques sont donc importés dans la structure des salaires.

Dans le processus de l'accroissement des éléments accessoires du salaire la branche la plus jeune est représentée par les sommes accordées aux travailleurs au titre des résultats favorables réalisés par l'entreprise de l'employeur. Or, on ne reconnaît pas aux travailleurs le droit de contrôler le chiffre réel du bénéfice net lequel doit servir de base pour calculer les parts revenant aux travailleurs. Il en résulte pour l'employeur le moyen de feindre un passif plus élevé et d'accuser le bénéfice moindre qu'il n'est en réalité; de ce fait la réalisation du droit à la part dans les bénéfices devient considérablement illusoire. La naissance de l'institution des parts a été largement exploitée pour masquer les contradictions antagonistes sur le plan de classe du mode de production capitaliste. Différentes conceptions prenaient naissance prêchant l'intégration des intérêts des travailleurs dans la sphère d'intérêt de l'entreprise de l'employeur, la transformation du salarié en co-entrepreneur. Les faits ont montré que l'utilisation des différents systèmes de versement des parts avait une influence considérable en tant que stimulant sur le rendement des travailleurs et sur leur attitude envers l'accomplissement des obligations de travail ce dont profitent économiquement en premier lieu les employeurs. Des craintes et des doutes considérables se manifestant du côté des travailleurs provoquent des tendances des employeurs — trouvant leur reflet même dans certaines prescriptions — de ne pas verser aux travailleurs les parts

en argent mais de les déposer en vue de différentes fins. En littérature, ces tendances ont trouvé leur expression par ex. dans la conception du salaire dit investi. Selon cette conception il est désirable, vu la nécessité de comprimer les tendances d'inflation, de ne pas verser aux travailleurs le salaire tout entier (en particulier les parts) en argent, mais de déposer certaines sommes de salaire à des comptes spéciaux, de les employer pour acheter des actions, des obligations différentes, des titres hypothécaires etc. Les travailleurs deviennent ainsi, selon cette conception, des créanciers de l'entreprise, ou co-investisseurs de l'employeur. En réalité, on enlève de cette façon aux travailleurs la possibilité de l'élévation immédiate de leur niveau de vie et on transfère sur leur dos le risque des oscillations de l'économie capitaliste.

Certaines mesures allant à l'encontre de la croissance des tendances d'inflation qui ont été prises dans nombre des pays capitalistes dans la période d'après-guerre se sont révélées en majeure partie peu efficaces. Ce qui devenait très actuel en cette connexité, ce fut le problème du maintien de la valeur réelle des salaires versés; les organisations syndicales se sont mis à accentuer la nécessité de chercher la solution de ce problème. En pratique se développait l'application des différentes procédures d'indexation qui procédaient de la liaison des salaires minima garantis plus haut ou bien à des variations de la croissance de la productivité du travail (dans les branches individuelles ou dans l'économie nationale en général), ou bien à des variations de certains prix ou du coût global de la vie, ou bien à la croissance de la masse globale des revenus et aux relations entre les niveaux de revenus obtenus dans les différentes branches. Or, la législation et la jurisprudence n'ont pas toujours favorablement réagi aux clauses d'indexation fixées dans les conventions collectives. Une différenciation se produisait entre les clauses d'indexation admissibles (c.-à-d. tolérées par la prescription juridique ou bien considérées par la jurisprudence comme n'étant pas contraire à l'intérêt public) d'une part et les clauses illégales auxquelles on ne peut reconnaître aucun effet juridique d'autre part.

Dans les pays en voie de développement où sont utilisées différentes méthodes pour fixer les taux de salaire minima, les efforts des travailleurs et de leurs organisations syndicales pour élever ces taux se heurtent aux objections des employeurs et de leurs organisations, et même de la part des organes d'Etat, se réfèrent à ce que le niveau de vie des salariés, même de ceux qui ne touchent que le salaire répondant au taux de salaire minimum garanti, est substantiellement supérieur à celui des populations dans les régions non industrialisées et non urbanisées qui gagnent leur vie d'une manière traditionnelle. Le répugnance considérable des employeurs à accepter la croissance des taux de salaire et conditionnée avant tout par la situation, favorable pour eux, existant sur le marché de la main-d'œuvre où en général la demande d'occasions de travail surpasse expressivement leur offre.

Les tendances visant l'ajustement périodique des salaires minima ont trouvé leur expression dans le texte de la convention, récemment adoptée, de l'Organisation internationale du travail (Convention No 131, 1970). Les éléments neufs dans le domaine de la régulation du montant des salaires visant la protection du standard de vie obtenu ne s'imposent pas facilement même dans les pays capitalistes avancés. Ce qui reste, même à l'avenir, typique de la majeure partie de ces pays, c'est l'effort du pouvoir d'Etat d'éviter les interventions poussées dans la sphère de la fixation du montant des salaires qui pourraient entraîner l'abaissement substantiel du taux du bénéfice acquis par les entrepreneurs.