

## **NĚKTERÉ NEGATIVNÍ ASPEKTY ZÁSAHŮ DO PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ**

JOHAN SCHWEIGL

Právnická fakulta, Masarykova Univerzita, Brno, Česká republika

### **Abstract in original language**

Autor ve svém příspěvku načrtává negativní aspekty zásahů do pracovně právních vztahů, přičemž poukazuje na střet dvou rovin, z nichž lze nahlížet na regulaci pracovněprávních vztahů. Především přístup utilitaristický a etický. V části "utilitaristické" se věnuje především negativním následkům regulace tzv. minimální mzdy.

### **Key words in original language**

Pracovněprávní vztahy; pracovní právo; institut minimální mzdy; Milton Friedman; Murray Rothbard.

### **Abstract**

The author has outlined the negative aspects of interfering with employment relationships by presenting two approaches to regulation of employment relationships – (1) especially the utilitarian approach and (2) marginally even the ethical approach. In the “utilitarian” chapter, the author deals especially with economic aspects of such regulations. Especially he explains the negative effects of minimum wage laws.

### **Key words**

Employment relationships; labor law; minimum wage laws; legitimacy of law; Milton Friedman; Murray Rothbard.

„Je skutečností, že [vládní] programy, které jsou označovány jako ve prospěch chudých a těch, co potřebují pomoc, mají skoro vždy naprosto opačný efekt, než jaký byl zamýšlen těmi, kteří je v dobré víře předkládali.“

Milton Friedman<sup>1</sup>

Na regulaci společenských vztahů, která je vždy nějakou formou zásahu do autonomie vůle subjektů těchto vztahů, lze nahlížet z různých pozic. Tento krátký příspěvek načrtává především přístup utilitaristický, přičemž nejsou

---

<sup>1</sup> You tube web: Friedman on Minimum Wage, Milton Friedman, Dostupné zde: [http://www.youtube.com/watch?v=ca8Z\\_\\_o52sk&feature=related](http://www.youtube.com/watch?v=ca8Z__o52sk&feature=related).

opomenuty ani některé aspekty etické. Toto je předvedeno na některých obecných institutech pracovního práva.

Pracovní právo je relativně mladým právním odvětvím soukromého práva s mnoha aspekty veřejnoprávními, které přes svoji samostatnost úzce souvisí i s jinými právními odvětvími, obzvláště občanským právem, resp. law of contract (což se odráží v tzv. „at-will principle“,<sup>2</sup> který je uplatňován v USA). Principiálně vzato, vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je smluvním vztahem, jehož přímým předmětem jsou práva a povinnosti smluvních stran a nepřímým předmětem samotná práce poskytnutá zaměstnancem a samotná odměna placená zaměstnavatelem. „Pracovněprávním vztahem je společenský vztah, v němž jeho subjekty (účastníci), vystupují jako nositelé subjektivních práv a subjektivních povinností.“<sup>3</sup>

Prostřednictvím legislativních opatření je ovšem stále více a více narušován původní princip autonomie vůle, na základě kterého pracovněprávní vztahy, resp. společenské vztahy, jejichž předmětem byla vzájemná práva a povinnosti stran pracovní smlouvy, vznikaly a prohlubuje se regulativní funkce práva, která stanovuje maximální možnou míru autonomie vůle subjektů.<sup>4</sup> K podobným regulacím, podobně, jako tomu je u spotřebitelského práva, dochází často ve jménu „ochrany zaměstnance“, jakožto „slabší“ strany právního vztahu. V tomto krátkém příspěvku budou analyzovány některé z právních institutů pracovního práva, které opírají svůj účel o „ochranu“ zaměstnance, přičemž bude poukázáno na to, že takové regulace mnohdy škodí těm, které, jak sami deklarují, mají chránit – tedy zaměstnancům.

## Minimální mzda

---

<sup>2</sup> Princip *at-will* lze definovat následovně: jakékoliv zaměstnávání je chápáno jako *dle libosti, libovolné*; to znamená, že zaměstnavatel je svoboden propustit jednotlivce „z dobrého důvodu, špatného důvodu, či bez důvodu a zaměstnanec je stejně svobodný dát výpověď, stávkovat či jakkoliv jinak zanechat práce. In Mark A. Rothstein, Andria S. Knapp & Lance Liebman, *Cases and Materials on Employment Law* (New York: Foundation Press, 1987), 738 in Wikipedia web: At-will Employment. Dostupné zde: [http://en.wikipedia.org/wiki/At-will\\_employment](http://en.wikipedia.org/wiki/At-will_employment)

<sup>3</sup> GALVAS Pracovní právo, Brno: Doplněk, s. 128, ISBN: 80-7239-173-9.

<sup>4</sup> Ibid. 129.

„Zatímco označovaným cílem zákonů stanovujících výši minimální mzdy je zlepšit příjmy mezních zaměstnanců, skutečný efekt je přesně opačný – učiní je to nezaměstnatelnými za zákonem stanovenou výši mzdy.“

Murray N. Rothbard<sup>5</sup>

Zákony stanovující hranici minimální mzdy jsou předkládány ze dvou základních pohnutek – ze záměrů „dobře“ míněných, a těch ostatních (viz dále). Nicméně, ať již je záměr takové „ochrany“ jakýkoli, tak důsledky jsou v podstatě totožné.

Kritika:

Institut minimální mzdy způsobuje nezaměstnanost, prohlubuje sociální rozdíly ve společnosti – prohlubuje chudobu a zdražuje produkty pro ostatní spotřebitele.

„Pokud by byl stát nezasáhl a nevyhlásil civilizovanou hranici, která stanovuje limit, pod nějž žádný slušný člověk nemůže jít, když platí jiné lidské bytosti za její práci, tak rozmarní zaměstnavatelé by se předbíhali při snižování platů“<sup>6</sup> – mohl by být definován názor první skupiny zastánců stanovení minimální mzdy. Jak upozorňuje Robert Murphy, tak tento předpoklad je chybný hned z mnoha pohledů. V první řadě je třeba se ptát, proč všichni zaměstnanci nepracují za minimální mzdu – proč například soukromé nemocnice neplatí minimální mzdu špičkovým chirurgům? „Očividnou odpovědí je, že existence konkurence zabraňuje takovémuto absurdním závěrům.“<sup>7</sup> Pokud by ale opravdu v nějakém sektoru byli zaměstnanci placeni mnohem méně, což by zaměstnavatelům přinášelo značný zisk, tak by taková situace byla především impulzem pro nové soutěžící vstoupit na trh a operovat ve stejném sektoru. K tomu, aby své získali zaměstnance, by jim museli nabídnout vyšší protiplnění za jejich služby – práci. Jak uzavírá Murphy, tak „tento proces by pokračoval tak dlouho, dokud by zaměstnancům nebylo skutečně placeno to, jakou mají pro své zaměstnavatele jejich službu hodnotu.“<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> ROTHBARD, M. *Man, Economy, and State and Power and Market*, Auburn : Ludwig von Mises Institute, s. 1114, ISBN: 0-945466-30-7.

<sup>6</sup> MURPHY, R.P. *The Politically Incorrect Guide to Capitalism*, Washington DC: Regnery Publishing, s. 23-24, ISBN: 978-1-59698-504-9.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

Krom toho je vhodné zmínit i další aspekt podobné situace, která se může čas od času objevit v určitém sektoru ekonomiky. V okamžiku, kdy má zaměstnavatel - v porovnání s jinými sektory - velmi vysoké zisky z toho důvodu, že platí „málo“ svým zaměstnancům, tak mezi těmi, kteří mohou vstoupit na trh jako nový zaměstnavatelé a podobné situace využít, se mohou vyskytnout i bývalí zaměstnanci, kteří mají potřebné know-how o určité činnosti. A v této souvislosti je vhodné připomenout i slova Richarda Cobdena, že „když na jednoho zaměstnavatele jsou dva dělníci, tak mzdy klesají, ale když jsou dva zaměstnavatelé na jednoho dělníka, mzdy rostou.“<sup>9</sup> Jinými slovy narůstající počet zaměstnavatelů a s tím i rostoucí poptávka po dělnících, budou sami vytvářet tlak na růst mezd. Důležité je tedy umožnit především volný, resp. co nejméně omezený vstup na trh pro nové soutěžící, raději než stanovovat minimální výši mzdy.

Friedman připomíná, že to byla právě nejhůře placená zaměstnání, tak která nevyžadují příliš praxe a dovedností, která sloužila jako odrazový můstek či „tréninkový prostor“ pro pracovníky bez speciálních znalostí a dovedností. Zákony stanovující minimální mzdu však toto znemožnily. V okamžiku, kdy zaměstnavatel nemohl ocenit řádně služby nabízené zaměstnanci (práci), nezbývalo mu nic jiného, než takovou práci nevyužívat. Podobné zákony tudíž uměle způsobují nezaměstnanost a diskriminují pracovníky s nejmenšími dovednostmi. Slovy profesora Friedmana, to, co institut minimální mzdy zajistil, je maximálně to, že lidé, jejichž pracovní dovednosti nejsou dostatečné k výši zákonem stanovené výše minimální mzdy, budou nezaměstnaní,<sup>10</sup> resp. zákon zaměstnavatelům říká, musíte diskriminovat ty, kteří nemají dostatečné dovednosti.

Zavedení minimální výše mzdy je tedy nerozlučně spjata s nárůstem nezaměstnanosti. „Co se stane, když se vláda rozhodne nastavit výši minimální mzdy na pět dolarů na hodinu a potrestat tak všechny ty, co se snaží zaměstnávat za tři dolary na hodinu? Rozhodne se takové společnosti vyrovnat rozdíl a ztratit dva dolary za hodinu na každém zaměstnanci, kterého se to týká? Taková společnost propustí část svých zaměstnanců a bude tlačit na zbývající, aby byli produktivnější.“<sup>11</sup> Možná se navýší produktivita, ale na čí úkor? Jsou zaměstnanci opravdu takovými regulacemi chráněni? Nebudou se zaměstnavatelé (výrobci či prodávající) snažit navýšit ceny svých produktů? A pokud ano, což je při vyšších nákladech na pracovní sílu pravděpodobné, koho se vyšší ceny nejvíce dotknou?

---

<sup>9</sup> TUCKER, B. *Individual Liberty*, New York : Vanguard Presss, 1927,s.11 .

<sup>10</sup> FRIEDMAN, M. *ibid.*

<sup>11</sup> MURPHY, R.P., *Ibid.* S. 24-25.

Pro větší ilustraci se podívejme na následující příklad. Jsme vlastníky restaurace a potřebujeme obsadit místo kuchaře. Dále sháníme osobu, které by se nám starala o účetnictví. Představme si, že jsme limitováni částkou 100 dolarů denně – více platit nemůžeme, protože jinak by nám podnikání nepřinášelo takový zisk, abychom se rozhodli i na dále naši restauraci provozovat. Na konkurz přijdou tři osoby. Osoba A – kuchař. Ten prohlásil, že nebude pracovat za méně, než 40 dolarů na den. Dále osoba B – účetní, který si žádá také 40 dolarů na den. Poslední osoba C – kuchař, který má zkušenosti i s účetnictvím a je ochoten přes den pracovat jako kuchař a po večerech nám dělat účetnictví si je vědom své hodnoty a požaduje 90 dolarů na den. Odhlédneme-li od výhod či nevýhod, které jsou spojeny se zaměstnáním jedné či dvou osob a předpokládáme-li, že výkon méně kvalifikovaného kuchaře A je pro naše účely dostačující, tak se pravděpodobně rozhodneme zaměstnat osoby A a B, jelikož naše výdaje na jejich služby budou činit 80 dolarů. Osoba C by pro nás byla o 10 dolarů dražší. Jinými slovy, dali jsme práci osobám méně kvalifikovaným (ovšem levnějším) a vytvořili jsme dvě pracovní místa. Nyní se podívejme na situaci, kdy existuje hranice stanovující minimální mzdu na 50 dolarů denně. Koho zaměstnáme nyní? Osoby A a B, jimž bychom museli platit 2 x 50 dolarů, tedy 100 denně nebo osobu C, které zaplatíme jen 90 dolarů? Pravděpodobně se rozhodneme pro osobu C, čímž vytvoříme o jedno pracovní místo méně a zaměstnáme jednoho více kvalifikovaného na místo dvou méně kvalifikovaných. Koho tedy podobné právní předpisy skutečně chrání?

Uvažujme dále, a co když bude minimální mzda stanovena na hranici 55 dolarů denně. Můžeme si zaměstnat osoby A a B? Nemůžeme, a kdyby se neobjevila osoba C, tak bychom svoji restauraci museli zavřít. Popřípadě navýšit ceny pokrmů, které prodáváme. Koho by se to nejvíce dotklo? A co, kdyby se osoba C opravdu objevila a navrhla, že za 90 dolarů bude vykonávat funkci kuchaře i účetního, avšak další normy pracovního práva údajně „chrání“ zaměstnance – omezení maximální výše odpracovaných hodin, resp. omezení počtu přesčasových hodin – by nás nutily osobu C odmítnout. Chránily by ji v tomto případě pracovněprávní předpisy? Nechránily, poškodily by osobu C, zaměstnavatele i spotřebitele (v tomto případě hosty).

Jak připomíná Milton Friedman, tak existuje ještě druhá skupina zastánců právních předpisů stanovujících minimální výši mzdy. Na rozdíl od těch prvních, tito nemají čisté úmysly a představitelé první skupiny často zneužívají ke svému prospěchu. Jedná se o představitelé odborových svazů, resp. odborů, kteří usilují o to, aby prostřednictvím zákonů stanovujících minimální mzdu byla omezena jejich konkurence, kterou tvoří méně kvalifikovaní a tudíž levnější pracovníky.<sup>12</sup> Ve Spojených státech patřili

---

<sup>12</sup> FRIEDMAN, M. Ibid.

mezi největší zastánce zákonné regulace minimální mzdy představitelé hlavního (dnes již neexistujícího) odborového svazu Americké Federace Práce,<sup>13</sup> přičemž „sotva existuje nějaký jejich člen, jehož příjem by se přibližoval minimální hranici mzdy. A navzdory veškerým slovům o tom, jak pomáhají chudým, tak podporovali zákonnou minimální mzdu ze zcela odlišných důvodů: protože ta chrání členy jejich odborů od konkurence, kterou představují méně kvalifikovaní lidé.“<sup>14</sup>

Z pohledu principů laissez-faire, je regulace minimální výše mzdy nepřijatelná: jedná se o neodmítnutelný zásah do autonomie vůle jednotlivců a jejich vlastnictví. Mezi hlavní její důsledky patří:

- 1) omezení autonomie vůle obou stran smluvního vztahu – zde se nejedná ani tak o důsledek, jako o bezprostřední zásah (tedy možnosti učinit sám své odpovědné rozhodnutí – etický aspekt – je legitimní funkcí státu zasahovat do pracovních vztahů?<sup>15</sup>);
- 2) diskriminace zaměstnanců s nízkými dovednostmi – pokud jejich dovednosti, resp. služby, které mohou nabídnout, nedosahují hodnoty zákonem stanovené hranice, pak se nevyplatí je zaměstnávat;
- 3) růst nezaměstnanosti – viz předchozí bod;
- 4) vyšší náklady pro spotřebitele – vyšší náklady zaměstnavatele se odrážejí ve vyšší konečné ceně, kterou platí spotřebitel;
- 5) prohlubování chudoby – úzce souvisí s bodem č. 3;
- 6) vytváření základu pro podobné omezující regulace – jedna z mnoha dalších regulací, jejíž existencí může být argumentováno, při tvorbě nových podobných regulací, de facto se jedná o cenovou regulaci, která může být rozšiřována i na další služby, resp. produkty.

### **Literature:**

- TUCKER, B. Individual Liberty, New York : Vanguard Press, 1927, s.11
- MURPHY, R.P. The Politically Incorrect Guide to Capitalism, Washington DC: Regnery Publishing, s. 23-24, ISBN: 978-1-59698-504-9

---

<sup>13</sup> The American Federation of Labor.

<sup>14</sup> <http://www.youtube.com/watch?v=x6e8Pa6-IZU>. Tučný text – autor.

<sup>15</sup> Více v: ROTHBARD M. Etika svobody.

*Dny práva – 2010 – Days of Law, 1. ed. Brno : Masaryk University, 2010*  
*<http://www.law.muni.cz/content/cs/proceedings/>*

- ROTHBARD, M. Man, Economy, and State and Power and Market,  
Auburn : Ludwig von Mises Institute, s. 1114, ISBN: 0-945466-30-7

- GALVAS Pracovní právo, Brno: Doplněk, s. 128, ISBN: 80-7239-173-9

**Contact – email**

*[eurotrading@email.cz](mailto:eurotrading@email.cz)*