

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Katedra systematické teologie

Diplomová práce

Ing. Pavel Imriš, Ph.D.

Spravedlivá mzda v průběhu historie a dnes

vedoucí práce: ThLic. ICLic. Vladimír Filo

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedl v seznamu pramenů, zdrojů a literatury, oddíl bibliografie.

Brno 4. dubna 2012

(Pavel Imriš)

Velký dík patří panu ThLic. ICLic. Vladimíru Filovi nejenom za odborné vedení práce a cenné rady, ale také za jeho vstřícnost a dokonalé projevení křesťanské lásky k bližnímu.

Obsah

Úvod	1
1. Práce a odměna za ni	2
1.1 Vymezení základních pojmů	3
1.1.1 Definice lidské práce	3
1.1.2 Vztahy související s prací	4
1.1.3 Odměna za práci, mzda a plat	5
1.1.4 Právní úprava pracovních vztahů	6
2. Mzda	8
2.1 Funkce mzdy	8
2.1.1 Alimentační funkce mzdy	8
2.1.2 Kompenzační funkce mzdy	9
2.1.3 Regulační funkce mzdy	9
2.1.4 Motivační funkce mzdy	10
2.2 Ochrana mzdy	11
2.2.1 Minimální mzda	11
2.2.2 Zaručená mzda	11
2.2.3 Minimální výše zákonných příplatků a odměn	13
2.2.4 Ochrana splatné mzdy	13
2.3 Princip spravedlivé odměny v sekulárním právu	14
2.3.1 Práce stejné hodnoty	15
2.3.2 Rovný přístup bez diskriminace	16
2.4 Nástroje pro dosažení spravedlivé odměny za vykonanou práci	16
2.4.1 Časová mzda	17
2.4.2 Úkolová mzda	18
2.4.3 Podílová a provizní mzda	18
2.4.4 Příplatky a zvláštní formy mzdy	19
2.4.5 Naturální mzda	19
2.4.6 Mzdový systém	20
2.4.7 Princip dohody	20
3. Spravedlnost	22
3.1 Spravedlnost jako pojem	22
3.2 Formy spravedlnosti	23

3.3	Sociální spravedlnost	24
3.4	Církev a spravedlnost	26
4.	Spravedlivá mzda	28
4.1	Mzda a sociální nauka Církve	29
4.1.1	Mzda jako cena práce	30
4.1.2	Mzda jako odměna za vykonanou práci	31
4.2	Formy mzdy a sociální nauka Církve	31
4.3	Stanovení spravedlivé výše mzdy	32
4.3.1	Mzdový konflikt a jeho řešení	32
4.3.2	Určování výše mzdy	33
4.4	Kritéria spravedlivé mzdy	34
4.4.1	Spravedlivá mzda a zaměstnanec	36
4.4.2	Spravedlivá mzda a zaměstnavatel	39
4.4.3	Spravedlivá mzda a podmínky práce	41
4.4.4	Spravedlivá mzda a stav národního hospodářství	43
4.4.5	Spravedlivá mzda a mezinárodní společenství	45
4.4.6	Aplikace jednotlivých kritérií	47
5.	Současná společnost a spravedlivá mzda	48
5.1	Globalizovaná společnost	50
5.1.1	Společné dobro a jeho dosažitelnost	52
5.1.2	Peněžní a fiskální systém	57
5.1.3	Fyzická ekonomie	62
5.1.4	Životní prostředí	62
5.1.5	Účinnost ochrany zájmů zaměstnanců	64
5.2	Mzdy versus platy a jiné příjmy	65
5.2.1	Státní a soukromá sféra hospodaření	68
5.2.2	Důchodové, zdravotní a sociální zabezpečení	68
5.2.3	Příjmy ve státní správě a mezinárodních společenstvích	69
5.2.4	Nelegální příjmy	70
5.3	Proměna spravedlivé mzdy v čase	71
	Závěr	73
	Bibliografie	74
	Seznam použitých zkratk	80

Úvod

Současný styl života, technologické možnosti výroby a na všech úrovních propojený svět způsobují, že odměna za práci, resp. její výše, zásadním způsobem ovlivňují život pracujících a jejich rodin. Mzda jako odměna za práci se stala jedním z ústředních témat mezilidských vztahů a společenských procesů. Národní ekonomiky jsou na mzdách přímo závislé, výše mezd ovlivňuje společenské a ekonomické procesy na mezinárodní úrovni. Mzda se bytostně dotýká člověka v celém spektru možných dopadů.

Autor této práce původně absolvoval technický obor se zaměřením na ekonomiku a řízení strojírenské výroby a během své praxe byl opakovaně konfrontován s různými mzdovými principy a způsoby určování výše mezd, které měly zajistit více či méně naplnění obecných zásad spravedlnosti. Protože však vždy pokusy nalézt spravedlnost narážely na určité bariéry, uvítal autor možnost posoudit otázku mzdy z pohledu sociální nauky Církve.

Církev se věnuje člověku již téměř dva tisíce roků, a proto otázku existence člověka a smyslu jeho života vidí komplexně a univerzálně. Ve smyslu existence a poslání Církve, které jí Kristus svěřil, je aplikace jednotlivých principů sociální nauky Církve na hodnocení významu a výše mzdy vždy skutečně univerzální a nepodléhá vlivu jakéhokoliv sociálního či politického systému. Tato práce se tudíž nebude dotýkat konkrétních odborných témat a hlouběji se zabývat konkrétními právními a ekonomickými aspekty určitého systému, ale bude hledat k existujícím problémům cesty odpovídající Božímu plánu s člověkem a s celým stvořeným světem, který Bůh člověku dal do správy a k užítku.

Práce je členěna do pěti kapitol, ve kterých jsou nejprve vysvětleny základní pojmy a popsány základní charakteristiky a funkce mzdy. Prostor je věnován i základním právním aspektům ochrany mzdy a nastínění aplikace nástrojů pro dosažení spravedlivé odměny za práci. Samostatná kapitola je věnována fenoménu spravedlnosti jako takové, stejně tak je samostatná kapitola věnována otázce spravedlivosti mzdy. Závěrečná kapitola se pokouší shrnout jednotlivé pohledy na mzdu v dnešním globalizovaném světě a nastínit proměnu spravedlivé mzdy v čase.

Laskavého čtenáře si pak autor dovoluje požádat o trpělivost a nutnou dávku nadhledu, neboť se poprvé odvažuje na jemu dosud neznámý terén a s pevnou vírou a jasnou vizí se mnohdy neumělými slovy pokouší na několika málo stranách popsat nepopsatelnou plnost, hloubku a dokonalost Božího stvoření v protikladu k výsledkům lidského konání.

1. Práce a odměna za ni

Práce provází člověka od chvíle spáchání prvotního hříchu,¹ v počátcích jistě jen pro zachování samotného života, tedy pro zajištění základních individuálních potřeb, především pak stravy. Ve světle Božího záměru je však nutné vidět, že Bůh již první lidi pověřil obděláváním země,² neboť lidem svěřil materiální dobra ne proto, aby zůstal netknutým majetkem, ale proto, aby je zpracovávali a rozmnožovali.³ Teprve později při zvyšujícím se počtu lidských jedinců docházelo k fenoménu specializace práce, resp. pracovních činností, a to zřejmě na základě fyzických a psychických dispozic jednotlivých lidí a podle konkrétních životních podmínek a dostupnosti primárních zdrojů v daném místě. Specializace lidských činností pak nutně otevřela cestu k nové rovině vztahů mezi lidmi. Přichází obchod ve formě směny a jistě i naturální odměny.

Další zvyšování počtu lidských jedinců spolu se zvyšující se specializací práce, jejíž výsledky jistě alespoň někdy dovolily lidem vytvářet si zásoby nad nutnost danou střídáním ročních období, otevřelo cestu k doplnění a později i náhradě směnného obchodu a naturálních odměn směnou za určité zboží relativně konstantní hodnoty a značné trvanlivosti, které tak poprvé plnilo úlohu platebního prostředku. Lidé začali používat jakési prapředky novodobých peněz. Získání odměny za práci ve formě platebního prostředku a nikoliv naturálií určených k přímé spotřebě či k přímému použití umožnilo lidem rozhodovat, jakým způsobem platební prostředky uplatní, za co a v jakém množství je smění.

Vykonávání práce a pobírání odměny za ni je jedním ze základních pilířů, na kterých staví lidské společenství od svého počátku dodnes. Realitou se stalo, že odměna za práci je často jediným cílem, pro který člověk práci přijímá a vykonává. „Odměna se tak stává hmotným motivem jeho pracovního výkonu, určujícím do značné míry jeho ekonomické, sociální a výsledně i společenské postavení.“⁴

Práce je v souladu s Božím záměrem také základní lidskou potřebou, jejímž naplněním člověk má realizovat svoje poslání. Člověk v práci a především v jejích výsledcích má nalézat uspokojení. Práci má člověk proto vykonávat s plným nasazením svých schopností tak, aby jeho dílo bylo vždy dobré.⁵

¹ Srov. Gn 3,19.

² Srov. Gn 2,15.

³ GÜNTHER, Anselm. *Morálna teológia: III/b diel, druhá časť: Vťahy kresťana k blížnemu*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2010, 526 s. ISBN 978-7162-817-0, str. 435.

⁴ GALVAS, Milan, Zdenka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Cenek, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431, str. 153.

⁵ Srov. Gn 1,1 n.

1.1 Vymezení základních pojmů

Pro správnou orientaci v problematice mzdy a realizace lidské práce je nezbytné definovat základní pojmy. Zvláště pak pro studium pracovního práva je vhodné vymežit odpovídající pojmový rámec.⁶

1.1.1 Definice lidské práce

Z pohledu klasické fyziky pod pojmem práce rozumíme působení určité síly na fyzikální těleso nebo silové pole na určité dráze. Lidskou práci v nejširším slova smyslu můžeme jistě porovnat s uvedeným fyzikálním pojetím: lidská práce je realizované volní úsilí člověka, kterým aktivně způsobuje pohyb či změnu toho, na co a v čem svým úsilím působí. Zjevně se přitom nemusí jednat jen o působení fyzické síly na hmotu.

V počátcích existence člověka pojem práce tak, jak ho známe dnes, neexistoval. Prací bylo vše, co člověk musel učinit, aby přežil. V knize Genesis však již Lamech hovoří o odpočínutí od práce,⁷ kniha Exodus o práci hovoří na více místech a hovoří dokonce i o výtěžku z práce⁸. Starý zákon o práci hovoří na mnoha místech, aniž by tento pojem konkrétně definoval. Přesto lze textu rozumět tak, že práce vždy znamenala námahu, pachtění se a starost o dílo, které měly konkrétní náplň a jasný cíl.

Nový zákon také hovoří o lidské práci a potvrzuje ji. Sám Ježíš pracoval jako tesař⁹ a často ve svých příměrech o lidské práci hovořil, neboť lidskou práci znal a dobře ji rozuměl.¹⁰ Slovo *práce* je v evangeliu sv. Lukáše užito i pro popis až nadbytečně pečlivé obsluhy vzácného hosta.¹¹ I v Novém zákoně však nenacházíme exaktní definici lidské práce, přesto je biblické pojetí práce velmi blízké současné problematice pracovních vztahů, neboť již v příměru o práci na vinici Ježíš nepřímou zmiňuje existenci nezaměstnanosti.¹²

V dnešním pojetí je lidská práce upravena zákonem. Současný český zákoník práce¹³ hovoří v §2 odst. 4) o tzv. závislé práci takto: „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem,

⁶ Srov. TICHÝ, Ondřej. *Princip spravedlivé odměny za práci a vnitropodnikový mzdový systém*. Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/134738/pravf_m/. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D., str. 8 n.

⁷ Srov. Gn 5,29.

⁸ Srov. Ex 21,19; 22,7; 22,10; 23,16; 36,1; 36,4; 39,32.

⁹ Srov. Mk 6,3; Mt 13,55.

¹⁰ Srov. FITTE, Hernán. *Teológia a spoločnosť: Prvky sociálnej morálnej teológie*. Bratislava: LÚČ, vydavateľské družstvo Bratislava, 2007, 240 s. Pramene. ISBN 978-80-7114-617-9, str. 147.

¹¹ Srov. Lk 10,40.

¹² Srov. Mt 20,1 – 15.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“

Je zjevné, že i tato zákonná definice práce nepostihuje všechny možné formy a způsoby lidské práce, jako např. práce v domácnosti, ale jenom práci za mzdu, plat či jinou odměnu. Taková práce bude podkladem pro další úvahy o spravedlivé mzdě a ostatní lidská práce, za kterou není poskytována přímo mzda, plat či jiná hmotná odměna, bude srovnávána s ekvivalentní prací za odměnu. Je nutné doplnit, že práci lze získat odměnu i jinak, než jenom v závislém postavení zaměstnance. Osoby samostatně výdělečně činné, umělci a další nezávislí pracující jsou sami sobě zaměstnavatelem a náplň jejich práce a jejich odměna závisí na mnoha dalších faktorech.

1.1.2 Vztahy související s prací

Historie pracovních vztahů sahá jistě až do okamžiku, ve kterém se poprvé dohodli dva lidé na provedení určité práce určitého rozsahu a určité kvality za dohodnutou odměnu. Není předmětem této práce detailně zkoumat vývoj pracovních vztahů v průřezu historie, můžeme však konstatovat, že vždy byl pracovní vztah založen na dohodě toho, kdo práci za určitou odměnu nabízel, a toho, kdo nabízenou práci přijal s tím, že akceptoval nabízenou odměnu, práci vykonat za daných podmínek mohl a práci také vykonal.

Na pracovní vztahy starozákonní doby lze usuzovat přímo z textu Starého zákona. Pracující měli ke svým zaměstnavatelům, použijeme-li současné výrazivo, v zásadě dvojí vztah – otrocký a svobodný. Otrok pracoval bez nároku na odměnu, byl majetkem svého pána, kdežto svobodný člověk pracoval na základě konkrétního vztahu k zaměstnavateli za odměnu.¹⁴

Vztah svobodného člověka k zaměstnavateli měl více forem. Nejčastější bylo přijetí práce na jeden den, takovým pracovníkům se říkalo nádeník. Být přijat do služby, tedy stát se služebníkem ve smyslu pracovního vztahu, znamenalo získat trvalejší jistotu a zázemí. Zároveň však vstup do služby předpokládal výrazné dispozice ke službě a mnoho dalších kvalit. Získat prostředky na život bylo možné více způsoby, existovali podnikatelé, bankéři, prodavači a lidé mnoha více či méně čestných řemesel a profesí.¹⁵

¹⁴ Srov. Job 7,2.

¹⁵ Srov. Iz 24,2.

Označení dělník se objevuje především v Novém zákoně a zjevně označuje manuálně pracujícího, který má nárok na odměnu.¹⁶ V Novém zákoně se píše také o mnoha dalších profesích, jejichž výkon byl spojený s příjmem odměny, jako např. sluha, učitel a celník. Zvláštní zmínku si svojí jedinečností zaslouhuje profese tesaře.¹⁷

V současné době jsou pracovní vztahy upraveny zákonem. Zaměstnancem může být jen fyzická osoba vybavená tzv. pracovněprávní subjektivitou. Konkrétní podmínky dosažení této subjektivity konkretizuje zákoník práce¹⁸. Zaměstnavatelem je pak právnická či fyzická osoba, která fyzickou osobu zaměstnává,¹⁹ přičemž obě strany jsou v tzv. pracovněprávním vztahu, který lze definovat jako „právem upravený vztah subjektů, který vzniká v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu, přičemž v těchto vztazích vystupují jednotlivé subjekty jako nositelé vzájemných subjektivních práv a subjektivních povinností“.²⁰

1.1.3 Odměna za práci, mzda a plat

Poskytnutá odměna za práci je jakákoliv hodnota, poskytnutá za vykonanou práci. Odměnu za práci poskytovanou v penězích či jiné směnitelné hodnotě přitom historicky označujeme jako mzdu a jako plat. Výraz *mzda* se v ekumenickém překladu Bible vyskytuje celkem v 8 verších, výraz *mzdě* ve 4 verších a výraz *mzdu* ve 43 verších.²¹ Přitom výraz *plat* se nevyskytuje ani v jednom verši. Zjevně je tady výraz *plat* používán teprve v novodobé historii a v současnosti.

Výraz *mzda* se vyskytuje již v nejstarších textech Starého zákona, dokonce příjemce mzdy za službu je dotazován na její výši.²² Skutečně poskytnutá mzda je pak vyplacena naturální formou,²³ která i z pohledu směnitelnosti plnila svoji funkci. Mnohem později sám Ježíš ve svých podobenstvích užívá pojmu *mzda*, aby vysvětlil principy fungování Božího království,²⁴ aby vysvětlil otázku spravedlnosti, oběti a odměny za dobře vykonanou práci.²⁵ Po staletích prakticky konstantně nastavených parametrů odměňování a plateb ve feudálním systému hospodaření přichází prudký technický rozvoj spolu s rozšiřováním průmyslové

¹⁶ Srov. Mt 10,10; Lk 10,7.

¹⁷ Srov. Mk 6,3.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., § 6.

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 7.

²⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7. str. 129.

²¹ *BIBLE: písmo svaté Starého a Nového zákona : (včetně deuterokanonických knih) : český ekumenický překlad*. 10. vyd., (2. opr. vyd.). Praha: Česká biblická společnost, 2004, 1314 s. ISBN 80-858-1027-1.

²² Srov. Gn 29,15.

²³ Srov. Gn 30,32.

²⁴ Srov. Mt 20,8 – 15.

²⁵ Srov. Lk 10,7.

výroby. Společenské a ekonomické vazby se radikálně mění a otázka odměny za práci dostává zcela nové dimenze. Zvláště sociální otázky jsou velmi úzce spjaté se mzdou a její výší. Ne z čistě ekonomického pohledu, ale z pohledu pracujících, tedy příjemců odměny za práci, se otázce mzdy věnuje v historii nepřehlédnutelný Karel Marx ve svém díle *Kapitál*, vydaného roku 1867 jako kritiku politické ekonomie.²⁶ Počátek sociální nauky Církve je spojován s encyklikou papeže Lva XIII. *Rerum novarum* z roku 1891 (RN), ve které je pojem mzda chápán v kontextu doby a událostí. Právě pro tzv. proletářskou otázku, která se dotýkala života pracujících a jejich rodin ve všech rovinách, věnovala sociální nauka Církve mzdě takovou pozornost, protože právě mzda byla reálným a většinou i jediným zabezpečením pracujících.²⁷

Dnes je mzda jednou ze zákonných forem odměny za práci a je definována jako „peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci, není-li v zákoně stanoveno jinak“.²⁸ Takto definovaná mzda nemá zákonem daný konkrétní výčet subjektů, které mzdu poskytují, nejde tedy o plat nebo plnění z dohod o vykonání práce mimo pracovní poměr. Odměna formou mzdy náleží zaměstnancům, kteří vykonávají práci pro různé subjekty. Mzdou ale nejsou různé náhrady, příspěvky a pomoci. Mzda je vždy vázána na provedení práce. Zákoník práce určuje i podmínky vyplácení naturální mzdy.²⁹

Pojem plat označuje odměnu specifickému okruhu zaměstnanců. Jedná se především o pracovníky v pracovním poměru státu nebo ve služebním poměru. Jejich výčet určuje Zákoník práce. Mimo to je plat vyplácen také na základě zvláštních předpisů příslušníkům ozbrojených sil,³⁰ ústavním činitelům, duchovním církví etc.

Pro označení požitků za vykonanou práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti užívá Zákoník práce termín *odměna*.³¹ Takovouto odměnu dostávají tlumočníci, znalci, volení členové zastupitelstev etc.

1.1.4 Právní úprava pracovních vztahů

Největší rozvoj právní úpravy pracovních vztahů je spojen se vznikem kapitalismu, však již mnohem dříve lze nalézt úpravu výkonu práce. V Mezopotámii upravovala druhá část

²⁶ Srov. MARX, Karel. *Kapitál I: Kritika politické ekonomie*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1953, 902 s. ISBN neuvedeno., oddíl šestý „Mzda“.

²⁷ Srov. *Rerum novarum* (RN), *encyklika papeže Lva XIII. o dělnické otázce*, 2. In: *Sociální encykliky: 1891-1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., §109, odst. 2).

²⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., §119.

³⁰ Starý zákon hovoří o platu vojáků jako o mzdě – srov. 2.Sam 10,6.

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., §109, odst. 5).

Chammurapiho zákoníku³² najímání pracovních sil. Římské právo pak obsahuje institut *locatio conductio operarum*,³³ který upravoval námezdní práce, kdy tzv. locator pronajímal svou práci tzv. conductorovi, a ten byl vázán vyplatit locatorovi mzdu. *Locatio conductio operarum* se patrně vyvinula ze smluv o nájmu otroků a týkala se jen hrubých manuálních prací. Římské právo neobsahovalo však žádnou úpravu užívání najaté pracovní síly a sám locator neměl žádné veřejné záruky.³⁴ Služební smlouva nenašla v Římě zřejmě většího uplatnění pro možnost využití práce otroků.

Ve středověku byla úprava výkonu práce realizována především v tzv. horním právu, v čeledních řádech a cechovních předpisech. Přelomovým okamžikem ve vývoji pracovního práva bylo zhroucení feudalismu, což přineslo rozvoj pracovních vztahů a nutnost jejich regulace.³⁵ Skutečný vznik pracovního práva lze datovat do druhé poloviny devatenáctého století, kdy došlo k rozmachu dělnického hnutí a objevila se nutnost chránit zaměstnance před přílišnou smluvní volností, tedy před diktátem zaměstnavatelů. Stát musel využít své pozice a stanovil minimální míru postavení zaměstnance.

Pracovní právo má část individuální, kolektivní a oblast zaměstnanosti. Tyto jednotlivé části pracovního práva mají odlišné subjekty a ovlivňují odlišné společenské vztahy. V našich podmínkách je základním pramenem individuálního pracovního práva zákoník práce, pro kolektivní pracovní právo je nejdůležitější zákon o kolektivním vyjednávání a pro oblast zaměstnanosti je pramenem zákon o zaměstnanosti. Zákon nejvyšší právní síly, který upravuje elementární pracovní otázky včetně práva na mzdu, je Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky.³⁶

Podmínky pro poskytování mzdy jsou na mezinárodní úrovni upraveny Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95, která byla schválena v Ženevě v roce 1949.³⁷ Národní zákony o práci a mzdě pak reflektují nebo by měly reflektovat ustanovení této Úmluvy.³⁸ Přitom Mezinárodní organizace práce přijala již v roce 1919 úmluvu o pracovní době v průmyslu, kterou ratifikovalo v roce 1921 Národní shromáždění Československé republiky.³⁹

³² Chammurapiho zákoník, také kodex krále Chammurapiho, je babylonský zákoník, vydaný snad 1686 př. n. l.

³³ *Locatio conductio operarum* česky znamená *služební, pracovní či námezdní smlouva*.

³⁴ KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., V nakl. Beck 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, 386 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 34-064-0082-5. str. 254-255.

³⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s.

Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725., str. 19.

³⁶ Ústavní zákon ČR č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod v Hlavě 4. článku 26 stanovuje, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a že každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. V článku 28 pak stanovuje, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

³⁷ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, Ženeva 1949.

³⁸ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb. s platností pro Českou republiku.

³⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu, Paříž 1919.

2. Mzda

Odměna za práci historicky vždy tvořila podstatnou část tzv. národního důchodu, tedy součtu důchodových položek, jakými jsou mzdy a platy, renty, úroky a příjmy samostatně podnikajících osob.⁴⁰ Jistě je poněkud zjednodušující aplikovat současnou ekonomickou terminologii na procesy, které se odehrávaly v dávné historii lidského společenství, ale pro uchopení pojmu mzda, resp. odměna za práci, je nutné chápat význam mzdy na makroekonomické i mikroekonomické úrovni a také její funkce a formy. Teprve potom je možné hodnotit odměnu za práci i z hlediska její spravedlivosti.

2.1 Funkce mzdy

Ekonomické a právní teorie rozlišují a popisují více funkcí mzdy, které mzda plní v ekonomickém procesu v podmínkách pracovního práva. Pojem funkce ve vztahu ke mzdě je nutné chápat jako účel či úkol, funkce mzdy potom určuje, za jakým účelem a z jakého důvodu je mzda vyplácena.⁴¹ Z celkového pohledu pracovního práva obecnými funkcemi mzdy jsou funkce ochranné, organizační a výchovné. Z pohledu potřeby hodnocení spravedlivosti mzdy jsou důležité zvláštní funkce mzdy – funkce alimentární, regulační, kompenzační či stimulační.⁴²

2.1.1 Alimentární funkce mzdy

Historicky základní funkce mzdy je funkce alimentární, tedy vyživující, zajišťující stravu, zabezpečující. Přijetí mzdy předpokládá vykonání určité práce za dohodnutých podmínek. Ten, kdo mzdu přijal, vstoupil do pracovněprávního vztahu s cílem opatřit si prostředky na zajištění vlastních životních potřeb a případně i potřeb svých blízkých.

V současnosti náš právní řád obsahuje jisté záruky a ochranné prvky chránící mzdu jako takovou. Stejně tak mzdu chrání mezinárodní úmluvy a mezinárodní normy. Jednou ze základních ochranných je předpis určité minimální výše mzdy. Ochrana mzdy jako odměny za závislou práci je nezbytná zvláště v tržním ekonomickém prostředí především proto, aby odměna za provedenou práci vůbec mohla plnit svoji alimentární funkci. Volný a zcela

⁴⁰ MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267. str. 251.

⁴¹ Srov. TICHÝ, Ondřej. *Princip spravedlivé odměny za práci a vnitropodnikový mzdový systém*. Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/134738/pravf_ml/. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D., str. 13 n.

⁴² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7. str. 370 – 374.

neregulovaný trh práce by velmi snadno mohl zapříčinit zcela neodpovídající výši odměny za určitou práci, kdyby nabídka práce značně převyšovala poptávku po ní a lidé by neměli jinou možnost svůj pracovní potenciál uplatnit.⁴³

Alimentační funkce mzdy má mimo rozměr ekonomický zcela zjevně také rozměr morální a sociální. Princip odměny za závislou práci je proto nutné chápat v kontextu všech aspektů lidského života a nikoliv jenom jako tržní funkci.

2.1.2 Kompenzační funkce mzdy

Vykonávání práce za účelem získání mzdy nutně vyžaduje investici duševních a fyzických sil člověka včetně potřebného času. Mzda tedy plní i funkci určité kompenzace nejenom za investovaný čas a vynaloženou námahu, ale také za určité duševní vypětí a za možný vliv způsobu práce a podmínek, za kterých byla práce prováděna, na zdraví člověka.

Zjednodušeným pohledem nemusí být prací do jisté míry ztracený čas kompenzován mzdou, je-li mzda odměnou za práci. Ne vždy však místo vykonávání práce je od bydliště vzdáleno jen minimálně. Ve většině případů je čas potřebný pro vykonání práce součtem všech časů, které jsou nutné pro dopravu na místo vykonávání práce a zpět, na přípravu na práci, na restituci stavu po vykonání práce a na případně další nutné procesy spojené s vykonáváním konkrétní práce. Čas sumárně věnovaný práci není člověku k dispozici pro jiné činnosti a v mnoha případech lze část mzdy oprávněně považovat za kompenzaci vynaloženého času.

Kompenzace duševního a fyzického vypětí přiměřenou mzdou je také u mnoha druhů práce namístě, zvláště když se jedná o práce s vysokou mírou odpovědnosti a o práce neobvykle namáhavé, nebezpečné a zdraví ohrožující.

2.1.3 Regulační funkce mzdy

Regulační funkce mzdy je na rozdíl od dalších funkcí jedinečná tím, že působí mimo pracovněprávní vztahy, tedy mimo vztahy zaměstnavatelů a zaměstnanců, pracovněprávní vztahy přitom přímo ovlivňuje.

Z pohledu volného trhu mzda reprezentuje tržní hodnotu profesně a druhově specifikované práce v tržním prostředí, ve kterém je nabízena, poptávána a vykonávána. Právě výše mzdy reguluje trh práce v dané době a v daném prostředí.

⁴³ Srov. PŘIKRYL, Lukáš. *Analýza řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci*. Brno, 2008. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/61186/pravf_m/DP_Prikryl.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce Bc. Ing. Mojmír Sobolovič., str. 6 n.

První buržoazní ekonomická teorie, tzv. merkantilismus,⁴⁴ která vznikla na přelomu 16. a 17. století v západní Evropě, hovořila mimo jiné o tom, že mzda má dělníkovi zabezpečit životní minimum a její růst by mohl vést ke snížení pracovního výkonu. Takzvaní fyziokraté⁴⁵ učili, že veškerá hodnota vychází z obdělávání a využívání půdy a o mzdě byli přesvědčeni, že musí být vyšší, než je určité životní minimum a umožní tak pracujícím lidem investovat či akumulovat část mzdy. Klasická ekonomie⁴⁶ mzdu považovala prakticky vždy za cenu pracovní síly, jejímž základem je hodnota pracovní síly, kterou vytváří náklady práce nutné pro reprodukci pracovní síly.

Zjednodušit mzdu na zboží podléhající čistě jenom tržním zákonům je zjevně nehumánní, ale také z pohledu regulační funkce mzdy zcela nevhodné. Celkový objem vyplacených mezd přímo ovlivňuje ceny na trhu a chod národních ekonomik. Struktura mezd a výše příjmů v jednotlivých oborech lidské činnosti značnou měrou určují sociální klima celé společnosti. Mzda funguje jako silný regulativ zaměstnanosti a pracovního trhu. Regulační funkce mzdy se ale také velmi důrazně uplatňuje v makroekonomické rovině na národních i mezinárodních úrovních.

2.1.4 Motivační funkce mzdy

Lidská motivace⁴⁷ má co dočinění s příčinami chování lidí, aktivizuje člověka a jeho konání dává konkrétní cíl. V nejširším slova smyslu je možné motivaci chápat jako soubor faktorů, které podněcují, zaměřují a regulují chování lidí.⁴⁸

Prioritním motivem vstoupit do pracovněprávního vztahu, tedy přijmout práci, je získání mzdy za práci na pokrytí životních potřeb jak samotného pracovníka, tak i jeho rodiny. V celém spektru pracovních pozic, které jsou v dané době a v daném místě aktivní, zaměstnavatelé vyplácí či nabízí konkrétní mzdu za konkrétních podmínek. Mzda je tak výrazným motivačním a stimulačním faktorem nejen k dosažení co nejlepších pracovních výkonů, ale i k růstu vzdělání ve společnosti a k jeho lepší kvalitě. Výše mzdy je ve kvalitním mzdovém systému diferencována podle mnoha kritérií, ze kterých největší váhu má

⁴⁴ Slovo „merkantilismus“ má původ v latině – mercator = obchodník, Mercurius = římský bůh obchodu.

⁴⁵ Fyziokraté tvořili v 18. století skupinu ekonomů, kteří věřili, že bohatství národů vychází výlučně ze zemědělství. Fyziokratismus byl první dobře propracovanou ekonomickou teorií, která bezprostředně předcházela klasické ekonomii.

⁴⁶ Za zakladatele klasické ekonomie je považován Adam Smith (*05.06.1723, †17.07.1790), skotský ekonom a filosof. Jeho základní dílo zkráceně zvané *Bohatství národů* (*An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776) se stalo základem práce dalších ekonomů a ovlivnilo i Karla Marxe.

⁴⁷ Významově slovo *motivace* vychází z latinského *movere* - hýbat se, pohybovatí.

⁴⁸ Srov. HOLEČEK, Václav, Jana MIŇHOVÁ a Pavel PRUNNER. *Psychologie pro právníky*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 351 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-659.

odbornost, kvalifikace a praxe pracovníka spolu s jeho výkonností, kvalitou a množstvím vykonané práce. Mzda a její diferencovaná výše je jedním z velmi účinných nástrojů řízení pracovního procesu. Dostatečné a smysluplné využívání motivační funkce mzdy vede ke zkvalitnění pracovního kolektivu a ke zvyšování kvality a efektivity práce. Naopak nedostatečné využívání motivační funkce vede k personálním problémům a má negativní dopad do samotného pracovního procesu.

Vzájemný vztah zaměstnance a zaměstnavatele vždy byl a stále je výraznou měrou determinován právě mzdou, přičemž čistě ekonomické vědy nejsou jediné obory, které o mzdě a pracovních vztazích pojednávají. Personalistika a řízení lidských zdrojů jsou obory, které i přes poněkud odcizený název pojednávají o vztazích na pracovišti a předmětem jejich zkoumání je člověk, jeho vzdělávání a profesní příprava a jeho pracovní vztahy.⁴⁹ Přední současný český odborník na problematiku lidských zdrojů Josef Koubek dává velký důraz právě na fázi vzdělávání: „Vzdělání zajišťuje, aby pracovníci podniku měli znalosti a dovednosti potřebné k uspokojivému vykonávání práce nejen v současnosti, ale i v budoucnosti, aktualizuje jejich technické a technologické znalosti v souladu s technickým rozvojem a zvyšuje jejich spokojenost a vazbu na podnik, s očekáváním spravedlivého ohodnocení“.⁵⁰

2.2 Ochrana mzdy

Mzda jako odměna za vykonanou práci je s ohledem na její primární alimentární funkci nesmírně důležitý prvek jak z hlediska individuálního (mikroekonomického), tak i z hlediska makroekonomického. Pro svoji důležitost mzda vyžadovala vždy přiznání silné ochrany, a to jak ochrany její výše za odvedenou práci konkrétní kvality a konkrétního rozsahu, tak ochrany vymahatelnosti jejího vyplacení v příslušné výši a v dohodnutém či zákonném termínu.⁵¹ V novodobé historii byly na ochranu mzdy přijaty mezinárodní úmluvy,⁵² české právo upravuje minimální mzdu, zaručenou mzdu, minimální rozsah a minimální výši příplatků a minimální výši odměn za pracovní pohotovost. Zákon také

⁴⁹ Srov. ZVOŇÁROVÁ, Pavla. *Podnikové vzdělávání a jeho úloha v řízení lidských zdrojů*. Brno, 2009. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/208849/ff_b/. Bakalářská diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Zuzana Šimberová, str. 8 n.

⁵⁰ KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 261 s. ISBN 978-802-4722-023. str. 126.

⁵¹ Srov. Tím 5,18.

⁵² Jedná se především o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (New York 19.12.1966), Evropská sociální charta (Turín 18.10.1961) a zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy (Ženeva 1949).

chrání včasné vyplacení splatné mzdy, před neoprávněnými srážkami a chrání také mzdové nároky zaměstnanců při insolvenční likvidaci zaměstnavatele.⁵³

2.2.1 Minimální mzda

Právo na odměnu za vykonanou práci ve výši, která zajistí zaměstnanci a jeho rodině přiměřenou životní úroveň, bylo v praxi aplikováno již roku 1894 na Novém Zélandu a postupně i v Evropě. Československo již v roce 1919 upravilo jako první minimální odměnu za některé málo placené práce. V roce 1929 byla přijata mezinárodní úmluva o metodách stanovení minimálních mezd⁵⁴ a v roce 1951 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství.⁵⁵

Současné české právo definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v pracovněprávním vztahu, přičemž „mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda“.⁵⁶ Minimální mzdu pak stanovuje vláda zvláštním nařízením s platností od určitého data.⁵⁷ Výše minimální mzdy by měla po všech zákonných srážkách plateb daní a sociálního a zdravotního pojištění umožnit zaměstnanci pokrytí jeho základních potřeb a potřeb jeho rodiny. Protože však nelze plošně stanovenou minimální mzdou garantovat pokrytí základních potřeb zaměstnance v konkrétním případě, může být využita možnost poskytnutí sociálních dávek.

Problematika minimální mzdy, resp. stanovení její výše, je velmi široká a zvláště v kontextu sociální politiky státu je předmětem mnoha studií a úvah.⁵⁸ V této práci bude výše minimální mzdy konfrontována s otázkou spravedlivosti mzdy.

2.2.2 Zaručená mzda

V nejširším slova smyslu je zaručenou mzdou taková mzda, na které se obě strany, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel, dohodly, přičemž uzavřená dohoda musí reflektovat obecná i interní pravidla a normy. Již v knize Genesis je krásný příklad dojednávání výše

⁵³ Srov. BOUKAL, Pavel. *Principy odměňování závislé práce a funkce mzdy*. Brno, 2009. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/135745/pravf_m/Diplomova_prace_Pavel_BOUKAL.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta.

Vedoucí práce JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D., str. 19 n.

⁵⁴ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26 o zavedení metod stanovení minimálních mezd, Ženeva 1928.

⁵⁵ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 26 o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství, Ženeva 1951.

⁵⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., § 111, odst. 1.

⁵⁷ Srov. zákon č. 262/2006 Sb., § 111, odst. 2.

⁵⁸ Základní vhled do problematiky minimální mzdy, její výše a jejího vztahu k zaměstnanosti umožní internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky www.mpsv.cz.

a formy mzdy.⁵⁹ Povinnost jejího vyplacení vyplývala z dohody obou stran a její vyplacení bylo chráněno uznávaným mravním řádem.

Z pohledu historie se ne vždy vyplatilo spoléhat se na mravní řád a novodobá historie jasně ukazuje nutnost garantovat vyplacení mzdy silou zákonného předpisu, a to i s ohledem na ostatní platná pravidla, jakým je i stanovení minimální výše mzdy. Český právní řád ukládá zaměstnavatelům odstupňovat odměnu za práci podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti s přihlédnutím k minimální výši mzdy. „Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“⁶⁰

2.2.3 Minimální výše zákonných příplatků a odměn

Vývojem legislativní regulace nadstavbových či doplňkových složek mzdy došlo k upravení nároku zaměstnanců na přiměřenou kompenzaci v případech, že splní předepsané podmínky. Pro zaměstnance pobírající mzdu je upraven příplatek či náhradní volno za práci přes čas, ve dnech pracovního klidu, mzda za práci v noci a ve ztížených pracovních podmínkách. Pro zaměstnance pobírající plat pak zákonná úprava předpokládá příplatky za vedení, za práci v noci nebo v dny pracovního klidu a ve ztížených pracovních podmínkách, osobní a zvláštní příplatek, příplatek za dělenou směnu a spolu s možností čerpání náhradního volna i za práci přes čas.

Zvláštní pozornost si zaslouží odměna za setrvávání ve stavu pohotovosti k práci, tak zvanou pracovní pohotovost. Tato odměna je pouze přímou kompenzací za omezení, která zaměstnanec musí respektovat při setrvávání v pohotovosti zahájit v předepsaném čase na určeném místě vykonávání práce. Český zákoník práce určuje, že „za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku“.⁶¹

2.2.4 Ochrana splatné mzdy

Zaměstnanec odvedl bezvadně svoji práci v dohodnutém rozsahu a tím mu vznikne právo na vyplacení dohodnuté mzdy. Tento nárok musí být po právu nejvyšší silou chráněn tak, jak je popsáno v knize Genesis.⁶² Vždy se vyskytovaly snahy krátit či nevyplatit již smlouvenou mzdu, na kterou zaměstnanci již nárok vzniknul. Proto současná právní úprava

⁵⁹ Srov. Gn 30,25 n.

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., § 109, odst. 4.

⁶¹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 140.

⁶² Srov. Gn 31,1 n.

pamatuje na ochranu mzdy před neoprávněnými srážkami a jejím zadržováním či nevyplacením svévolně i při insolvenční zánělosti zaměstnavatele.

Srážky ze mzdy mohou být pouze zákonné a dohodnuté, vždy o nich musí být oběma stranám dohody jasno ještě před započítáním vykonávání smluvené práce. Srážky omezují zaměstnance v nakládání s jeho majetkem, jejich sražením⁶³ se výše mzdy k vyplacení snižuje. Zákonné srážky ze mzdy jsou taxativně dány.⁶⁴ Oprávněné srážky mohou vzniknout i na základě individuální či kolektivní dohody. Mzdu zákon chrání před nezákonnými či neoprávněnými srážkami.

2.3 Princip spravedlivé odměny v sekulárním právu

Princip jako obecná zákonitost spravedlivé odměny za vykonanou práci spočívá v předpokladu, že za stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty obdrží kterýkoliv zaměstnanec na kterémkoliv místě v daný čas prakticky stejnou odměnu. Listina základních práv a svobod konstatuje, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“.⁶⁵ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech pak uvádí:

„Státy, smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména:

a) odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům:

(i) spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž zvláště ženám jsou zaručeny pracovní podmínky ne horší než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci;

(ii) slušný život pro ně a jejich rodiny, v souladu s ustanoveními tohoto Paktu;

b) bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky;

c) stejnou příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající vyšší stupeň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria, než délka zaměstnání a schopnosti;

d) odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.“⁶⁶

⁶³ Srážka ze mzdy je ekonomický termín, který znamená v penězích vyjádřeno odečet určitých částek (srážek) z celkové částky mzdy. Odtud pochází termín „hrubá mzda“ jako celková částka mzdy bez jakýchkoliv srážek. Termín „čistá mzda“ potom znamená částku, která je zaměstnanci po odečtení všech srážek skutečně vyplacena. Některé srážky ekonomové nazývají „odvody“, zvláště ty, které jsou určeny na platbu zdravotního pojištění a důchodového zabezpečení.

⁶⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., § 147, odst. 1.

⁶⁵ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod v Hlavě 4. článku 28.

⁶⁶ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, část III. Čl. 7, New York 19.12.1966. Tento Pakt byl ratifikován 11.11.1975 Federálním shromážděním Československé socialistické republiky,

Konkrétními požadavky a podmínkami stanovení spravedlivé odměny za vykonanou práci se zabývá zákoník práce. Je zřejmé, že sekulární právo princip spravedlivé odměny za vykonanou práci podřazuje principům rovného zacházení a nepřipustnosti diskriminace.

2.3.1 Práce stejné hodnoty

Zákon stanovuje, že „stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.⁶⁷ Pro porovnání hodnoty práce je nutné aplikovat určitá srovnávací kritéria, která český zákoník práce definuje takto:

„Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.“⁶⁸

„Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.“⁶⁹

„Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.“⁷⁰

V porovnání s velmi komplikovaným určováním hodnoty práce, za jejíž vykonání jsou pracovníci odměňováni formou mzdy, je odměňování formou platu, jehož výše vždy odpovídá zákonnému systému tarifů a dalších složek. Každá práce prováděná zaměstnancem za zcela konkrétních podmínek má tak určenou svoji hodnotu, a to z pohledu zákonodárce objektivně.

Odměny za práce vykonávané na základě dohod musí také ze zákona splňovat podmínku stejné odměny za práci stejné hodnoty.⁷¹

Česká republika, která vznikla 01.01.1993 jako jeden z nástupnických států České a Slovenské federativní republiky sukcedovala ke dni vzniku do závazků vyplývajících z Paktu oznámením generálnímu tajemníkovi OSN z 22.02.1993.

⁶⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., § 110, odst. 2.

⁶⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., § 110, odst. 3.

⁶⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 110, odst. 4.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., § 110, odst. 5.

⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., § 110, odst. 1.

2.3.2 Rovný přístup bez diskriminace

Obecná nepřipustnost diskriminace je zakotvena v Listině základních práv a svobod, která konstatuje, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech“,⁷² a dále uvádí, že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.⁷³ Nepřipustnost diskriminace z jakéhokoliv důvodu je zakotvena v mnoha dalších mezinárodních úmluvách.

Rovnost přístupu v pracovněprávních vztazích, tedy především při stanovování pracovních podmínek a hodnocení vykonané práce, je v našem právním prostředí chráněna zákonem. „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“⁷⁴ Aktuální znění pak implementuje ustanovení příslušných směrnic Evropského společenství: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“⁷⁵

2.4 Nástroje pro dosažení spravedlivé odměny za vykonanou práci

Základním předpokladem pro vyplacení spravedlivé mzdy za určitou práci je objektivní ohodnocení vykonané práce v soustavě spravedlivého mzdového systému. K tomu vede vhodná volba formy mzdy a mzdová diferenciacie. Použití konkrétní mzdové formy není ve většině případů předepsáno a závisí na druhu a formě práce. Právě tato volnost může zajistit právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Jen ve výjimečných případech zákon volbu formy mzdy upravuje. Zákoník práce mimo jiné určuje, že „zaměstnavatel je povinen nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců“.⁷⁶

Pro sledování pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců a hodnocení vykonané práce tak, aby zaměstnanci mohli být vypočítána mzda, je nutné s ohledem na konkrétní práci

⁷² Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod v Hlavě 1. článku 1.

⁷³ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod v Hlavě 1. článku 3, odstavec 1.

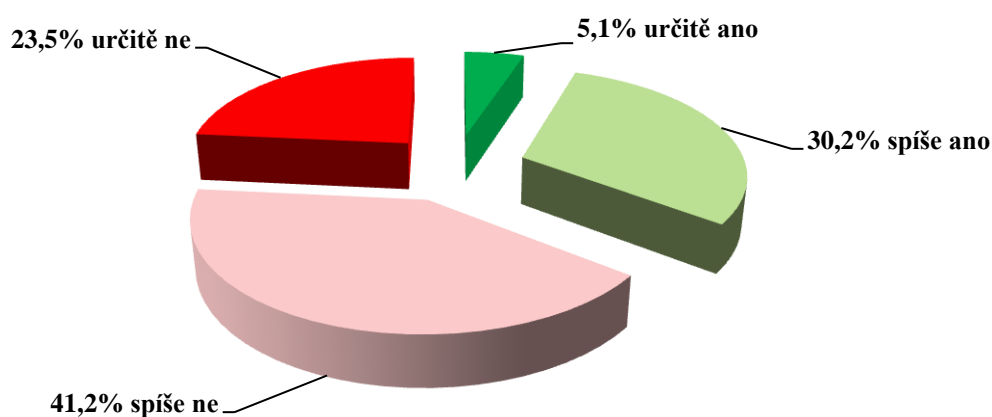
⁷⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., § 16, odst. 1.

⁷⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., § 16, odst. 2.

⁷⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., § 103, odst. 1 písmeno k.

a další podmínky zvolit odpovídající formu mzdy – časovou mzdu, úkolovou mzdu, podílovou a provizní mzdu a mzdu smíšenou.

Jak komplikovaným úkolem je stanovení spravedlivé mzdy je možné dokumentovat pohledem samotných příjemců mzdy. Na našem území prováděl Sociologický ústav Akademie věd v roce 1990, tedy v roce silných společenských změn, průzkum, při kterém mimo jiné hodnotil subjektivní názor 1356 respondentů na přiměřenost výše průměrné mzdy v jejich povolání v porovnání s ostatními obory. Odpovědi na otázku „myslíte si, že průměrné platy ve Vašem povolání jsou v porovnání s platy ostatních povolání přiměřené?“ jsou sumarizovány v následujícím grafu.⁷⁷



Graf 1 – Subjektivní hodnocení přiměřenosti výše mzdy

2.4.1 Časová mzda

Časová mzda je základní a jistě nejrozšířenější formou mzdy, uplatňovanou pro svoji jednoduchost měření všude tam, kde práce zaměstnance není jiným způsobem snadno a objektivně měřitelná. Časová mzda se užívá při provádění objemově neměřitelné práce, v náročných provozech, kde rytmus či chod práce udává technologické zařízení či technologický postup, při speciálních pracích a všude tam, kde aktivní přítomnost na pracovišti je objektivně dána.⁷⁸ Nárok na mzdu je pak přímo úměrný době strávené prací či na pracovišti a jeho konkrétní výpočet závisí na mzdovém tarifu a dalších smluvených či zákonných podmínkách.

⁷⁷ Sociologický ústavu Akademie věd ČR: *Český sociálněvědní archiv* [online]. Praha, 1990 [cit. 2012-02-16]. Dostupné z: <http://archiv.soc.cas.cz>.

⁷⁸ Typickými příklady jsou pracoviště úředníků u přepážek, obsluhy výrobních linek, pracoviště dozoru a dohledu, školy, výchovné ústavy etc.

Aplikace časové mzdy předpokládá odpovídající pracovní morálku zaměstnance a kontrolu ze strany zaměstnavatele. Samotná časová mzda sama o sobě jistě postrádá motivační funkci k odpovídajícímu pracovnímu nasazení a ke kvalitě prováděné práce. V praxi se proto časová mzda vždy kombinuje či doplňuje dalšími odměnami, na které má zaměstnanec nárok až splněním konkrétních podmínek. Velmi důležité je zohlednění výkonu zaměstnavatele jako celku tam, kde je to možné.

2.4.2 Úkolová mzda

Aplikace úkolové mzdy předpokládá možnost objektivního měření pracovního výkonu. V úvahu přichází především pracoviště, na kterých převládá zájem na množství vyrobených produktů s tím, že pracovníci mohou svým výkonem množství přímo ovlivnit, na kterých je trvalý přísun zpracovávaného materiálu a stálé podmínky práce, existují výkonové normy a je prováděna přesná evidence a kontrola.⁷⁹ Výkonová norma, resp. norma spotřeby práce není zákonem určena, její stanovení je předmětem úvah a výpočtů zaměstnavatele, který co neobjektivněji a v souladu s podmínkami a nároky práce s ohledem na fyzické a psychické možnosti pracovníka stanoví určitý optimální objem práce za časové období na měřitelnou jednotku produkce. I u výkonové normy lze hovořit o spravedlivých kritériích její tvorby.

Sama úkolová mzda může být aplikována v několika variantách. Nárok na mzdu může být rovnoměrný nebo diferencovaný, vždy však v závislosti na výkonu. Úkolová mzda může být také individuální a kolektivní, kdy mzda je závislá na kolektivním výkonu. Zvláštní formu kolektivní mzdy má tzv. akordní mzda, kdy výše mzdy závisí na rychlosti provedení konkrétní práce.

Samotná úkolová mzda postrádá motivační funkci k odvádění kvalitní práce a musí být proto doplněna vhodnými a účinnými mechanismy kontroly a motivace. Stejně tak je pracovníky při práci v úkolu potřeba ochránit před pracovními úrazy a přepínáním sil, kdyby v touze po vyšší mzdě přestali brát ohled na své zdraví nebo na zdraví spolupracovníků.

2.4.3 Podílová a provizní mzda

Především v obchodě a ve službách bývá aplikována podílová a případně i provizní mzda. Zaměstnanci tak mají jistý podíl na obratu a jsou motivováni na jeho zvyšování. Tato forma mzdy může být také individuální nebo kolektivní. Na první zamyšlení jde o korektní formu odměňování, z hlediska spravedlivosti mezd však tato forma skrývá nemalá úskalí.

⁷⁹ Srov. KOCOUREK, Jiří. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2001, 615 s. ISBN 80-726-3039-3. str. 158.

Zaměstnanci musí trávit čas v práci, i když zákazníků bude poskrovnu a obrat nebude velký. Zprostředkovatel musí vynaložit někdy značné úsilí při oslovování potenciálních zákazníků a přesto žádný obchod neuskuteční. Musí být proto u této formy mzdy zaručena jistá minimální odměna a je nutné kritéria pro výpočet podílové či provizní mzdy stanovit velmi citlivě tak, aby byly pokryty všechny možné eventuality, které mohou při výkonu každého jednotlivého povolání nastat. Podílovou a provizní mzdu je většinou nutné doplňovat dalšími motivačními a ochrannými prvky do té míry, že již hovoříme o tzv. smíšené mzdě sestávající z více forem odměňování.

2.4.4 Příplatky a zvláštní formy mzdy

Kromě zákonem daných příplatků za práci přes čas, ve dnech pracovního klidu a za ztížených podmínek mohou být příplatky ke mzdě individuálně nebo kolektivně dohodnuty další příplatky, které však většinou nejsou nárokové a jsou vypláceny na základě splnění konkrétních předpokladů.

K základní mzdě může být vyplácena i tzv. doplňková mzda, jejímž účelem je zvýšit motivaci zaměstnanců a má v podstatě formu určitého příplatku. Takový doplněk mzdy však nebývá nárokový. Mezi běžně aplikované doplňky mzdy patří především prémie, výkonostní odměny, cílové odměny, odměny za mimořádné úkoly, osobní ohodnocení či osobní příplatky vyplácené za určitý čas a roční podíly na zisku nebo na jiných pozitivních výsledcích hospodaření zaměstnavatele.⁸⁰

2.4.5 Naturální mzda

V případě naturální mzdy se jedná o historickou formu odměny za vykonanou práci. V současné době je tato forma odměňování relativně vzácná a ve specializovaných provozech slouží spíše jako doplněk mzdy vyplácené v penězích. Poskytování odměny v naturálních vždy žádá dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v přiměřeném rozsahu. Mezinárodní organizace práce stanovuje určité limity pro poskytování naturální odměny,⁸¹ české právo pak tuto problematiku náležitě upravuje.

„Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální

⁸⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7. str. 409.

⁸¹ Srov. Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, Ženeva 1949.

mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.⁸²

2.4.6 Mzdový systém

Jak již bylo řečeno, základním předpokladem stanovení spravedlivé mzdy je objektivní ohodnocení vykonané práce ve spravedlivém mzdovém systému. Je velmi obtížné dosáhnout potřebné diferenciaci výše mezd tak, aby mzdy co nejlépe plnily své funkce, a přitom zamezit jakékoliv diskriminaci. Je věcí každého zaměstnavatele, jak dobře zvládne vytvořit systém mzdových předpisů tak, aby umožnil objektivně, jednoznačně a srozumitelně hodnotit každou pracovní činnost, za jejíž vykonání je vyplácena mzda. Mzdový systém musí pak umožnit stanovit výši mzdy za konkrétní práci na konkrétní pracovní pozici diferencovaně tak, aby ani v drobnostech nemohlo dojít k jakékoliv diskriminaci.

Zákon přímo ukládá povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s formou mzdy, podle které bude hodnocena jím vykonaná práce, s pravidly, podle kterých mu bude výše mzdy vypočítávána a se všemi kritérii platnými pro hodnocení práce a pro vlastní výpočet mzdy. Nad všechna současná zákonná ustanovení však nejlépe tuto otázku objasní Ježíšova slova příměru o práci na vinici,⁸³ která je jistě vždy předmětem úvah ve vztahu k diskriminaci v odměňování zaměstnanců. Je zjevné, že mzdové systémy byť v jednoduché formě existovaly od chvíle, kdy lidé začali přijímat práci za odměnu.

2.4.7 Princip dohody

Vztah zaměstnance a zaměstnavatele vždy stál na dohodě, na smlouvě uzavřené ústní či písemnou formou. Naprostá volnost pro uzavření dohody či smlouvy však předpokládá vysokou morální úroveň obou smluvních stran a naprosto vyrovnaný trh práce. Splnění těchto základních vstupních podmínek však prakticky nikdy nenastane. Nevyrovnaný pracovní trh, na kterém je větší či menší přetlak nabídky pracovní síly v celém spektru pracovních činností všech oborů a úporná snaha o dosažení maximálního zisku ze strany zaměstnavatelů, tedy o vyplácení co nejmenší odměny za co největší objem vykonané práce. Paradoxně by úplná

⁸² Zákon č. 262/2006 Sb., § 119.

⁸³ Srov. Mt 20,2 n.

volnost pracovněprávních vztahů mohla vést k postavení zaměstnanců, které by si v ničem nezahladilo s postavením otroka.

V historii lidské společnosti se od pradávna objevovala více či méně účinná snaha o regulaci pracovněprávních vztahů a o jejich rámcové definování. Zvyšující se právní povědomí zaměstnanců a demokratizace společnosti vedly k tzv. veřejnoprávnímu pojetí pracovněprávních vztahů, jejichž rámcové podmínky jsou upraveny především na mezinárodní úrovni a jsou aplikovány v národních zákonech. Český zákoník práce již ve svém úvodu dává pracovněprávním vztahům přiměřenou volnost a odkazuje na předpisy Evropského společenství.⁸⁴

Princip dohody aplikovaný na plat je zákonnými předpisy přitom značně omezen. Český zákoník práce přímo stanovuje, že „plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak“.⁸⁵ Naproti tomu při uzavírání dohod o mzdě dává zákon mnohem větší prostor pro individuální či kolektivní dohodu⁸⁶ s tím, že zákon určuje právo zaměstnance na mzdu v dohodnuté či stanovené výši a zaměstnavateli povinnost tuto mzdu zaměstnanci včas vyplatit.

⁸⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., § 1, § 2.

⁸⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., § 122, odst. 1.

⁸⁶ Srov. zákon č. 262/2006 Sb., § 113, odst. 1.

3. Spravedlnost

Výrazem, který s největší vahou vykresluje úroveň uspořádání lidských vztahů, je slovo spravedlnost.⁸⁷ Zvláště pro užití ve vztahu k lidské práci a odměně za ni je spravedlností označován ideální stav sociálního soužití, ve kterém dochází k přiměřenému, nestrannému a rovnému rozdělování statků a také šancí mezi zúčastněnými lidmi a skupinami. Celosvětově je spravedlnost chápána jako základní norma života lidské společnosti. V právním řádu prakticky každého státu lze proto nalézt výraz spravedlnost, spravedlivý či spravedlně.

Spravedlnost představuje ve všech kulturách a náboženstvích pozitivní hodnotu s širším významem. V židovství představuje spravedlnost (*sādāq*)⁸⁸ především Boží věrnost danému slovu a poslušnost člověka, kterou dával najevo svými životními postoji a svým konáním. Mojžíš zprostředkovává vyvolenému národu Hospodinovu vůli: „Hleď, učil jsem vás nařízením a právním, jak mi přikázal Hospodin, můj Bůh, abyste je dodržovali v zemi, kterou přicházíte obsadit“.⁸⁹ Věřící Žid je vyzýván, aby svůj život vedl spravedlivě: „Budeš usilovat o spravedlnost, a jen o spravedlnost, abys zůstal naživu a obsadil zemi, kterou ti dává Hospodin, Tvůj Bůh“.⁹⁰

V Islámu je spravedlnost pouze přikázání Alláhovo v rámci jím daného uspořádání světa. Sám Alláh zosobňuje spravedlnost: „bůh sám svědčí, že není božstva kromě něho; a dosvědčují to i andělé a ti, jímž dáno bylo vědění; on stará se o spravedlnost – není božstva kromě něho, mocného, moudrého“.⁹¹ Alláh spravedlnost všem Muslimům přímo přikazuje: „pán můj spravedlnost přikazuje! obraťte se k němu tváře své u modlitebny každé a vzývejte jej, upřímně mu zasvěcující svou víru“.⁹²

Ve východních učeních je spravedlnost chápána jako správné konání a je součástí mnoha dílčích předpisů a pokynů určených pro výchovu, vzdělávání a život každého jednotlivce.

3.1 Spravedlnost jako pojem

V dřívějších kulturách se používaly výrazy, které se z dochovaných textů dnes překládají slovem „spravedlnost“ jen velmi nepřesně a významově příliš úzce. Původní

⁸⁷ Spravedlnost, řecky Δικαιοσύνη (dikaiosýne), latinsky *iustitia*.

⁸⁸ Hebrejský výraz *sādāq* nelze přeložit jenom jako *spravedlnost*, ale také současně jako *dobro* a *láska*.

⁸⁹ Dt 4,5.

⁹⁰ Dt 16,20.

⁹¹ *Korán*. Praha: Odeon, nakladatelství krásné literatury a umění, n. p., 1972, verš 3-18.

⁹² *Korán*. Praha: Odeon, nakladatelství krásné literatury a umění, n. p., 1972, verš 7-29.

výrazy pro spravedlnost vyjadřovaly také význam a způsob lidského konání a dosahování či zajišťování práva.⁹³

V antické filosofii se poprvé objevují systematické úvahy o spravedlnosti u Platóna a Aristotela. Především Aristoteles v úvahách o spravedlnosti došel k závěru, že existuje rozdíl mezi osobní spravedlností a spravedlností společenskou. Aristotelův pohled na osobní spravedlnost přetrval až do středověku. „Starověké filosofické a teologické smýšlení rozvinulo koncept spravedlivosti jako základní uspořádávající princip ve společnosti. Spravedlivost je cnost – návyk, kterým někdo stálou a trvalou vůlí dává každému jeho právo.“⁹⁴

Sv. Tomáš Akvinský, jeden z nejvýznamnějších myslitelů ve středověku, navázal na Aristotelovo myšlení.⁹⁵ Obdobně jako Aristoteles rozděluje spravedlnost na dvě části - na úplnou (generální) a částečnou (partikulární).⁹⁶ Sv. Tomáš Akvinský uvažuje o obecné spravedlnosti, kterou vztahuje k pojmům *bonum commune* a *bonum divinum*,⁹⁷ pod kterými rozumí souhrn spravedlivých jednání konkrétních osob a hovoří o slušnosti.⁹⁸ Samotný koncept spravedlnosti Tomáš Akvinský odvozuje od křesťanské antropologie člověka a ukazuje na provázání vůle se spravedlivým jednáním.

Teprve později se objevují propracované koncepty, které studují spravedlnost určující prvek řešení konfliktů mezi lidmi. Spravedlnost se stává součástí práva, které již není pojímáno jen jako odraz Božího pořádku. Spravedlnost dostávala postupně význam instituce urovnávající (upravující) rozdílné zájmy. Tomu pak odpovídalo postupné vytlačení pojetí spravedlnosti jako osobní spravedlnosti institucionální.⁹⁹

3.2 Formy spravedlnosti

V různých oblastech života lidského společenství hraje roli vždy určité konkrétní pojetí spravedlnosti, a to podle adresáta spravedlnosti¹⁰⁰ a podle společenských poměrů

⁹³ Srov. HÖFFE, Otfried. *Gerechtigkeit: eine philosophische Einführung*. Orig.-Ausg., 3., durchges. Aufl. München: Beck, 2007. ISBN 34-064-4768-6, str. 16.

⁹⁴ SUMEC, Martin. *Církev vo svetle sociálnych vťahov*. Bratislava: Teologická fakulta Trnavskej univerzity, 2010, 61 s. ISBN 978-80-7141-686-9, str. 28.

⁹⁵ Srov. AKVINSKÝ, Tomáš. *Gottes Dasein und Wesen: I, 1-13*. Fotomechanischer Nachdruck der 3. verb. Aufl., 1934. Graz [Austria]: Verlag Styria, 1982. ISBN 32-221-0598-7.

⁹⁶ Generální spravedlnost označoval Sv. Tomáš Akvinský (lat.) *iustitia generalis*, partikulární pak (lat.) *iustitia particularis*. Německé ekvivalenty *allgemeine Gerchlichkeit* a *Sondergerechtigkeit* umožňují lépe vhlédnout do myšlenkové stavby Sv. Tomáše.

⁹⁷ Lat. *bonum commune* znamená dobro společné, lat. *bonum divinum* pak dobro Boží.

⁹⁸ VÁNĚ, Jan. *Proměny spravedlnosti: pokus o typologii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 174 s. ISBN 978-807-3800-536, str. 49.

⁹⁹ Lat. *iustitia legalis*.

¹⁰⁰ Adresátem spravedlnosti je zde míněn příjemce a uživatel spravedlnosti, ten, kterého se v dané situaci a v daném vztahu konkrétní forma spravedlnosti týká.

a konkrétních daností. Z pohledu současného pojetí spravedlnosti můžeme definovat některé základní formy spravedlnosti, a to zejména:

- Rovnoprávnost všech lidí jako výraz odmítnutí všech forem diskriminace z důvodu rozdílnosti pohlaví, rasy, společenského postavení, přesvědčení a víry.
- Politická spravedlnost zajišťující základní svobody na národní i mezinárodní úrovni.
- Právní spravedlnost v přiměřených a vyvážených zákonech, ve vymahatelnosti práva a přiměřeného výkonu trestů.
- Retributivní spravedlnost ve smyslu vymahatelnosti odpovídající nápravy a náhrady způsobených ztrát.
- Směnná spravedlnost v ekonomické oblasti.
- Distributivní spravedlnost při rozdělování statků, ale i břemen a závazků.
- Sociální spravedlnost při rozdělování materiálních statků a při podílení se na obecných dobrech.
- Spravedlivá ochrana lidských práv.
- Rovnost mezi generacemi včetně ochrany práv budoucích generací.
- Spravedlnost v zásazích do životního prostředí.
- Kontributivní spravedlnost jako právo spoluúčasti na rozhodování včetně povinnosti rozhodovat.
- Procesní spravedlnost.
- Formální spravedlnost při posuzování a rozhodování stejných případů.

Právě rovnoprávnost, směnná, distributivní a sociální spravedlnost jsou v pohledu na spravedlnost výše mzdy za vykonanou práci zásadní pro její hodnocení s tím, že lidské práce se jako základní lidské činnosti podmiňující existenci lidského společenství dotýkají všechny formy spravedlnosti v nejširším slova smyslu.

3.3 Sociální spravedlnost

Spravedlnost v širokém smyslu můžeme chápat jako vlastnost jedince, tedy individuální osobní kvalitu. V užším smyslu pak spravedlnost lze chápat jako atribut sociálního stavu, spravedlnost sociální.¹⁰¹ Z pohledu sociální etiky je sociální spravedlnost způsob konání, které je založeno na základní normě dobrého řádu a odpovídá kritériím obecného dobra. V tomto pojetí „je to spravedlnost, která při všech směnách statků a služeb

¹⁰¹ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. 1. vyd. Překlad Karel Šprunk. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, c2004, 254 s. ISBN 80-732-5030-6, str. 223

ve společnosti přihlíží k potřebám obecného blaha či k sociálním potřebám“.¹⁰² Potom ono obecné blaho je základní podmínkou pro seberealizaci všech příslušníků dané společnosti.¹⁰³ Právě sociální spravedlnost je elementární podmínkou a současně základním kamenem obecného dobra či blaha. Bez aktivně působící sociální spravedlnosti nelze všem příslušníkům určité společnosti zajistit jejich rovná práva.¹⁰⁴

K sociální spravedlnosti je nutné dojít cestou vývoje lidských práv. Tomáš Akvinský vidí právo samotné jako objekt spravedlnosti - *Ius est objectum iustitiae*.¹⁰⁵ Sociální spravedlnost vychází jistě z myšlenky lidských práv, neboť každý člověk má určitá neporušitelná práva, která vychází především z křesťanské tradice. Člověk jako Boží obraz je povolán ke „slávě a svobodě Božích dětí“.¹⁰⁶ Historický pohled na práva člověka se postupně vyvíjel z určitého práva na svobodu v širokém významu slova „svoboda“ přes práva občanská po právo sociální.

„Další vývoj étosu lidských práv vedl k právům na sociální nároky. Právo na svobodu a občanská práva jsou efektivní jen tehdy, když lidé mají i faktické možnosti a šance uskutečnit svou svobodu v rozumných životních plánech. Teprve tehdy, když jsou zaručeny určité materiální základní podmínky lidské existence, je svoboda konkrétně možná. Pro toho, kdo trpí hladem pro nedostatek potravy nebo mrzne bez šatů a obydlí, jsou občanská práva a právo na svobodu bezcenné. K těmto pozitivním a materiálním lidským právům náleží právo na uspokojování základních potřeb.“¹⁰⁷

První komplexní teorii sociální spravedlnosti představil John Rawls¹⁰⁸, podle které sociálně spravedlivá je taková společnost, jejíž právní řád je schopen konsenzu, protože je optimální pro všechny její členy, i pro ty, kdo jsou v nejhorším postavení. Rawls předkládá, že je možná shoda na dvou principech spravedlnosti – každý občan má právo na systém stejných základních svobod, který je aplikovatelný pro všechny, a tzv. diferenční princip.¹⁰⁹

¹⁰² BAHOUNEK, Jiří. *Sociální učení církve*. Vyd. 1. Brno: Petrov, 1991, 77 s. ISBN 80-852-4714-3, str. 310

¹⁰³ Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. 1. vyd. Překlad Karel Šprunk. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, c2004, 254 s. ISBN 80-732-5030-6, str. 202.

¹⁰⁴ Srov. GORECKÁ, Marcela. *Spravedlnost v pojetí J. Rawlse a R. Nozicka*. Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266635/pedf_b/Bakalarska_prace_Gorecka.pdf. Bakalářská práce. Masarykova univerzita Brno, Pedagogická fakulta, katedra občanské výchovy. Vedoucí práce PhDr. Marta Goňcová, CSc., str. 14 n.

¹⁰⁵ AKVINSKÝ, Tomáš. *Gottes Dasein und Wesen: I, 1-13*. Fotomechanischer Nachdruck der 3. verb. Aufl., 1934. Graz [Austria]: Verlag Styria, 1982. ISBN 32-221-0598-7, II.II. 57,1.

¹⁰⁶ Srov. Řím 8,21.

¹⁰⁷ ANZENBACHER, Arno. Co je sociální spravedlnost?. *Teologické texty: časopis pro teologii a službu církve*. 2004, č. 4. ISSN 0862-6944. Dostupné z: <http://www.teologicketexty.cz/casopis/2004-4/Co-je-socialni-spravedlnost.html>.

¹⁰⁸ John Rawls byl liberální americký politický filosof, profesor Harvardovy univerzity a autor knihy *Teorie spravedlnosti* (A Theory of Justice, 1971).

¹⁰⁹ Diferenčním principem Rawls rozumí legitimitu nastalých nerovností v případě, že omezení spravedlivé úspornosti přináší co možná největší výhody lidem nejméně zvýhodněným a jsou spojeny s úřady a postaveními, které jsou otevřeny pro všechny na základě spravedlivé rovnosti šancí.

Společné či obecné dobro v pojetí křesťanské etiky navazuje na tradice aristotelismu a spočívá v umožnění slušného a naplněného života všem občanům. Druhý vatikánský koncil chápe společné dobro jako „celek těch podmínek společenského života, které umožňují společenstvím i jednotlivým členům plnější a snadnější dosažení vlastního uskutečnění“.¹¹⁰

Arno Anzenbacher¹¹¹ nastiňuje čtyři základní aspekty sociální spravedlnosti jako spravedlnost obecného dobra:¹¹²

1. Aspekt spravedlnosti směnné (*iustitia commutativa, event. correctiva*), respektující rovnou lidskou důstojnost každého jedince v případě smluv v rámci sociální interakce.¹¹³
2. Aspekt spravedlnosti rozdělování (*iustitia distributiva*) při působení trhu, který ve své neřízené či nekorigované volnosti a aplikaci zákona nabídky a poptávky působí nespravedlivé rozdělování šancí, příjmů, majetku a moci.
3. Aspekt spravedlnosti účasti (*iustitia contributiva*), kdy každý by měl dostat rovnou šanci podílet se na společenském životě a měl by mít rovný přístup k obecným dobrům.
4. Aspekt spravedlnosti procesní, spravedlnosti v hledání a výkonu práva, správy společného majetku a spravedlivosti sociálního systému.

Sociální spravedlnost je principiálně založena na lásce. Původní ideál lásky jako odlesku lásky Boží nelze jednoduše a bez následků redukovat na jakési laické ideály, které lidé postupně pojmenovávali jako *bratrstvo* a *třídní* nebo *stranická solidarita*. „Takto se v rozsáhlé míře zavedlo do sociálního jazyka používání starých a nových termínů, jako *bratři*, *soudruzi*, *přátelé*, *kamarádi* etc., čímž se však redukuje a ochuzuje smysl nejlepších termínů, neboť se staly výrazem velmi úzkých pout a příliš partikulárních (zvláštních) zájmů.“¹¹⁴

3.4 Církev a spravedlnost

V křesťanském pojetí je spravedlnost odvozena od konání nanejvýš spravedlivého Boha, který je nejjasnějším a absolutně dokonalým vzorem spravedlivého jednání. Kdo je spravedlivý, podobá se nebeskému Otci a bude spasen.¹¹⁵ Základním pilířem tohoto pojetí

¹¹⁰ Pastorální konstituce 2. vatikánského koncilu *Gaudium et spes* (GS) 26.

¹¹¹ Arno Anzenbacher (nar. 1940) je rakouský filosof a teolog. V letech 1958–1964 studoval filosofii a katolickou teologii v Innsbrucku a ve švýcarském Fribourgu. Roku 1965 získal doktorát z filosofie, od roku 1981 byl univerzitním profesorem křesťanské antropologie a sociální etiky na Katolické teologické fakultě Univerzity v Mohuči, kde je dnes emeritním profesorem.

¹¹² ANZENBACHER, Arno. Co je sociální spravedlnost?. *Teologické texty: časopis pro teologii a službu církve*. 2004, č. 4. ISSN 0862-6944.

Dostupné z: <http://www.teologicketexty.cz/casopis/2004-4/Co-je-socialni-spravedlnost.html>.

¹¹³ Sociální interakci (lat. *interactio* od *inter-agere*, jednat mezi sebou) je zde označováno vzájemné působení, jednání při oboustranné aktivitě nejméně dvou stran.

¹¹⁴ SPIAZZI, Raimondo. *Základy sociální etiky*. Trnava: Dobrá kniha, 1997, 150 s.

ISBN 80-7141-167-1, str. 138.

¹¹⁵ Srov. Mt 5,48.

spravedlnosti je Ježíšovo kázání na hoře, ve kterém Ježíš odhalil nepodstatnost vnější spravedlnosti podle zákona a za podstatnou a rozhodující označil spravedlnost srdce.¹¹⁶ Apoštol Pavel sám zažil působení Boží moci v Ježíšových činech a poznal, že osobní víra, a jediné ona, umožní účast na spravedlivém Božím díle. Podle apoštola Pavla je Boží spravedlnost přijímána vírou: „Vždyť se v něm zjevuje Boží spravedlnost, která je přijímána s vírou a vede k víře“.¹¹⁷ Lidská spravedlnost pak vychází z Boží spravedlnosti daru spásy. Ježíšova slova přirovnání, obsažená v evangeliích Nového zákona, hovoří srozumitelně o tom, že život každého člověka bude spravedlivě souzen a že všem se dostane spravedlivé odměny. Již zmíněné přirovnání o práci na vinici¹¹⁸ dává jasné kontury křesťanskému pojetí spravedlnosti, kdy každý dostane, co mu náleží a kdy nikdo nesmí upadnout do závisti. Spravedlnost je také blahoslavenstvím, jak dokládají Ježíšova slova: „Blahoslavení, kdo hladovějí a žízní po spravedlnosti, neboť oni budou nasyceni“.¹¹⁹

Praktickým projevem sociální spravedlnosti již od počátku křesťanství byl charitativní model sociální péče o potřebné. Zásadní změnu vyvolala až průmyslová revoluce,¹²⁰ která sebou přinesla nebývalý sociální útlak. Církev pak reagovala aplikací křesťanského poselství v přístupu k aktuálním sociálním problémům.

Církevní dokumenty sociálního učení určovaly a stále určují způsob a prostředky řešení sociálních otázek. Jak již bylo řečeno, počátek sociální nauky Církve je spojován s encyklikou papeže Lva XIII. *Rerum novarum* z roku 1891. Jedním z nejdůležitějších sociálních církevních dokumentů je Pastorální konstituce II. vatikánského koncilu *Gaudium et spes* z roku 1965 (GS)¹²¹, která o spravedlnosti hovoří jako o povinnosti, která se naplňuje tím, že každý přispívá obecnému blahu podle svých schopností a potřeb druhých lidí. Současným stavem sociální oblasti společenských vztahů se zabývá encyklika Jana Pavla II. *Centisimus annus*, zabývající se otázkou chudoby a nespravedlností rozdělování práce a statků ve světě.¹²²

¹¹⁶ Srov. Mt 6,1-4.

¹¹⁷ Řím 1,17.

¹¹⁸ Mt 1,16.

¹¹⁹ Mt 5,6.

¹²⁰ Průmyslová revoluce v období od 18. do 19. století přinesla zásadní proměnu zemědělství, výroby, těžby, dopravy a dalších hospodářských sektorů. Ve výrobě docházelo k přechodu od ruční výroby v manufakturách k tovární strojní velkovýrobě za pomoci nových zdrojů energie, tím docházelo k vzrůstající dělbě práce a specializaci. Došlo také k zásadním společenským, kulturním a politickým změnám ve většině států světa. Tento proces započal ve Velké Británii a poté pokračoval v dalších zemích Západu. V tomto procesu hrály významnou roli nové vědecké a technologické objevy.

¹²¹ *Gaudium et spes*, pastorální konstituce 2. vatikánského koncilu o církvi v dnešním světě. In: *Dokumenty II. vatikánského koncilu*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1995, 603 s. ISBN 80-711-3089-3.

¹²² Srov. *Centisimus annus* (CA), encyklika papeže Jana Pavla II. ke 100. výročí *Rerum novarum*. In: *Sociální encykliky: 1891-1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

4. Spravedlivá mzda

Mzda jako odměna za vykonanou lidskou práci je v podstatě jedním ze základních výsledků lidského snažení pro uchování fyzického života a pro dosažení jisté účasti na obecných dobrech a podílu na obecných statcích. Spravedlivé stanovení její výše je základním pilířem systému správného fungování lidské společnosti v souladu s Božím plánem.¹²³ Už sama práce, resp. její vykonávání je fundamentem lidské společnosti. „Práce je základním právem a pro člověka dobrem. Je to dobro užitečné a hodné člověka proto, že je vhodné k vyjadřování a rozvoji lidské důstojnosti. Církev zdůrazňuje hodnotu práce nejen proto, že práce je vždy osobní záležitostí, ale také proto, že je pro člověka nezbytností.“¹²⁴ Absencí práce, resp. nedosažitelností práva na práci přináší celé společnosti prakticky neřešitelné problémy, které postupně vedou tou či onou cestou k destrukci společnosti a násilným revolučním zvrátům.

Výška vyplácené mzdy nemá jen význam z pohledu konkrétního příjemce mzdy, ale také z pohledu makroekonomického, celospolečenského a celosvětového. Přirozeným zájmem pracovníka je získat co nejvyšší mzdu za co nejméně práce, přičemž u zaměstnavatele je tomu právě naopak.

„V každém zřízení, bez ohledu na to, jaké v něm vládou základní vztahy mezi kapitálem a prací, je odměna čili náhrada za práci *konkrétní prostředek*, který většině lidí umožňuje získávat statky určené k všeobecnému užívání: bohatství přírody i výtěžky lidské práce. Pracující mají k těmto statkům přístup právě skrze odměnu, kterou dostávají jako náhradu za svou práci. Proto je spravedlivá mzda v každém případě konkrétním měřítkem spravedlnosti celého společensko-hospodářského zřízení, a v každém případě je měřítkem správnosti fungování tohoto zřízení. Není to jediné měřítko, ale je obzvlášť důležité a v jistém smyslu klíčové.“¹²⁵

¹²³ Otázka Božího plánu v křesťanském pojetí je pro nevěřící v této terminologii jistě obtížně uchopitelná, přesto i nevěřící běžně uvádějí, že jsou přesvědčení o „nějaké síle tam nahoře“ či o „přírodní spravedlnosti“. Vztah současného reálného života, resp. současného člověka a křesťanské víry i pro nevěřící velmi srozumitelně pojal Isaac Newton (1643—1727), který vyslovil svoji rozvahu o existenci Boha velmi exaktním způsobem co do dopadu Boží existence do života každého z nás (Existuje-li Bůh a já žiji život víry a dodržuji Boží zákony, odměnou mi je cnostný život a spása. Neexistuje-li Bůh a já žiji život víry a dodržuji proklamované Boží zákony, získám alespoň cnostný život. Existuje-li Bůh a já v něj nevěřím a neřídím se jeho zákony, potom nezískám nic a naopak ztratím vše. Neexistuje-li Bůh a já v něj nevěřím a neřídím se jeho proklamovanými zákony, nezískám ani cnostný život). Zde je nutné poznamenat, že občasné „ohrnování nosu“ nad výrazem *cnost*, resp. *cnostný život*, není důsledkem nedostatku víry, ale vždy výsledkem nedostatků ve vzdělání, ve výchově a následně v rozvoji osobnosti, které vyústí ve zvrácenou logiku „čemu nerozumím, to mě uráží“.

¹²⁴ KSNC 287.

¹²⁵ *Laborem exercens* (LE), encyklika Jana Pavla II. o lidské práci, 19. In: *Sociální encykliky: 1891-1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

Nastavení výše mzdy na spravedlivou úroveň znamená takové stanovení odměny za práci, které umožní optimální funkci celého systému národního a mezinárodního hospodaření, a to včetně optimální funkce peněžního systému. Tyto otázky jsou předmětem především oboru ekonomiky, nicméně pohledem křesťanské etiky a morální teologie je samotná otázka nastavení výše mzdy doplněna do celistvé úplnosti o aspekt lidské podstaty a smyslu lidského života.

4.1 Mzda a sociální nauka Církve

Církev se přímo nezabírá exaktními ekonomickými vědami a neformuluje ekonomické zákony. V této souvislosti je Církvi někdy vyčítána jakási strnulost a nekompetentnost tak, jak se objevovalo především v socialistické propagandě. Úkol a kompetence Církve vzhledem k řešenému problému leží někde jinde: „Kompetence Církve nespočívá v praktickém uskutečňování hospodářsko – politických strategiích, ale v posuzování toho, zda jsou slučitelné s morálními hodnotami a cíli lidstva. Těmto úlohám se musí Církev a její služebníci věnovat především“.¹²⁶ Není tedy přímou úlohou Církve formulovat konkrétní řešení konkrétních problémů. Stejně tak není úlohou Církve určovat jediné správné řešení časných otázek, které Bůh přenechal svobodnému a zodpovědnému rozhodování každého člověka.¹²⁷ Církev proto ve věcech mzdy a její výše poskytuje především poradenství a doporučení morální povahy.¹²⁸

„Dále by se společnost a stát měly starat o přiměřenou úroveň mezd, která zaručí dělníkovi a jeho rodině obživu a umožní mu šetřit. Vyžaduje to snahu zprostředkovat dělníkům odborné vědomosti a dovednosti, aby jejich práce přispívala ke zlepšení výroby. Je rovněž nutné dbát na to, aby se za pomoci příslušných zákonodárných opatření zabránilo ostudnému vykořisťování zejména slabých, přistěhovalců a dělníků vytlačených na okraj. Rozhodující úloha odborů přitom spočívá ve vyjednávání minimální mzdy a pracovních podmínek. Konečně je třeba zajistit *lidskou* pracovní dobu a odpovídající odpočinek. Významné je právo uplatňovat na pracovišti vlastní osobnost, aniž by přitom utrpělo svědomí nebo lidská důstojnost. Zde je třeba znovu apelovat na úlohu odborů, které nemají sloužit pouze jako partner při jednáních, nýbrž i jako "místo," kde se může uplatnit dělníkova osobnost. Mají přispívat k rozvoji skutečné kultury práce a dělníkům umožňovat plný lidský

¹²⁶ PESCHKE, Karl-Heinz. *Hospodářství z křesťanského pohledu*. Vyd. 1. Překlad Jiřina Štouračová. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996, 80 s. Ordo socialis. ISBN 80-857-9525-6, str. 18.

¹²⁷ Srov. GS 75.

¹²⁸ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 39.

podíl na podnikání. K uskutečnění těchto cílů musí stát přispívat, ať již přímo nebo nepřímo. Nepřímo tím, že zaručí podle *principu subsidiarity* co nejpříznivější předpoklady pro svobodný rozvoj hospodářství, které tak vytvoří bohatou nabídku pracovních příležitostí a základní zdroj blahobytu. Přímou stát přispívá tím, že stanoví podle *principu solidarity* hranice na ochranu slabších, které rozhodují o pracovních podmínkách a zaručí nezaměstnanému dělníkovi existenční minimum.¹²⁹

4.1.1 Mzda jako cena práce

Chápat mzdu za vykonanou práci jen jako vyrovnání jistého efektu práce zaměstnance, který sám by byl brán jen jako jakýsi nástroj, jehož užití či spíše využití je věcí zaměstnavatele, zcela odporuje sociální nauce Církve. V našem prostředí je velmi zakořeněný určitý „socialistický“ pohled na práci a mzdu. Propaganda definovala prakticky jen dva modely hospodářského systému: nespravedlivý kapitalistický systém, ve kterém zaměstnanec měl možnost svoji pracovní sílu jen prodat bez jakýchkoliv sociálních jistot a záruk, a (jediný) spravedlivý socialistický systém, ve kterém sám zaměstnanec vlastní výrobní prostředky a pracuje tak pro sebe a tedy i pro celou (socialistickou) společnost. Pracovník už neprodával svoji sílu, ale za spravedlivou mzdu se účastnil budování společného (socialistického) dobra.¹³⁰ Vrcholem spravedlnosti ve všech směrech měla být komunistická společnost, která již nepotřebovala peníze stejně tak, jako nepotřebovala Boha.¹³¹

Sociální nauka církve právě pro komplexnost pohledu na člověka i v jeho pracovní činnosti, do kterého zahrnuje všechny aspekty a souvztažnosti lidské práce, nemůže mzdu brát jen jako cenu práce. Práce z pohledu Církve není zbožím, protože jejím nositelem či vykonavatelem je člověk, který ve světle křesťanské víry nikdy nemůže být zbožím v jakékoli formě, tedy nemůže mít výlučně finanční hodnotu. Mzda je proto chápána jako odměna za vykonanou práci. V následujících kapitolách o ceně práce ve smyslu zboží bude zmínka při úvahách o současné situaci v některých sportech, kdy s hráči je obchodováno jako se zbožím, přičemž jejich cena resultuje z hodnot, vznikajících prací nikoliv samotných hráčů.

4.1.2 Mzda jako odměna za vykonanou práci

Církevnímu pojetí odměny za práci je mnohem blíže výraz „odměna“, protože taková odměna nedeklasuje člověka na úroveň zboží či nástroje a může zahrnovat veškeré pozitivky,

¹²⁹ CA 15.

¹³⁰ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 31.

¹³¹ Srov. MARX, Karel. *Kapitál I: Kritika politické ekonomie*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1953. ISBN neuvedeno.

kteří pracovník za svoji práci dostane. Mezi požitky tak mohou figurovat různé hmotné či sociální peníze měřitelné výhody, protislužby, naturální plnění, odměny za určité vstřícné kroky ze strany zaměstnance¹³² a podobně. V odměně za práci najde místo i určité provizní zhodnocení aktivity zaměstnance, odměna za práci přes čas a další odměny. A protože Církev nevytváří své ekonomické modely, pod pojmem odměna si v dalších úvahách lze představit i platy zaměstnanců a jakákoliv další forma odměňování.

Lidská práce má dimenzi objektivní a subjektivní. V objektivním smyslu je to vše, co člověku slouží k práci,¹³³ v subjektivním smyslu je lidská práce činností člověka, která je variabilní složkou lidské aktivity.¹³⁴ Samotný člověk, který práci vykonává, je měřítkem důstojnosti práce. Proto mzdě za důstojnou lidskou práci lépe přísluší výraz „odměna“, neboť práce je v jistém slova smyslu i služba.

4.2 Formy mzdy a sociální nauka Církve

Sociální nauka Církve přímo nepreferuje jakoukoliv formu mzdy, jen, jak už bylo řečeno, porovnává aplikované nástroje pro určení výše vyplácené mzdy, tedy především formy mzdy, s křesťanskými mravními hodnotami a Božím řádem.¹³⁵ Církev je svým původem a svým posláním universální, může proto posoudit všechny myslitelné formy mzdy za jakoukoliv práci v jakýchkoliv podmínkách a kdekoliv na světě, a to bez ohledu na jakékoliv existující právní vztahy a politickou situaci.

Při posuzování aplikované formy mzdy jako odměny za vykonanou práci je Církev konfrontována s mnoha ekonomickými názory, pravidly, definicemi a různými právními a procesními přístupy při stanovování výše mzdy či mzdy. Tak tomu je i při hodnocení spravedlivosti výše mzdy z hlediska její nominální a reálné hodnoty.¹³⁶ Protože se pak Církev vždy zaobírá konkrétními lidmi, kteří žijí v konkrétním čase a v konkrétních podmínkách,

¹³² Zaměstnanec může být zaměstnavatelem odměněn za dlouholetou práci pro zaměstnavatele, zdržování se během dovolené na dosažitelném místě, různé formy pracovní pohotovosti, doplňování kvalifikace etc.

¹³³ Srov. knihy Genesis.

¹³⁴ Srov. *Kompendium sociální nauky církve* (KSNC) 270.

¹³⁵ O chápání významu „Božího řádu“ by se dalo shrnout obdobně, jako u otázky Božího plánu. Každý inteligentní, citlivý a vnímavý člověk má v myšlení implementovanou víru ve „vyšší moc“ či „vyšší spravedlnost“, kterou pak může různě pojmenovávat, personifikovat a zobrazovat. Ve světle křesťanské víry má výraz „Boží řád“ jasné parametry a zahrnuje všechny čisté přírodní zákony a danosti. Jen ignorant odmítá cokoliv vyššího, než je on sám. Odmítá jakýkoliv přirozený řád kromě toho, který sám stanovil, a je konfrontován s většinou neblahými následky fungování takového řádu.

¹³⁶ Pod pojmem *nominální* mzda v souladu s ekonomickou terminologií rozumíme množství peněz, které zaměstnanec za svoji práci skutečně obdrží. Pojem *reálná* mzda pak reflektuje stav prostředí, ve kterém zaměstnanec vyplácenou mzdu realizuje, tedy směřuje za jiné statky a požitky. Reálná mzda je nominální mzda, jejíž hodnota je snížena o míru inflace. Jednoduše řečeno: Nominální mzda je suma peněz, kterou dostane zaměstnanec za svoji práci vyplácenou, reálná mzda je vše, co si za vyplácenou mzdu koupí, nebo koupit může. Pro účely stanovení výše reálné mzdy se používá tzv. spotřební koš, tedy ceny zboží, služeb a energií, které jsou statistickým obrazem standardního „utrácení“ v dané společnosti.

užitý termín „reálná mzda“ je nejbližše konkrétním úvahám o mzdě jako odměně za vykonanou práci.¹³⁷

4.3 Stanovení spravedlivé výše mzdy

Sociální nauka Církve chápe význam výrazu spravedlivá mzda v kontextu sociálních potřeb konkrétního zaměstnance v konkrétním čase a místě s přihlédnutím k ekonomické situaci zaměstnavatele a stavu národní a mezinárodní hospodářské situace. Narozdíl od sekulárního pohledu na život společnosti je pro Církev každý člověk jedinečný: „Nejde o *abstraktního* člověka, nýbrž o člověka skutečného, *konkrétního* a *historického*. Jde o jednoho každého člověka, neboť každý je zahrnut do tajemství vykoupení, s každým je Kristus tímto tajemstvím navěky spojen“.¹³⁸ Proto Církev posuzuje výši a přiměřenost odměny za vykonanou práci v neširším kontextu. Zde je znovu nutné podtrhnout, že Církev nikdy neusilovala o vytvoření vlastního politického a hospodářského systému a takový systém ani nikdy nevytvořila.¹³⁹

4.3.1 Mzdový konflikt a jeho řešení

O mzdovém konfliktu hovoříme tam, kde dochází ke konfrontaci rozdílných zájmů. Jak bylo již uvedeno, konflikt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vychází z podstaty zájmu na co největším zisku. Z úzkého parciálního pohledu takový zájem má na první pohled logiku a zdá se přirozený. Ze širšího pohledu už tomu tak není. Zaměstnanec i zaměstnavatel žijí a pracují integrováni v určité společnosti. Aby zaměstnanec mohl řádně pracovat, musí dokázat zajistit svoje potřeby a mít přiměřený přístup k obecným dobrům. Naprostou většinu svých potřeb si pak zaměstnanec zajišťuje mimo působnost svého zaměstnavatele. To stejné platí o podílu zaměstnance na obecných dobrech. Zaměstnavatel také nezaměstnává pouze onoho jediného konkrétního zaměstnance a neprodukuje všechna dobra a všechny statky, kterých on i jeho zaměstnanec užívá. Z logiky věci nutně vyplývá, že mzdový konflikt musí dojít řešení již z objektivní nutnosti, neboť v opačném případě by lidská společnost přestala fungovat.

Soudobým jazykem bychom mohli konstatovat, že existuje obecný právní zájem na optimálním vyřešení mzdového konfliktu tak, aby řešení bylo pro všechny zainteresované

¹³⁷ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 37.

¹³⁸ CA 53.

¹³⁹ Srov. CA 35 – 37.

strany výhodné. Z pohledu sociální nauky Církve je však nutné tento logický závěr rozšířit o rozměr spravedlnosti, neboť optimální řešení nemusí být vždy řešením spravedlivým. Není předmětem této práce se touto problematikou zabývat hlouběji, ale vrátíme-li se k úvaze nad obsahem pojmu spravedlnost, potom lze uzavřít, že optimální řešení mzdového konfliktu je takové, které je ze všech hledisek spravedlivé pro obě strany a tím i pro společnost.

4.3.2 Určování výše mzdy

Výsledkem řešení mzdového konfliktu je nutně i určení optimální výše mzdy, nebo obecněji vyjádřeno optimální výše odměny za vykonanou práci. O tom, jak určit výši mzdy, pojednávají obsáhlé ekonomické studie a o procesu určování konkrétních mezd a platů pojednávají mnohé sborníky odborné literatury. Církev svojí sociální naukou nijak nedeformuje odborný ekonomický přístup, jen přichází z komplexním hodnocením a vhodnými radami směřujícími ke kompenzacím výsledků přístupu, který ne vždy za nejvyšší prioritu má individuální a obecné blaho.

V pracovně právních vztazích existuje značné historické zatížení technokratickými přístupy, které lidskou práci považovaly jen za zboží, jehož cena je dána čistě tržními mechanismy. Sociální nauka Církve se proto zaměřuje na určení kritérií, aplikovatelných při stanovování spravedlivé mzdy, resp. při hodnocení výše mzdy či odměny za práci z pohledu její spravedlivosti.

Protože je nesmírně obtížné jednoznačně určit, zda výše mzdy je skutečně v daném konkrétním případě spravedlivá, je nutné stanovit výchozí pevný bod.¹⁴⁰ Takovým pevným bodem může jistě být dohoda, kterou svobodně uzavřeli dva rovnoprávní lidé. V právní terminologii jde o navázání pracovně právního vztahu uzavřením pracovní smlouvy, kterou obě strany podepsaly dobrovolně, svobodně, bez jakéhokoliv nátlaku či nouze, přičemž text smlouvy plně odpovídá svobodné vůli každé ze smluvních stran. Je to jistě popis ideálního stavu, který vyznívá až idealisticky. Vždyť člověk, a to nejenom dnešní doby, přijímá práci (bere na sebe pracovní závazky) především a téměř výlučně, aby získanou mzdou zabezpečil svoje někdy jen existenční potřeby. V takovémto postavení není ani stopa svobody. A přece je na trhu práce¹⁴¹ ve většině zemí světa jistá rovnost a svoboda zaručena, a to ne jenom ekonomickými mechanismy, ale i kolektivní ochranou zaměstnanců, která i bez nutnosti

¹⁴⁰ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej nauky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna nauka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 57.

¹⁴¹ Užívaný odborný termín „trh práce“ jasně ukazuje na skutečnost, že lidská práce přes veškerý sociální vývoj je především ze strany zaměstnavatelů brána jako zboží, se kterým by bylo nejlépe volně obchodovat.

instalace tzv. socialistického zřízení prostřednictvím politických a právních nástrojů efektivně čelí někdy až bezuzdné honbě zaměstnavatelů po co největším zisku bez ohledu na přirozená práva zaměstnanců.

4.4 Kritéria spravedlivé mzdy

Pracovní smlouva je jistě prvním kritériem pro posouzení spravedlivosti mzdy. K problematice uzavírání pracovních smluv papež Pavel VI. uvádí:

„Stále ještě platí učení našeho předchůdce Lva XIII. v encyklice *Rerum novarum*: aby byla při smlouvě zaručena spravedlnost, nestačí souhlas partnerů, jsou-li v příliš nerovné vzájemné situaci; zásadu vzniku smluv na základě dohody stran nutno podříditi požadavkům přirozeného práva. Co se v encyklice učí o spravedlivé mzdě jednotlivým dělníkům, platí přiměřeně i o mezinárodních smlouvách: směnné hospodářství nemůže spočívat jenom na principech svobodné a neomezené soutěže, protože ta velmi často vede k hospodářské diktatuře. Volná směna zboží je proto spravedlivá jen tehdy, když je ve shodě s požadavky sociální spravedlnosti.“¹⁴²

Obsah svobodně a rovnoprávně uzavřené pracovní smlouvy by měl respektovat všechna zákonná ustanovení včetně nařízené výše minimální mzdy, přičemž je nutné respektovat, že minimální mzda je spodní mezí ohodnocení práce zaměstnance a sama o sobě nijak nezaručuje naplnění spravedlnosti v pracovním právním vztahu. V případě, že zaměstnanec pracovní smlouvu uzavře v nouzi a přijme nižší mzdu, než jaká mu je schopna zajistit slušný život, je taková pracovní smlouva nemravná, nespravedlivá a ohrožující. Již papež Lev XIII. velmi moudře tento dodnes přetrvávající problém popisuje:

„Nuže chápeme-li práci jen potud, pokud je něčím osobním, nesporně má dělník plnou volnost spokojit se mzdou jakkoli nízkou: neboť jako na jeho vůli závisí, že práci koná, tak se může podle své vůle rozhodnout, že se spokojí za práci mzdou buď nepatrnou, nebo vůbec žádnou. Zcela jinak musíme usuzovat, spojujeme-li s rysem osobnosti rys nutnosti. (Obojí stránku je sice možné od sebe oddělit v teorii, ne však ve skutečnosti.) Neboť zachovat si život je společnou povinností všech a zpronevěřit se této povinnosti je zločinem. Z toho nutně vzniká právo opatřit si prostředky k uhájení života: a u chudých lidí je k tomu jedinou možnou cestou mzda za práci. Dejme tomu tedy, že dělník a zaměstnavatel svobodně ujednají pracovní smlouvu, a speciálně o mzdě; přesto stále platí cosi z přirozené spravedlnosti, co má vyšší platnost a co je starší než svobodná vůle smluvních stran, že totiž mzda musí stačit

¹⁴² *Populorum progressio (PP)*, encyklika papeže Pavla VI. o rozvoji národů, 59. In: *Sociální encykliky: 1891-1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

na to, aby se z ní skromný a poctivý dělník uživil. Když však dělník, dohnán nutností nebo ze strachu před ještě horším zlem, přijímá mzdu nižší, kterou, ač nechce, přijmout musí, protože mu ji zaměstnavatel vnucuje, je to stejné jako podrobovat se násilí, proti němuž protestuje spravedlnost.¹⁴³

Poskytnutá mzda za vykonanou práci musí v první řadě zajistit život pracovníka v celém spektru možných a žádoucích životních situacích. Nejde tedy jen o jakési holé přežití, mzda musí pracovníkovi již na počátku jeho profesního života určitým způsobem nahrazovat čas a úsilí, které věnoval přípravě na povolání, musí mu umožnit přípravu založení rodiny a posléze rodinu odpovídajícím způsobem zajistit. Stejně tak mzda musí pracovníkovi umožnit jak vhodné zajištění formou uzavření přiměřených a společenské situaci odpovídajících pojištění, tak i zajištění budoucího života s přihlédnutím k možným rizikům formou životního či důchodového pojištění. Pracovník má nezadatelné právo, aby mu odměna za práci umožnila vést rodinný a společenský život na úrovni, která odpovídá sociálnímu statutu jeho vzdělání, vykonávané práce a profese, ve které je činný. A protože nedělitelnou součástí života každého člověka je duchovní, kulturní a sportovní oblast, je nezbytné, aby mzda pracovníkovi a jeho rodině umožňovala žít plnohodnotný a vyvážený život, jehož bohatost a úroveň zásadní měrou přispívá k naplnění Božího plánu s člověkem.

Naplnit Boží plán v tak úzce vymezené oblasti, jakou bezesporu odměňování za vykonanou práci je, zůstává i přes veškeré legislativní mechanismy a definované morální rámce velkým problémem současného světa, který se rád nazývá světem informačních technologií. Vědět a znát, tedy mít informace,¹⁴⁴ by mělo vést k utváření systémů, které jsou lidsky spravedlivé z podstaty nebo se stavu dokonalé lidské spravedlnosti zásadním způsobem blíží. Samostatnou otázkou je, zda ona lidská spravedlnost může být vůbec dokonalá, tedy plná a postihující vše, co se týká pozemského lidského života. Boží řád a Boží spravedlnost je pro spravedlnost lidskou cílem, který určuje především směr. Lidská spravedlnost je měřitelná pouze v aplikované formě, kdy lze podle vhodných kritérií určovat míru její přítomnosti ve vztazích a v procesech, existujících a odehrávajících se v lidském společenství. Mít informace znamená tedy znát nejméně to, co selhalo, co je špatné a nefunkční, znát procesy aplikování principů spravedlnosti do pracovního procesu a znát výsledky jednotlivých cest a etap takových aplikací. Spravedlivá mzda je reálný pojem z reálného světa, který v historickém vývoji lidského společenství dostal konkrétní a uchopitelný rozměr. Snahy o vyčerpávající

¹⁴³ RN 34 .

¹⁴⁴ Informace (z lat. *in-formatio*, utváření, ztvárnění) je velmi široký pojem, který se užívá v různých významech. Obecně je informace chápána jako údaj o reálném prostředí, o jeho stavu a procesech, které v něm probíhají. Informace snižuje nebo odstraňuje neurčitost systému.

výčet kritérií pro hodnocení výše mzdy z hlediska její spravedlivosti a snahy o exaktní definování spravedlnosti v odměňování nemohou mít z podstaty věci svůj konec. Existuje řada zažitých obecně platných kritérií, která umožní hodnotit výši poskytnuté mzdy za konkrétní práci, vstupním předpokladem však je uzavření svobodné a rovnoprávné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mezi pracovníkem a plátcem mzdy.¹⁴⁵

Dohodnutá výše mzdy bude spravedlivá, bude-li dohoda respektovat mnohá další kritéria. Jedná se o kritéria individuální, která se vztahují k zaměstnanci a k zaměstnavateli, kritéria obecně platná pro konkrétní práci, resp. pro její vykonávání, kritéria zahrnující stav národního a posléze i mezinárodního hospodářství.¹⁴⁶

4.4.1 Spravedlivá mzda a zaměstnanec

Pohled zaměstnance na výši vlastní mzdy je velmi subjektivní. V kapitole 3.4 je uveden výsledek výzkumu názoru zaměstnanců na přiměřenost mzdy v jejich konkrétní profesi. Výzkum byl prováděn v roce 1990 po zásadních společenských změnách, přesto jeho výsledky s velkou dávkou jistoty ukazují na vždy platnou skutečnost, že většina zaměstnanců nepovažuje mzdu ve svém oboru za přiměřenou. Kdyby se dnes provedl průzkum názoru na přiměřenost mzdy například mezi vysokoškolskými pedagogy, jistě by nepřevládala kladná odpověď. Při všech nárocích na vzdělání, praxi, znalost jazyků a na plnění obecných požadavků by odměna za práci přepočítaná na hodinu pracovního nasazení jistě nesnesla srovnání s hodinovou mzdou řemeslníka, provádějícího kupříkladu drobné opravy ve stejné budově. Jistě by stálo za úvahu provést průzkum názoru na přiměřenost odměny za práci mezi bankéři a politiky. Nespokojených negativním směrem by jistě mnoho nebylo, přesto odměny v těchto oborech lidské činnosti nebývají vždy přiměřené a spravedlivé, jak bude hodnoceno v následujících kapitolách.

I když vyčíslit všechna individuální kritéria pro posouzení spravedlivosti výše mzdy prakticky nelze, je možné pojmenovat mnohá kritéria pouhým pohledem na konkrétní případ. Zaměstnanec musí pro výkon konkrétní práce mít určité předpoklady, práci vykonává na určitém místě za určitých podmínek uvnitř určitého hospodářského a sociálního prostředí pro konkrétního zaměstnavatele. Vždy však platí kritéria jistých minim a jak si dále ukážeme,

¹⁴⁵ Svobodně uzavřená oboustranně výhodná dohoda či smlouva dvou rovnoprávných stran není předpokladem či podmínkou jen spravedlivé mzdy, nicméně je podmínkou základní, vstupní. Matematicky vyjádřeno jde o podmínku nutnou, nikoliv však postačující.

¹⁴⁶ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 67 n.

měla by platit i kritéria jistých maxim, a to aby dostupnost obecných dober a statků byla v lidském společenství odpovídajícím a přiměřeným způsobem rovnoměrně rozdělena.

Základním kritériem pro posouzení spravedlivosti mzdy je schopnost zaměstnance uživit sebe a svoji rodinu. Papež Jan Pavel II. k tomu říká:

„V každém zřízení, bez ohledu na to, jaké v něm vládnu základní vztahy mezi kapitálem a prací, je odměna čili náhrada za práci *konkrétní prostředek*, který většině lidí umožňuje získávat statky určené k všeobecnému užívání: bohatství přírody i výtobytky lidské práce. Pracující mají k těmto statkům přístup právě skrze odměnu, kterou dostávají jako náhradu za svou práci. Proto je spravedlivá mzda v každém případě konkrétním měřítkem spravedlnosti celého společensko-hospodářského zřízení, a v každém případě je měřítkem správnosti fungování tohoto zřízení. Není to jediné měřítko, ale je obzvlášť důležité a v jistém smyslu klíčové. Toto měřítko se dotýká především *rodiny*. Když jde o dospělého pracovníka, který má odpovědnost za rodinu, pokládá se za spravedlivou mzdu taková, jež stačí k založení a slušnému udržování rodiny i k zajištění její budoucnosti. Tato mzda se může řešit buď takzvaným *rodinným platem*, to je jedinou odměnou, kterou za svou práci dostává hlava rodiny v takové výši, aby pokrývala rodinné potřeby a aby manželka nemusela vykonávat výtobněnou práci mimo domov, nebo se může řešit *jinými sociálními příspěvky*, jako jsou rodinné přídavky nebo přídavky mateřské pro ženu, která se věnuje výhradně rodině. Tyto přídavky musí odpovídat skutečným potřebám, to znamená musí brát v úvahu počet osob, jež jsou na rodině závislé po celou dobu, kdy nejsou s to důstojně převzít odpovědnost za svůj život.“¹⁴⁷

Z pohledu zaměstnance či pracovníka, který je lidsky a odborně připraven na vykonávání určité práce, nemůže být výše mzdy jediným kritériem pro výběr práce, kterou přijme a bude ji skutečně vykonávat. Byla-li by výše mzdy jediným kritériem pro výběr konkrétní práce, potom by absentovala ona vstupní podmínka svobodně a rovnoprávně uzavřené dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Práce musí přinášet i jiné než finanční uspokojení.¹⁴⁸ Samotná konzumace přijaté mzdy nemůže být jedinou životní radostí a naplněním života pracujícího. Člověk je bytost duchovní, a to i tehdy, když si to sám nepřipouští či dokonce tuto skutečnost odmítá. Již samotná práce a její vykonávání musí pracovníkům přinášet i jiné, než hmotné požitky. Poctivé, správné a čestné vykonávání konkrétní práce má svůj psychologický, ekonomický, sociologický a společenský dopad. Za takto vykonávanou práci pracovník právem očekává spravedlivou odměnu a tato mu po

¹⁴⁷ LE 19.

¹⁴⁸ Srov. KSNC str. 177 n.

právu náleží, což opět zapadá do kontextu ekonomických a sociologických předpokladů řádného fungování společnosti.

Alimentační funkci mzdy, tedy že příjemce mzdy uživí sebe a svoji rodinu, je nutné chápat v nejširším smyslu slova. Kritériem posouzení spravedlivé výše mzdy proto není jenom ono *uživení* se, ale především *jak* sebe a rodinu zaměstnanec uživí, přičemž pod *jak* nelze rozumět jenom zúžené *dobře* či *špatně*. Jedině snad, kdyby *dobře* znamenalo, že zaměstnanec sobě a své rodině je schopen zajistit nejenom výživu, ale i plnou funkci rodiny, která je schopna řádně vychovávat děti, zajistit jim vzdělání, budovat určité sociální jistoty, mít pro všechny členy přístup k lékařské péči a která je skutečným základem státu a mezinárodního společenství.¹⁴⁹ Vychovatelkou dětí v rodině je nejenom z tradičního pohledu žena, matka. „Bude to společnosti jen ke cti, umožní-li matce, aby se věnovala péči o děti a výchově podle jejich věkových potřeb; ovšem tak, aby nebyla omezována její svoboda, aby netrpěla psychologickou ani praktickou diskriminací a necítila se ve srovnání s jinými ženami ponížena. Nucené opuštění těchto povinností kvůli výdělečné činnosti mimo domov je v rozporu se zájmy společnosti i rodiny, pokud to znemožňuje nebo ztěžuje plnění mateřského poslání.“¹⁵⁰ Při úvahách o poslání ženy v rodině při výchově dětí se vždy hovoří o podpoře státu, který legislativně a ekonomicky pomáhá matkám zůstat s dětmi. V praxi však vždy setrvání na tzv. mateřské dovolené přináší určité finanční výpadky, které je nutné nahradit příjmy pracujícího manžela. S ohledem na rovná práva je jistě možná i tzv. rodičovská dovolená, kdy zůstává s dítětem doma otec. Tento stav však neodpovídá zcela tradičnímu pohledu na rodinu a má i zjevné biologické a antropologické nevýhody. Otec zůstává s dítětem doma většinou vlivem vnějších příčin – sám nemá tak dobře placenou práci nebo práci nemá vůbec. Pak takové setrvání na rodičovské dovolené není zcela dobrovolné a je známkou ne zcela správného fungování státu.¹⁵¹

Spravedlivá mzda má umožnit zaměstnanci a jeho rodině rozvíjet své duchovní a kulturní potřeby v potřebném rozsahu. Toto konstatování se objevuje v mnoha dokumentech a v textech mnoha studií, a to jistě ne neprávem. Správně fungující tradiční rodina není

¹⁴⁹ V české společnosti přetrvává zcela neprávem z prohlášení, že rodina je základ státu, jistá socialistická pachuť. Přitom je pravdou, že v celé lidské historii byla rodina tou nejmenší, základní a zároveň nejdůležitější společenskou skupinou. Současnou terminologií lze konstatovat, že rodina plní funkci biologicko – reprodukční, ekonomicko- zabezpečovací, emocionální a socializačně – výchovnou. Rodina by měla každému svému členu poskytovat pocit jistoty, bezpečí, lásku, vzájemné respektování, toleranci a péči, kterou všichni potřebují k uspokojení svých potřeb. Zdravá a pevná rodina je pak skutečným základem dobře fungujícího státu a celého mezinárodního společenství. V souladu s Božím plánem pak jediným nezaměnitelným jádrem rodiny je rovnoprávný a láskyplný svazek muže a ženy.

¹⁵⁰ LE 19.

¹⁵¹ Srov. KSNC str. 154 n.

svazkem, jehož jediným poutem jsou ekonomické vztahy, resp. ekonomická závislost. Naopak – rodina položená na zdravých základech udržuje a rozvíjí duchovní a emotivní pouta vzájemných vztahů mezi svými členy, majetkové a finanční záležitosti a vazby jsou pak nutným předpokladem nástrojem pokojného života, nikoliv jeho cílem. Byl-li by takto postaven onen pomyslný žebříček hodnot u většiny rodin, potom lidské společenství nebude amortizovat energii v soustavném boji proti stále rostoucím negativním jevům.¹⁵²

Uživit svoji rodinu jako kritérium pro posouzení spravedlivé mzdy nelze aplikovat u zaměstnanců, kteří rodinu nemají. To však neznamená, že zaměstnanci bez rodiny budou za svůj stav diskriminováni nižší mzdou za odvedenou práci ve srovnání se zaměstnancem, který svoji rodi má a ze své mzdy ji také živí. Zde nastupuje úloha fiskálního¹⁵³ působení státu, který by měl vhodným způsobem podpořit živitele rodiny kupříkladu daňovými úlevami nebo cílenými příplatky či dávkami.

4.4.2 Spravedlivá mzda a zaměstnavatel

Již v roce 1891 vyslovuje papež Lev XIII. s mimořádně hlubokým vhladem do problematiky trvale platnou myšlenku: „Mezi nejdůležitějšími povinnostmi zaměstnavatele je, aby dával každému, co mu podle spravedlnosti patří. Má-li se stanovit mzda skutečně spravedlivě, je nutno přihlížet k více okolnostem: všeobecně však ať mají bohatí a zaměstnavatelé na paměti, že utlačovat pro svůj zisk nuzné a ubohé a těžít z cizí bídy je těžkým proviněním proti Božím zákonům i lidskému právu.“¹⁵⁴

Je možné se domnívat, že jen část zaměstnavatelů by byla ochotna vyplácet zaměstnancům mzdu, která by se mohla blížit spravedlivé výši, zcela dobrovolně a pouze v důsledku uznávání křesťanských mravních hodnot a vysoké etické a morální úrovně vlastního smýšlení. Volný a ničím neregulovaný trh s obrovským přebytkem lidské pracovní síly by jistě lidskou společnost vrátil do nejtemnější minulosti. Právě dříve zmíněné regulační mechanismy zaručují větší či menší měrou vyplácení spravedlivé odměny za práci. Přidá-li se k těmto regulačním mechanismům i sociální cítění zaměstnavatele, který v souladu se svými morálními hodnotami je ochoten odměňovat své zaměstnance skutečně spravedlivě, potom do procesu vstupuje otázka konkurenceschopnosti dotyčného zaměstnavatele, neboť s tímto postupem na trhu asi těžko uspěje oproti konkurenci, která se bude tržně snažit držet úroveň

¹⁵² Je-li narušen vývoj osobnosti lidského individua od samého počátku, dochází k neúplnému a nezdravému vývoji osobnosti člověka se všemi negativními důsledky.

¹⁵³ Fiskální znamená rozpočtový, daňový. Nejčastěji se hovoří o tzv. fiskální politice státu, která se snaží ovlivnit vývoj ekonomiky změnami výše a struktury veřejných výdajů a daní. Na rozdíl od tzv. monetární politiky, která se stará o stabilitu měny, je fiskální politika nástrojem státu, kterým zasahuje do hospodářství.

¹⁵⁴ RN 17.

mezd na udržitelném minimu.¹⁵⁵ V reálném životě pak lze jistě chápat, že i zaměstnavatel s výrazným sociálním cítěním nezvýší zaměstnancům mzdy nad obvyklou míru, aby neohrozil svoji existenci a tedy i pracovní místa, ale svým zaměstnancům poskytne jiné výhody, třeba i formou lidského přístupu a zajištěním příjemné pracovní atmosféry.

Vyplácení spravedlivé mzdy musí být ve správně fungující společnosti pro zaměstnavatele zajímavé z mnoha pohledů. Jednak ve vztahu k zaměstnancům, protože spokojený zaměstnanec je obvykle loajální a efektivně odvádí svoji práci. Ve vztahu ke konkurenci, která se podřizuje obdobným regulačním nástrojům, je konkurenceschopný vysokou kvalitou výrobků či služeb, dobrým stavem výrobních prostředků a vysokou mírou flexibility, neboť spokojený zaměstnanec je pro svého zaměstnavatele vždy připraven přinést jisté oběti formou zvýšeného pracovního úsilí, práce přes čas a vykonáváním činností, které nepatří přímo do jeho náplně práce. V celospolečenském měřítku a v obchodním světě má takový zaměstnavatel velmi solidní pověst, která mu přispívá při získávání zakázek a uplatňování se na trhu. Má také více kvalifikovaných zájemců o práci, kteří jsou ochotni přinést své zkušenosti a své dovednosti a tyto náležitě uplatnit. Vyplácení spravedlivé mzdy by mělo být pro zaměstnavatele vždy dlouhodobě výhodné.

Výše mezd, vyplácených u konkrétního zaměstnavatele, musí reflektovat ekonomickou situaci zaměstnavatele s přihlédnutím k předmětu jeho činnosti a k jeho postavení na trhu. Samotná ekonomická situace zaměstnavatele přitom není jenom důsledkem objektivního působení vnějších vlivů, ale značnou měrou odpovídá působení zaměstnavatele, který jako subjekt převzal odpovědnost za chod a rozvoj vlastní firmy a tedy i za své zaměstnance. Právě důsledky působení zaměstnavatele jsou často pro úspěch firmy na trhu rozhodující. Je to on, kdo uzavírá smlouvy, plánuje výrobu, nákup a prodej, určuje směr vývoje, reaguje na změny vnějších podmínek, plánuje rozvoj vlastní firmy. Vnější vlivy mohou značně situaci zaměstnavatele ovlivnit, nicméně zaměstnavatel v určitý čas určuje, jak naloží s výnosy své činnosti, které získal přímým působením svých zaměstnanců. Rozdělit veškerý výnos na mzdy je stejně špatné, jako akumulovat veškerý zisk bez sebemenší zpětné investice, bez investice do oprav, nákupu nových nástrojů a strojů a bez investice do budoucnosti třeba formou vývoje nových technologií. Moudré vedení firmy zaměstnavatele je jistou zárukou pro zaměstnance, že budou moci svoji práci vykonávat bez obav z budoucnosti

¹⁵⁵ Že skutečně existují zaměstnavatelé s vysokou mírou sociálního cítění, víme z mnoha příkladů. Jeden však je zcela mimořádný – v Austrálii poděлил zaměstnavatel, který prodal svoji rodinnou autobusovou firmu, své bývalé zaměstnance celkovou sumou v přepočtu téměř 310 milionů Kč za jejich věrnost a za pomoc firmu vybudovat, a to i přes to, že prakticky všichni získali stejné pracovní místo u nového majitele firmy. Zpráva Australští zaměstnanci dostali 15 milionů dolarů "za věrnost". In: *Deník.cz* [online]. Praha: Vltava-Labe-Press, a.s., 01.02.2012 [cit. 2012-02-19]. Dostupné z: http://www.denik.cz/kratce_region/1010933.html.

a že jejich práce bude bezpečnější a prováděna ve stále lepších podmínkách lepšími nástroji a postupy.

Spravedlivá mzda také předpokládá spravedlivé požadavky zaměstnanců, které zohledňují jejich komplexní vztah se zaměstnavatelem. Zvyšování kvalifikace v pracovní době či za prostředky zaměstnavatele, mimořádná dovolená, zvýšená lékařská péče, možnost využívání služebního vozu nebo telefonu i mimo pracovní dobu, to všechno mohou být benefity, které jsou součástí odměny za vykonanou práci.¹⁵⁶

4.4.3 Spravedlivá mzda a podmínky práce

Pro stanovení výše mzdy jsou pracovní podmínky jedním z rozhodujících parametrů, který při vhodné aplikaci nástrojů stanovení výše mzdy hraje zásadní roli. Tento obecný princip není třeba dále rozebírat. Existují však práce, které je možné provádět jen za velmi specifických a veskrze náročných podmínek, jejichž působení má bezprostřední dopad na fyzickou i psychickou integritu člověka.

Aby mohlo být vůbec uvažováno o spravedlivé odměně za práci, pak sama vykonávaná práce včetně podmínek, za kterých je vykonávána, musí být spravedlivá v nejširším slova smyslu. Papež Jan Pavel II. zmiňuje: „Významné je právo uplatňovat na pracovišti vlastní osobnost, aniž by přitom utrpělo svědomí nebo lidská důstojnost“.¹⁵⁷ Toto se týká krajních mezí, přesto je až zarážející, v kolika profesích a na kolika místech se ještě dnes lze setkat s pracovní náplní a pracovními podmínkami, které jsou v přímém rozporu s učením Církve. Nemusí se v tomto případě jednat jenom o zdravotní personál, který je nucen asistovat při svévolném umělém přerušení těhotenství. Existuje nespočet případů, kdy jsou pracovníci nuceni poškozovat životní prostředí, ohrožovat zdraví a život lidí a konat věci, které jsou pro veřejné blaho zásadním způsobem negativní a jen pro zaměstnavatele mohou přinášet dočasný lokální užitek ke škodě všech ostatních a nakonec i samotného zaměstnavatele. Vše, co se protíví Božimu řádu a Božimu plánu, je dříve či později stiženo neúspěchem a úpadkem.

Zvláště obtížné pracovní podmínky vyžadují maximální eliminaci možných negativních dopadů na pracovníky a příslušné ohodnocení vyšší odměny či mzdy. Vše, co má mimořádný dopad na člověka, jehož limity jsou dány stvořením, má své následky. Pracovníka, který podstupuje zvýšené riziko, i přes veškerá opatření čistě statisticky čeká úraz

¹⁵⁶ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 138 n.

¹⁵⁷ CA 15.

či jiný problém dříve, než pracovníka, pracujícího ve standardních podmínkách. Mimořádné psychické i fyzické vyčerpání sebou nese krátkodobý i dlouhodobý dopad do osobního i rodinného života pracovníka. Spravedlivost odměny za mimořádné pracovní podmínky je pak určena mírou, jakou se využitím odměny daří eliminovat následky práce v mimořádných podmínkách.

Pracovní podmínky jsou důsledkem objektivních a subjektivních příčin. Objektivní příčiny nelze měnit, resp. lze pouze mírnit jejich důsledky, má-li být práce vůbec provedena. Obecným problémem jsou subjektivní příčiny konkrétních pracovních podmínek při provádění konkrétní práce. Mnohdy je věcí zaměstnavatele, jaké vytvoří podmínky pro práci, jak využívá moderních technologií, jak investuje do ochrany zdraví zaměstnanců a do ochrany životního prostředí. Investice znamenají zvýšení nákladů na výrobu a zaměstnavatelé se jim přirozeně brání, co legislativa či zaměstnanci dovolí. Ochrana pracovních podmínek má v dnešní době těžší úkol, než tomu bylo v dobách počátku dělnického hnutí. Zaměstnanec neohrožuje jenom prach, hluk a mechanické úrazy, ale i elektrický proud, elektromagnetické vlnění, jedovaté chemické látky, zdraví ovlivňující organické preparáty, biologický materiál, viry, bakterie etc. Pro důstojnost každé lidské bytosti a pro její jedinečnost danou stvořením, je prioritní ochrana zdraví a života, nikoliv zisk nebo snad výše mzdy. Pro zaměstnavatele by totiž bylo v mnoha případech výhodnější zaplatit zaměstnancům vyšší mzdu jako kompenzaci mimořádně rizikových pracovních podmínek, než investovat do zlepšení pracovních podmínek na již únosnou mez.

Především morální povinností každého zaměstnavatele na kterékomkoliv místě je chránit maximální možnou měrou své zaměstnance, aby nemuseli podstupovat při získávání obživy zvýšené riziko tam, kde to objektivně není nutné.¹⁵⁸ Stejně tak morální povinností kteréhokoliv zaměstnance na kterémkoliv místě je chránit své zdraví a svůj život všemi dostupnými způsoby a prostředky a odmítat práci, která je za zbytečně rizikových podmínek zjevným hazardem.

4.4.4 Spravedlivá mzda a stav národního hospodářství

Stav národního hospodářství je v současné době velmi aktuální téma, o kterém se diskutuje na všech úrovních a ze všech myslitelných pohledů. Národní hospodářství představuje v podstatě vše hospodářské, ekonomické, co se událo a co aktuálně probíhá na

¹⁵⁸ Srov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 87.

určitém území, na kterém hospodaří velká rodina lidského společenství. Každá rodina žádá moudrého vedení a řízení procesů nakládání se zdroji. Se všemi zdroji. Moudré vedení rodiny má kromě morálních, lidských a vědomostních předpokladů také svoji vizi, kterou vytváří podle svých znalostí, zkušeností, možností, ale i víry a přesvědčení, přičemž vize nesmí být omezena délkou volebního či funkčního období. Moudré vedení rodiny bude nakládat s rodinnými statky tak, aby rodina měla perspektivu dalšího života a přirozeného rozvoje.

Vztah výše mzdy, resp. spravedlivosti mzdy ke stavu národního hospodářství nutně existuje. Regionálně podmíněné rozdíly sebou nesou i zásadní rozdíly ve výši mezd za stejnou práci ve stejném odvětví.

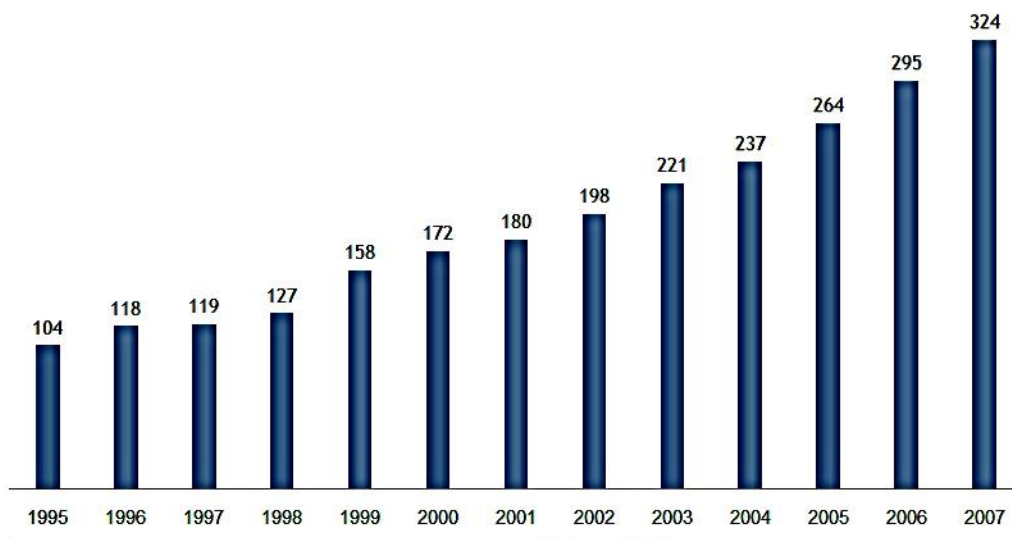
„Výhodně působí též správný poměr mezi mzdami: s tím těsně souvisí správný poměr mezi cenami výrobků různých hospodářských odvětví, jako je např. zemědělství, průmysl a jiné. Když se na toto vše řádně dbá, různá hospodářská odvětví do jisté míry srostou v jedno velké hospodářské tělo a podobně jako jednotlivé údy si budou navzájem pomáhat a doplňovat se. Neboť teprve tehdy bude mít národní hospodářství pevný základ a splní svou úlohu, budou-li celé společnosti i jednotlivcům dostupné všechny statky, získané z přírodního bohatství, pomocí výrobní techniky a společenské organizace hospodářského života. Těchto statků má být tolik, kolik je třeba, aby se nejen vyhovělo nezbytným potřebám a oprávněným požadavkům, ale též k tomu, aby se lidé povznesli na vyšší hmotnou a kulturní úroveň, která - když se zachová rozumná míra - ctnosti nejen neuškodí, nýbrž velmi prospívá.“¹⁵⁹

Národní hospodářství, resp. jeho stav věrně zobrazuje kvalitu řízení státu. Není pochyb o tom, že zásadní význam hraje geografická poloha a rozloha území státu spolu s výskytem fosilních paliv¹⁶⁰ a nerostných surovin na daném místě, které mohou tvořit při zpracování a vývozu podstatnou část příjmů celého národního rozpočtu. Řízení státu politickým rozhodováním zahrnuje především dispozici s prostředky státního rozpočtu a jejich přerozdělování. Na příjmové straně hraje roli struktura jednotlivých příjmů, na druhé straně pak struktura a účel výdajů. Zmíněný průměr státního a rodinného hospodaření vede k úvaze, že vydat, tedy utratit, lze jen tolik, kolik činil příjem, z něhož musí být odečteny provozní a jiné nutné náklady, náklady na stravu, bydlení, léky, školné a všechny nezbytné výdaje, důležité pro fungování celé rodiny, resp. celého systému. Z ekonomického pohledu je takový

¹⁵⁹ *Quadragesimo anno, encyklika papeže Pia XI. o uspořádání společnosti, obnově společenského řádu a jeho zdokonalení podle zásad evangelia ke 40. výročí vydání Rerum novarum (QA), 75. In: Sociální encykliky: 1891-1991. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.*

¹⁶⁰ Takzvaná fosilní paliva (z latinského fossicus – fosilní, předvěké, zkamenělé) jsou pozůstatky dávných živočichů a rostlin, které se v zemi bez přístupu vzduchu změnily v ropu, uhlí a zemní plyn. Chemicky váží tepelnou energii, která se uvolní reakcí hořením se vzdušným kyslíkem. Podle posledních poznatků celé lidstvo dnes spotřebuje za jeden jediný rok tolik fosilních paliv, kolik se postupně se ukládalo nejméně 400 let v pro nás nepředstavitelně plodném a úrodném období vývoje Země.

příměr nepříhodný, neboť finanční systém je od jisté doby nastaven na stálý růst doprovázený stále kladnou inflací.¹⁶¹ Tento stálý růst má za následek neustálý pokles hodnoty peněz spojený s navyšováním jejich objemu v oběhu a neustálý růst cen. Reálná hodnota úspor, ale i dluhů tedy stále klesá. Z uvedeného vyplývá, že je lépe mít dluhy jak úspory, a to jak pro stát, tak i pro rodinu.



Graf 2: Množství peněz v oběhu v České republice v mld. Kč¹⁶²

Žádný systém však nemůže fungovat jako perpetuum mobile,¹⁶³ neustálé zvyšování objemu, tedy nafukování, musí končit prasknutím, resp. kolapsem nafukovaného systému.

Ovlivnit příjmovou stránku státního rozpočtu politickým rozhodnutím lze, nicméně podstatně složitěji než výdajovou stránku, neboť realizace výdajů může následovat bezprostředně po rozhodnutí. Realizují-li se opakovaně výdaje, které svým účelem a svojí efektivitou nepodporují zdravé funkce národního hospodářství v soustavě mezinárodního společenství, potom dochází k neustálému nárůstu tzv. veřejného dluhu¹⁶⁴, který nutně

¹⁶¹ Inflace (latinsky inflatio znamená nafukují) je definována jako růst všeobecné cenové hladiny v reálném čase, čili snížení kupní síly peněz. V původním a ekonomy často uvažovaném významu inflace neznamená pouze růst cen, ale zvyšování (nafukování) peněz v oběhu. Záporná inflace je označována jako deflace. V textu označená inflace jako kladná je pouze pro zdůraznění směru vývoje objemu oběživa.

¹⁶² ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Množství oběživa (peněz v oběhu) v ekonomice ČR* [online]. Praha: euroekonom.cz, ekonomický portál, 03.03.2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/grafy-data.php?type=cesko-obezivo-rok>.

¹⁶³ Perpetuum mobile (latinský výraz, který znamená „věčně v pohybu“), lidmi vysněné zařízení či stroj, který bez jakékoliv vstupní energie, popřípadě s jejím minimem vykonává práci. Jeho účinnost by tak byla vyšší, jak 100% až nekonečná. Takový stroj však neexistuje a ani existovat nemůže, neboť by svojí existencí porušoval základní fyzikální zákony, na jejichž principu funguje celý vesmír.

¹⁶⁴ Veřejný dluh je celkové zadlužení státu, resp. jeho vlády a nižších správních celků, u nás krajů a obcí.

generuje další náklady minimálně ve výši úroků z půjček a vydaných dluhopisů.¹⁶⁵ Veřejný dluh je problém, který má přímý dopad na hodnotu státního majetku a potažmo i na hodnotu majetku každého občana. Peníze či lépe řečeno finanční prostředky, které zaměstnanec získá za odvedenou práci, vlivem inflace od data vyplacení ztrácí na svojí reálné hodnotě. Toto konstatování je velmi zjednodušující, neboť předmětem této práce není jakákoliv ekonomická studie, pro utvoření obrazu o mzdě z pohledu národního hospodářství je však jistě postačující. I kdyby byla zaměstnanci vyplacena podle většiny kritérií spravedlivá mzda, spravedlivou může být jen v den vyplacení. Aby mzda byla spravedlivá, musí umožnit zaměstnanci část mzdy uspořít pro budoucí investice, popřípadě zabezpečení ve stáří. Právě spoření a investice do důchodového zabezpečení sebou nese riziko ztráty hodnoty úspor nepřímo úměrné spravedlivosti, poctivosti a moudrosti aplikované při řízení státu a státních záležitostech, mezi které bezesporu patří i dohled nad bankami, investičními fondy a nadnárodními společnostmi, působícími na území státu.

Pohled na otázku odměny za práci nemůže být na žádné úrovni, tedy ani na úrovni národní ekonomiky, zúžen pouze na oblast samotné ekonomiky stejně tak, jako nemůže být zúžen pouze na empirické souvztažnosti a exaktní výpočetní metody.

„Ekonomie se správně rozvíjí jen v rámci úplného rozvoje člověka. Z toho vyplývají důležité následky. Člověk ve snaze o ekonomický růst se nemá držet jen těch směrnic, které zaručují větší výdělek a větší zisk, ale zároveň se má řídit podle celkových lidských a tedy morálních hledisek. Jak se má ekonomický rozvoj zařadit do rámce rozvoje celého člověka, tak ekonomický člověk se má ve své činnosti podle ekonomických směrnic nechat vést mravními normami.“¹⁶⁶

4.4.5 Spravedlivá mzda a mezinárodní společenství

V historii člověka se všude tam, kde lidé na sebe nějakým způsobem dosáhli, kde k sobě mohli najít cestu, vždy vyskytovala nějaká mezikmenová, meziměstská či mezinárodní spolupráce, a to nejméně na poli obchodním. Nejprve obchodovali lidé přímo, později prostřednictvím obchodníků a obrazem poslední doby je globální obchodování nadnárodních korporací¹⁶⁷. Svět je dnes propojen, jako nebyl nikdy dříve. Nedávná světová finanční krize¹⁶⁸

¹⁶⁵ Dluhopisy, neboli obligace, jsou dluhové cenné papíry, které vyjadřují závazek emitenta (vydavatele) vůči věřiteli. Jedná se o zastupitelné cenné papíry, s nimiž je spojeno právo na splacení dlužné částky, vyplacení stanovených výnosů a povinnost emitenta splnit veškeré závazky. Dluhopisy mohou být státní i komunální.

¹⁶⁶ GÜNTHER, Anselm. *Morálna teológia: III/b diel, druhá časť: Vťahy kresťana k blížnemu*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2010, 526 s. ISBN 978-7162-817-0, str. 450.

¹⁶⁷ Korporace (z latinského *corpus* = tělo) je tzv. právnická osoba, firma či společnost, kterou tvoří více ekonomických a finančních subjektů, které korporace navenek zastřešuje.

jasně svými dopady ukázala celosvětové propojení na všech úrovních. Proto je nutné vidět mzdu každého jednotlivého zaměstnance v kontextu mezinárodního společenství a při hodnocení spravedlivosti její výše je nutné přihlédnout ke kritériím celosvětového hospodářského růstu a stavu globální ekonomiky.

Již v roce 1961 papež Jan XXIII. s hlubokým vhladem do problematiky hovoří o spravedlivé mzdě ve vztahu k rozvoji světového hospodářství takto:

„Proto považujeme za svou povinnost znovu důrazně upozornit, že jako výška mzdy jakožto odměny za práci nesmí být ponechána pouze zákonitostem volné soutěže, tak nemůže ani být diktována hospodářsky silnějšími jedinci. Musí se naopak bezpodmínečně řídit zásadami spravedlnosti a slušnosti. To znamená, že dělník musí dostat mzdu, aby mohl vést život důstojný člověka a slušně se postarat o svoji rodinu. Při vyměřování spravedlivé mzdy je dále třeba nejprve brát ohled na produktivní výkon, pak na stav podniku, kde pracuje, a dále na potřeby hospodářského rozvoje jednotlivých států, zvláště na plnou zaměstnanost, nakonec na potřeby rozvoje světového hospodářství, to znamená vzájemného prolínání mnoha národních ekonomik, různorodých z hlediska struktur a velikostí.“¹⁶⁹

Spravedlivá výše mzdy je posuzována v určitém místě a konkrétním čase. Přesto její výše má široký dopad. Prakticky každá větší společnost má v současném světě nadnárodní charakter. V méně rozvinutých zemích s omezenými zdroji surovin a fosilních paliv bývá využíván potenciál volné pracovní síly.¹⁷⁰ Je přirozené v souladu s Božím plánem podporovat rozvoj v regionech světa, kde až dosud přetrvávají zásadní problémy, které jsou pro obyvatele takzvaných rozvinutých částí světa nepředstavitelné. Nedostupnost vzdělání a základní lékařské péče, nulové sociální zabezpečení, naprostý nedostatek pitné vody a potravin, obrovská kriminalita a neutuchající lokální válečné aktivity, to všechno jsou věci, které by v této době měly patřit dávné minulosti. Opak je realitou, a proto každá rozumná investice do méně rozvinutých regionů přináší konkrétním lidem konkrétní zlepšení podmínek jejich života. Mít k dispozici prostředky, a to včetně finančních, pro investování v jiných zemích

¹⁶⁸ Světová finanční krize vypukla v roce 2008 v důsledku americké hypotéční krize, kdy banky masivně investovaly do hypoték, které neměly krytí reálnou cenou zastavených nemovitostí. Jde o takzvanou nemovitostní bublinu v USA, která „praskla“ v roce 2005 a 2006. Ono „praskání bublin“ v ekonomice nebude mít z podstaty věci konec, současný systém závislý na inflaci a stálém růstu je zjevně dlouhodobě neudržitelný.

¹⁶⁹ *Mater et Magistra (MM), encyklika papeže Jana XXIII. o nejnovějším vývoji života společnosti a o jeho utváření ve světle křesťanského učení*, 71. In: *Sociální encykliky: 1891-1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

¹⁷⁰ V běžné terminologii se užívá výrazu *levná* pracovní síla. Z pohledu křesťanské nauky je takovéto označení nepřipustné, protože by již svým významem degradovalo člověka, resp. jeho pracovní sílu na zboží, které má nějakou hodnotu, je-li lehce dostupné a dobře funguje. Ona *levnost* pracovní síly resultuje nejenom z nízkých mezd, ale také z nízkých nebo nulových odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. Termín *volná* pracovní síla zde pojmenovává skutečný stav v daném místě, přítomnost lidí schopných a ochotných pracovat za mzdu.

předpokládá rozumné a úspěšné vedení mateřské společnosti, která v oblasti mezd nemůže vše zkonsumovat u sebe doma. Spravedlivost výše mzdy se tak nutně odvíjí i od stavu celosvětové ekonomiky a od rozumných předpokladů jejího růstu a její stability. I zde však platí, že o spravedlivé mzdě lze hovořit jen ve spravedlivých podmínkách, a to celosvětově.

4.4.6 Aplikace jednotlivých kritérií

Kritéria spravedlivé mzdy tak, jak jsou chápány sociální naukou Církve, nevychází z žádné dřívější či současné společenské a politické formace a nejsou generovány žádným hospodářským systémem a žádným ekonomickým učením. Pro Církev je prioritní důstojnost člověka a veškerý pohled na problematiku lidské práce a jejího odměňování vychází z morálních principů založených na Božím zákoně. Vlastní aplikace takovýchto kritérií spravedlivé mzdy je proto možná a nutná v každém ekonomickém a sociálním systému, a to trvale, neboť principy, na kterých stojí, jsou neměnné.¹⁷¹

„K tomu, abychom mohli hovořit o jisté formě spravedlivé mzdy u zaměstnance, je potřebné respektovat ještě dvě kritéria nebo dvě podmínky navíc. Jednou z těchto podmínek je, že všechny... ..kritéria mají být uplatňované ve všech ekonomikách a hospodářských systémech, a druhou je ta skutečnost, že všechny kritéria musí platit současně a naráz.“¹⁷²

Toto konstatování má zásadní význam, neboť v informačně, ekonomicky a finančně propojeném světě nelze uspokojivě dosáhnout ani parciální spravedlnosti, aniž by tato parciální spravedlnost neměla mít měřitelný pozitivní dopad na snahy o spravedlnost globální. V opačném případě by se jednalo o vytváření spravedlivých podmínek na úkor podmínek na jiném místě.¹⁷³ Proto i spravedlnost v ekonomické oblasti kdekoli na světě musí podléhat neměnným morálním principům, a to v jeden čas současně. I posuzování spravedlivé výše mzdy podle tohoto zásadního kritéria je nezbytné.

¹⁷¹ Boží zákon ani přirozenost člověka se nijak nemění s dosaženými hospodářskými výsledky, s charakterem politicko – hospodářského uskupení, ani s instalací lidských pravidel života.

¹⁷² UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 118.

¹⁷³ Propojenost světa na všech úrovních dovolí příměr spojenými nádobami v gravitačním poli. Bude-li objem kapaliny ve spojených nádobách reprezentovat aktuální objem obecného dobra a fyzické danosti nám svěřeného světa, potom rozdíl v úrovni hladin bude reprezentovat rozdíl možností přístupu k obecnému dobru. Rozdíl úrovně hladin způsobí pouze vnější síla, nárůst jedné hladiny musí být vyrovnán poklesem hladiny druhé.

5. Současná společnost a spravedlivá mzda

Pohled současné společnosti na mzdu a na spravedlivost její výše je dán především nastavením žebříčku hodnot, které se v různých částech tohoto světa výrazně liší. Podle žebříčku hodnot je nastavena priorita potřeb a logika směny. Z pohledu sociálního učení Církve zde není pochybností:

„Zdá se, že jak na úrovni jednotlivých států, tak i v mezinárodních vztazích je volný trh nejučinnějším nástrojem k využívání zdrojů a k nejlepšímu uspokojování potřeb. Platí to ovšem jen pro potřeby, které lze *zaplatit*, které tedy mají kupní sílu, a pro zdroje, které jsou *prodejně*, a proto mohou dosáhnout přiměřené ceny. Existují však nesčetné lidské potřeby, které nelze pojímat tržně. Je přísnou povinností spravedlnosti a pravdy zabránit tomu, aby základní lidské potřeby zůstaly neuspokojeny a aby lidé takto postižení strádali. Těmto potřebným lidem je nutno pomoci získat patřičné vzdělání, pomoci zapojit se do mezilidských vztahů, rozvíjet vlohy k lepšímu uplatňování jejich schopností a rozmnožení prostředků. Ještě před logikou směny stejných hodnot a forem spravedlnosti, jimiž se tato směna řídí, existuje něco, co člověku přísluší jako člověku, neboli na základě jeho jedinečné důstojnosti. Toto něco, co mu patří, je nerozlučně spjata s možností přežít a aktivně přispět k obecnému blahu lidstva.“¹⁷⁴

V reálném životě je však situace diametrálně odlišná. Zůstaneme-li na území České republiky, ještě v době první republiky¹⁷⁵ měli lidé v dostatečném počtu nastavený žebříček tradičních hodnot správně. Vzdělání, čest, poctivost a práce si dělily jedny z nejvyšších příček. Podle některých srovnání jsme byli osmou nejvyspělejší zemí světa, přičemž kulturnost národa byla jedním z nejdůležitějších kritérií. Tehdejší středoškolák bezpečně ovládal latinu, němčinu, francouzštinu, dějiny a literaturu. Na poctivou práci byl ve vši pokoře připraven jak rozsahem znalostí, tak morálně. V porovnání s tou dobou dnes na sebe klademe stále menší nároky a požadujeme stále víc. To neplatí jen pro Českou republiku. Krize, které prožíváme, nejsou ani tak krizemi finančními či dluhovými, ale krizemi hodnot a důvěry ve schopnost dostatečně a poctivě pracovat.

Potřeba zodpovědné a poctivé práce je všude tam, kde vedeme úvahy o spravedlivé mzdě. Sociální nauka Církve se přímo nezabývá podmínkami pro poskytnutí mzdy na straně zaměstnance, protože cílem Církve je ochrana nejslabších a nejzranitelnějších. Současná doba

¹⁷⁴ CA 34.

¹⁷⁵ První republika je označení pro Československo v období od jeho vzniku v roce 1918 do Mnichovské dohody roku 1938.

však žádá nezastřený pohled i na tuto část problematiky spravedlivé mzdy. Neblahé důsledky neradostné minulosti se přímo ztotožnily s trendem získat maximum za minimum. Je proto nezbytné alespoň zmínit skutečnost, že ona poctivá a svědomitá práce by neměla být ze zaměstnance určitým způsobem vynucena aplikací nejvyspělejších kontrolních zařízení a mechanismů. Poctivá a svědomitá práce by měla být potřebou pracovníka, který se prací seberealizuje a který dbá o obecné dobro svým přístupem k práci kupříkladu i tím, že chrání životní prostředí, zdraví a pracovní pohodu svých spolupracovníků a majetek zaměstnavatele. Všestranný rozvoj osobnosti člověka musí přinést v solidním výchovném prostředí správně nastavené priority hodnot. Fungující rodina, kvalitní škola a slušné a moudré řízení státních záležitostí jsou na dlouhé trati favoritem v souboji s lhosejností, sociální necitlivostí, zaměřením na konzum a na časné rychlé požitky. Nelze oddiskutovat, že současná společnost utváří své hodnoty a přiřazuje jim příslušné priority pod velkým vlivem celého spektra informací, které mají zvláště k mladé generaci přístup všude a vždy, a to i bez drátu či potíštěného papíru. Nutné je zdůraznit, že to vůbec není špatně. Co zjevně není v pořádku, je obsah přijímaných informací, které člověka doslova pronásledují již od kolébky na každém kroku. Důležitá je selekce, její úspěšné provádění však vyžaduje kvalitní výchovu, slušné vzdělání a správné nastavení posloupnosti hodnot a jejich priorit. Kdo však má vést onen boj na dlouhé trati, když ten, který má jistá rozhodovací práva, sám není znalostně a morálně pro rozhodování o společných věcech dostatečně vybaven a jím zastávané hodnoty jsou jiné, než ty, které by alespoň vzdáleně odpovídaly Božímu plánu.¹⁷⁶ Je-li idolem mladých dívek stát se uměle krásnou přítelkyní vysoce honorovaného sportovce, potom v takovém prostředí lze jen s velkými obtížemi hovořit o výši spravedlivé mzdy za solidní a poctivou práci, jejíž vykonávání žádá dlouhou a náročnou, často i bolestnou přípravu.

Lidský život je spojitý a nemůže dojít plnosti při jakékoliv nespojitosti.¹⁷⁷ Spojitost života je zjevná především v rovině stvoření a v jeho průběhu až k současnosti. Jakékoliv porušení spojitosti přináší malformace,¹⁷⁸ popřípadě zánik. To neplatí jenom pro fyzickou stránku života, ale i s plnou vahou pro duševní a duchovní. Neoddělitelným a nenahraditelným článkem spojitosti lidského života je smysl pro spravedlnost a historicky ověřené hodnoty v jejich posloupnosti.

¹⁷⁶ Srov. KSNC, str. 241. n.

¹⁷⁷ Moderním jazykem bychom mohli život označit jako *analogový* (z řec. *αναλογία* = analogie, spojitost) a nikoliv *digitální* (digitální jsou informace, vyjádřené v diskrétní neboli nespojitě číselné formě v binární soustavě pomocí jedniček a nul, název *digitální* je odvozen z anglického *digit* = číslice), a to v celém spektru kvalit a projevů života. Život neumí existovat jen ve stavu zapnuto a vypnuto, nezná jenom černou a bílou a jenom ano a ne. Spojitost nejenom lidského života je Boží dar, z něhož žije celý stvořený svět.

¹⁷⁸ Z latinského *malformatio* = znetvoření, zrudnost, vážná vrozená vývojová úchylka.

5.1 Globalizovaná společnost

Globalizace je pojem, který stále více vrůstá do národních jazyků na celém světě. Definovat globalizaci je možné tak, že označuje celosvětový proces, který způsobuje stále užší vzájemné propojení rozličných subjektů a oblastí světa při stále se zvyšující vzájemné závislosti. V ekonomické oblasti globalizace způsobuje celosvětovou dělbu práce spojenou se vznikem a rozvojem nadnárodních společností. Globalizace přináší nejenom růst kulturních vztahů a kulturní výměny mezi národy, ale přináší i nárůst hegemonie několika málo ekonomických velmocí. Globalizace zjevně vede k posilování celosvětové stratifikace¹⁷⁹ ve světovém měřítku, k přesunu pozemských statků do několika málo center a k dalšímu zbídačování chudých regionů, které však rozhodnou měrou vytváří zisky plynoucí do oněch center.

„Bůh určil zemi a všechno, co je na ní, k užívání všem lidem a národům, takže stvořených statků se má dostat všem spravedlivou měrou; to žádá spravedlnost provázená láskou.“¹⁸⁰ Realitou však je, že investoři, tedy vlastníci kapitálu, se v protikladu k zaměstnancům, kteří jsou se svojí rodinou celým spektrem vztahů vázáni na místo, mohou volně pohybovat po celém světě. Kapitál se volně přemísťuje, finanční burzy jsou celosvětové. Tato nová mobilita kapitálu však nutně přináší i naprostou ztrátu odpovědnosti za důsledky, které investice kdekoliv po světě přináší. Tato ztráta odpovědnosti je přitom považována za jeden z nejvyšších zisků, které mobilita kapitálu přináší.¹⁸¹

Globalizace sebou přináší vznik elit, které se izolují od okolí ve svých soukromých sídlech a život mimo hranice jejich pozemků je v podstatě zajímavá jen v rovině generace dalšího kapitálu, jehož soustavné přelévání komplikuje a někde i znemožňuje kontrolu národního hospodářství a tím způsobuje nezadržitelné odumírání národních států. „Pro národní státy byla typická vojenská, ekonomická a kulturní svrchovanost, naopak pro globalizaci je charakteristická neurčitost a neuspořádanost světové situace spojená s absencí řídicího centra.“¹⁸² Z počátku byla globalizace spojena s jistou univerzalizací, která byla chápána jako snaha vylepšit svět vytvořením jakéhosi univerzálního řádu, který by zajistil

¹⁷⁹ Stratifikace (z latinského *stratum* - vrstva, *facere* - činit) znamená vertikální vytváření vrstev, vrstvení, rozvrstvení, v sociologii pak hierarchické rozvrstvení společnosti na určité skupiny, třídy, kasty, v souvislosti s globalizací pak výrazné rozvrstvení států co do jejich ekonomické síly, přístupu k surovinám a energii a jistě i vojenské síly.

¹⁸⁰ GS 69.

¹⁸¹ V rámci procesu globalizace dochází k jakési časoprostorové kompresi, kdy vzdálenosti a hranice mezi státy přestaly mít svůj význam, přičemž čas se mimořádně zkrátil. Svět je propojen informačními kanály tak, že je běžné koordinovat postupy na mnoha místech světa v jeden okamžik stejně.

¹⁸² BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace: důsledky pro člověka*. Vyd. 1. Praha: Mladá fronta, 1999, 157 s. ISBN 80-204-0817-7, str. 75.

celosvětově lepší podmínky pro život. Takto chápaná globalizace vysvětluje integrační procesy, které v důsledku ke globalizaci vedly. Silné národní státy měly svou svrchovanost, slabší státy se snažily vzájemně spolupracovat a tím si zajistit ekonomickou a vojenskou suverenitu na nadnárodním či nadstátním principu.¹⁸³ Jednotlivé státy jsou pak legislativními a ekonomickými nástroji nuceny, aby omezily vše, co brzdí volný pohyb kapitálu a omezuje tržní svobodu.

Rozvoji globalizace zásadní měrou přispěla tzv. konzumní společnost, jejíž životní styl je založen na stálé vyšší spotřebě všeho. Občan je především konzument či spotřebitel a trh mu svými nástroji vnucuje stále nové a nutno dodat především pomíjivé potřeby. Občan jako konzument se stává jakýmsi sběračem požitků, které jsou mu vnucovány jako jeho nezbytné potřeby, až občan realizaci těchto potřeb sám považuje za projev vlastní svobodné vůle.¹⁸⁴

Současná společnost se stratifikuje s dostupností globální mobility. Nutně tak vznikají dva virtuální¹⁸⁵ světy, ve kterých však žijí reální lidé za reálných podmínek. První svět je světem kosmopolitním¹⁸⁶ bez faktických hranic. V tomto světě žijí extrémně bohatí lidé, kterým není nedostupná ani ta nejmodernější a nejnákladnější technologie a kteří volně cestují a setrvávají na libovolném místě. Ve druhém světě žijí ostatní lidé, především však miliony a snad i miliardy vyloučených lidí, jejichž místní ekonomika byla následkem globalizace poškozena. Tito lidé žijí na daném místě a na toto místo jsou vázáni. Jejich cestování bývá vynucené a výhradně za prací. Cestují mnohdy ilegálně a nebývají v cílovém místě přijímáni, musí tedy žít v určité ilegalitě. Nutně se u nich generuje pocit přebytečnosti a neužitečnosti.

Národní státy se v globalizované společnosti chovají jako řádný konzument a globálním investorům vytváří příznivé podmínky tak, aby získaly jejich důvěru. Dosahují toho mnohdy tím, že všemožně chrání investice nadnárodních společností a poskytují jim nestandardní úlevy z daňových a jiných povinností, přizpůsobují jim i legislativu a vlastní občany pak nutí se těmto pravidlům přizpůsobit.¹⁸⁷

Církev vždy měla a má k procesu globalizace co říci, neboť je od pradávna globální institucí v právním slova smyslu, protože vyznává univerzální Boží Otcovství i hodnoty

¹⁸³ Z historických ekonomických nadnárodních uskupení je dobré jmenovat tzv. Radu vzájemné hospodářské pomoci (RVHP), ve které byly sdruženy socialistické státy a jejich vojenské uskupení tzv. Varšavská smlouva. Obě tato již zaniklá uskupení měla vytvářet ekonomickou a vojenskou protiváhu tzv. Severoatlantické alianci (anglicky *North Atlantic Treaty Organization* – NATO) a tzv. Evropské hospodářské komisi.

¹⁸⁴ Srov. BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace: důsledky pro člověka*. Vyd. 1. Praha: Mladá fronta, 1999, 157 s. ISBN 80-204-0817-7, str. 102.

¹⁸⁵ Význam slova *virtuální* lze v souvislostech textu vyložit jako neskutečný, myšlený či možný.

¹⁸⁶ Kosmopolitismus (z řec. *kosmos* - svět a *polis* - obec), česky světoobčanství.

¹⁸⁷ Srov. KSNC, str. 282 n.

a morální zásady odpovídající Božímu plánu.¹⁸⁸ V konfrontaci s realitou světa je proto nutné stále a znovu poukazovat na sociální nauku Církve, neboť vše pozitivní a hodnotné, co tento nám lidem od Boha svěřený svět učinilo svět současný, pochází z lidské práce, z lidského umu a z lidského snažení. „Tak si člověk přivlastňuje část země, kterou získal prací. V tom tkví původ soukromého vlastnictví.“¹⁸⁹

Spravedlivá výše mzdy za vykonanou práci má z pohledu globalizovaného světa také novou globální dimenzi. Slova papeže Jana XXIII., která k tomuto tématu vyslovil již v roce 1961, nepotřebují dalšího komentáře: „Musíme však také dbát o to, že při stanovení správného poměru mezi mzdou a množstvím statků, jež jsou k dispozici, je třeba mít ohled na obecné blaho jak dané ekonomiky, tak i celého lidstva.“¹⁹⁰ Jak již bylo řečeno, úloha Církve nespočívá v tom, že sama Církev bude vytvářet předlohy zákonů, ekonomické soustavy a vytvářet modely společenských zřízení. Církev svojí sociální naukou a její aplikací v reálném světě plní jinou, avšak nejdůležitější úlohu: Porovnává stav věcí s Božím záměrem, ukazuje difference ve výsledcích aplikace svobodné lidské vůle oproti konstrukci Božích zákonů a tím naznačuje cesty, kterými by se lidské snažení mělo ubírat, aby neskončilo dřív nebo později neúspěchem a zánikem.

5.1.1 Společné dobro a jeho dosažitelnost

Univerzální určení statků, které vyplývá z Boží vůle,¹⁹¹ a jejich dostupnost je součástí společného dobra. Život člověka se v každý okamžik odehrává ve společnosti dalších lidí, v globalizovaném světě pak v celém lidském společenství. Sociální nauka Církve ve svém souhrnu představuje v podstatě prvotní výklad pravdy o společnosti, která sama vyzývá a zve svědomí každého člověka ke spolupráci se všemi ostatními v plné zodpovědnosti každého jedince nejenom za sebe, ale za celé společenství.¹⁹²

„Společné dobro nespočívá v prostém souhrnu jednotlivých dober každého subjektu příslušejícího ke společenosti. Jelikož patří všem i každému, je a zůstane společné, protože je

¹⁸⁸ Srov. *Pozvání na cestu: příspěvek k diskusi o člověku, společnosti a smyslu života podle sociálního učení katolické církve*. Editor Lubomír Mlčoch. Praha: Centrum pro sociální otázky při ČBK, 2007, 36 s. ISBN 978-80-254-0339-6, str. 21.

¹⁸⁹ CA 31.

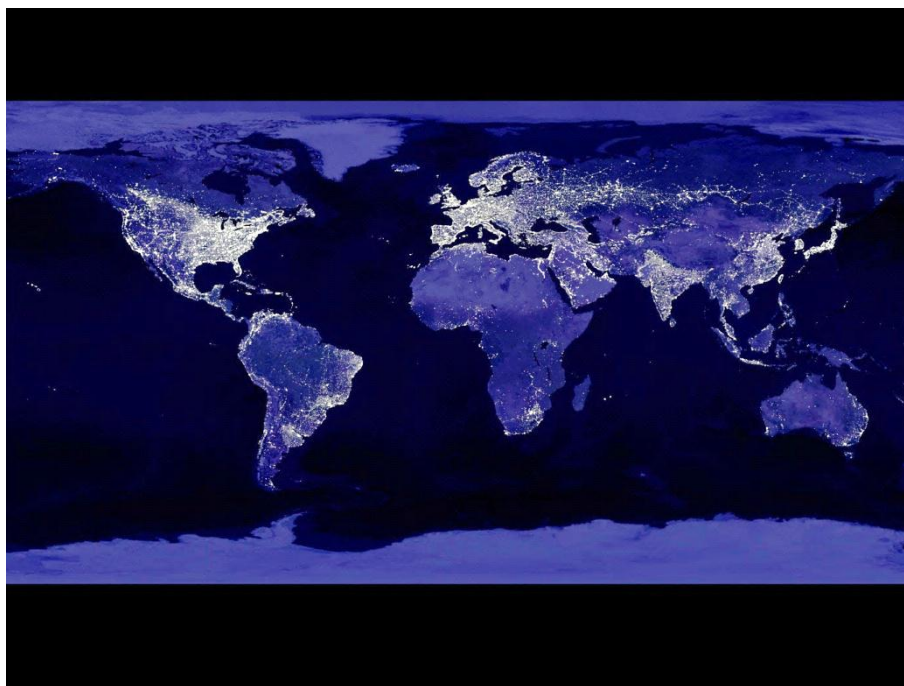
¹⁹⁰ MM 78.

¹⁹¹ To, že náš svět není ve stavu, který by odpovídal Božímu záměru, je důsledkem ignorování Božích zákonů a daností tohoto světa. Právě fyzická danost statků je stejně viditelná věřícím i nevěřícím. Hovořit proto v současném světě o tzv. trvale udržitelném rozvoji není odpovědné, neboť nelze rozvíjet něco, co nelze udržet. A udržet dlouhodobě nelze nic, co je v rozporu s Božím plánem, co se chce vymknout Božím zákonům a co neodpovídá svěřeným danostem. O této elementární pravdě se lidstvo opakovaně přesvědčuje, aniž by důsledně vyvodilo odpovídající závěry.

¹⁹² Srov. KSCN, str. 163.

nedělitelné a protože jedině společně je možno tohoto dobra dosáhnout, zvětšovat je a chránit, a to i vzhledem k budoucnosti.“¹⁹³

Sám smysl existence člověka a smysl života lidské společnosti volá po společném dobru, které je v každé době a za každé situace dosažitelné a určitým způsobem v důsledku aktivního lidského konání pasivně přítomné. Společné dobro, aby společným dobrem být mohlo, má v dané časové epoše konkrétní nároky. O důležitosti jednotlivých nároků pak není sporu. Úsilí o mír, organizace a aplikace státní moci, dobrý právní řád, ochrana životního prostředí, dostupnost zdravotní péče, kvalitních potravin, slušného bydlení, možnost pracovat dle vlastních možností a schopností, přístup ke kultuře, svoboda slova a šíření informací, náboženská svoboda, to všechno jsou základy společného dobra, které je dobrem skutečně pro všechny všude a ve stejný čas.¹⁹⁴ Spravedlivá mzda za poctivě a zodpovědně vykonanou práci je neméně důležitým základem společného dobra stejně tak, jako dostupnost univerzálních statků, neboť každý musí mít stejné právo dosáhnout takové úrovně blahobytu, která je nezbytná k jeho plnému rozvoji.¹⁹⁵



Obr. 1: *Svět v noci*¹⁹⁶

¹⁹³ KSNC, str. 164.

¹⁹⁴ Srov. GS 26.

¹⁹⁵ Srov. KSNC, str. 172.

¹⁹⁶ NOAA NATIONAL GEOPHYSICAL DATA CENTER. *Earth at Night 2001* [online]. Washington, D.C.: NASA, 19.10.2001 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z: http://www.nasa.gov/images/content/49257main_europe_nightm.jpg.

Současné možnosti člověka mu umožní dívat se na svět vlastníma očima z velké dálky, člověk má k dispozici globální pohled na globalizovaný svět. V noci tak může vidět světla měst, sídlišť, továrních komplexů a dokonce i světla aut na dálnicích. Když člověk takový viditelný obraz skutečného světa nepřijme jen jako zajímavost pro pobavení, pozná, že ona světla jsou koncentrována do určitých lokalit, zatímco rozsáhlá území zůstávají ve tmě. Samozřejmě, lidé nežijí stejnoměrně rozptýleni po pevnině, nicméně intenzita světla v dané lokalitě určitou měrou odpovídá nejenom počtu obyvatel, ale i objemu obchodu a produkce, především však spotřebě. Hovoříme-li o spotřebě, nejdříve pomyslíme na energii.

„Dnes je spotřeba energie velmi nerovnoměrná, USA 350 GJ na osobu za rok, Evropa 200 GJ na osobu za rok, Afrika 20 GJ na osobu za rok, Asie 40 GJ na osobu za rok, Jižní Amerika 60 GJ na osobu za rok. 20% lidí v tzv. vyspělých státech spotřebuje 80% vyrobené energie a 80% lidí v tzv. rozvojových zemích spotřebuje 20% vyrobené energie.“¹⁹⁷

Uvedená spotřeba energie v GJ¹⁹⁸ zahrnuje všechnu energii, která se na daném území za rok spotřebuje. Spotřeba se však netýká jen energie. Tak zásadní životní potřeby, jakými jsou pitná voda, nekontaminovaná potrava a čistý vzduch, jsou spotřebovávány také, a to bezprostředně konkrétními lidmi. Podle mnoha studií však výše uvedený poměr zůstává platný i zde: Jedna pětina populace spotřebovává čtyři pětiny dosažitelné pitné vody a nezávadných potravin. Přitom snaha o společné dobro žádá naprosto odlišný stav.

„Péče o společné dobro ukládá, aby se využívaly nové možnosti pro přerozdělení bohatství mezi různými oblastmi naší planety, a to ve prospěch prozatím méně úspěšných oblastí, které dosud zůstávají vyloučené ze sociálního a ekonomického rozvoje anebo jen na jeho okraji.“¹⁹⁹

Fyzická dostupnost potravin, pitné vody a energií je v dnešním globalizovaném světě skutečně závislá především na dostupnosti finančních prostředků, resp. na ekonomické úrovni dané oblasti a na ekonomických vztazích. Disponuje-li dnes lidské společenství takovými technickými, technologickými a logistickými prostředky, že armády jsou schopné svým vojákům klimatizovat stany a dodávat čerstvé pochoutky na opačný konec světa, neexistuje reálná nemožnost zpřístupnit skutečně všem lidem pitnou vodu, dostatek vhodné výživy a potřebnou lékařskou péči. V této souvislosti se v celé šíři rozkrývá problematika spravedlivé

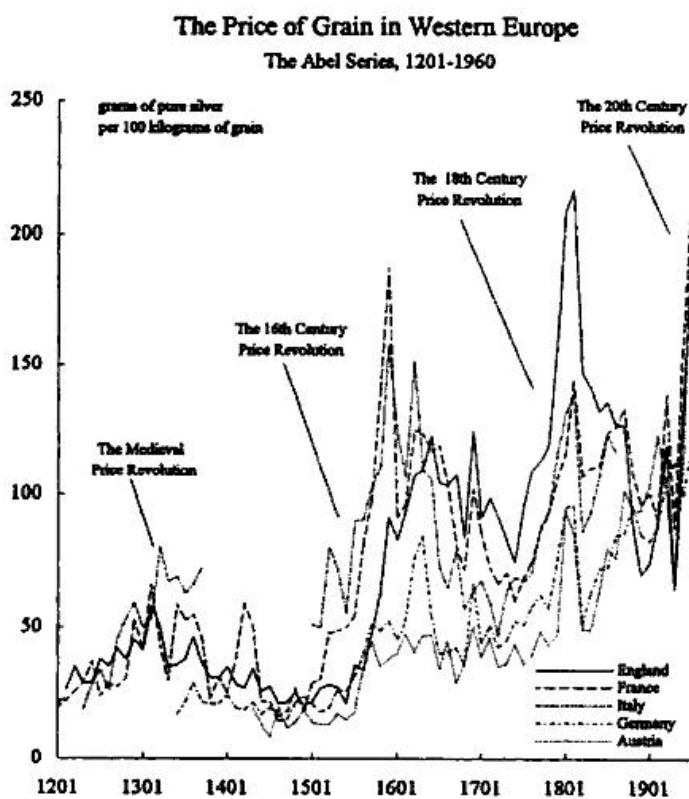
¹⁹⁷ LIBRA, Martin. *Aktuální otázky obnovitelných zdrojů energie v souvislosti s trvale udržitelným vývojem*. In: *VIPOR: internetová informační báze* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 29.01.2007 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://vipor.czu.cz/>, str. 5.

¹⁹⁸ GJ je označení (zkratka) pro *giga jaul*. *Jaul* je přitom odvozená jednotka práce a energie. 1 GJ je ekvivalent ca. 278 kWh.

¹⁹⁹ Srov. , Projev k členům nadace „Centisimus Annus – Pro Pontifice“ (09.05.1998), 2: L'Osservatore Romane (angl. vyd., 27.05.1998) s. 6. In: KSNC 363.

výše mzdy ve vztahu k dostupnosti či komplexnosti a přítomnosti společného dobra. Jakákoliv mzda, vyplácená za provedenou práci na konkrétním místě a v konkrétních podmínkách, může být co do své výše plně spravedlivá jen tehdy, je-li vyplácena v podmínkách globální přítomnosti společného dobra. Přítomnost společného dobra se tak etabluje na základní kritérium pro posouzení spravedlivosti výše mzdy, které prakticky zastřešuje všechna ostatní kritéria platná v daný čas společně. Společné dobro přitom není cílem všeho lidského snažení, má nezastupitelnou hodnotu jedině s ohledem na dosahování posledního cíle každého jedince a na univerzální společné dobro celého stvoření.²⁰⁰

Dostupnost především základních životních potřeb může podléhat rychlým změnám na základě zásadních změn podmínek života. Podrobná studie této problematiky není předmětem této práce, pro správné uchopení spravedlivosti výše mzdy z pohledu kritéria přítomnosti společného dobra je však vhodné ilustrovat nestabilitu cen základních životních potřeb na příkladu ceny obilí v Evropě v časovém období roku 1201 až 1901. V následujícím grafu je cena 100 kg obilí vyjádřena v gramech čistého stříbra.

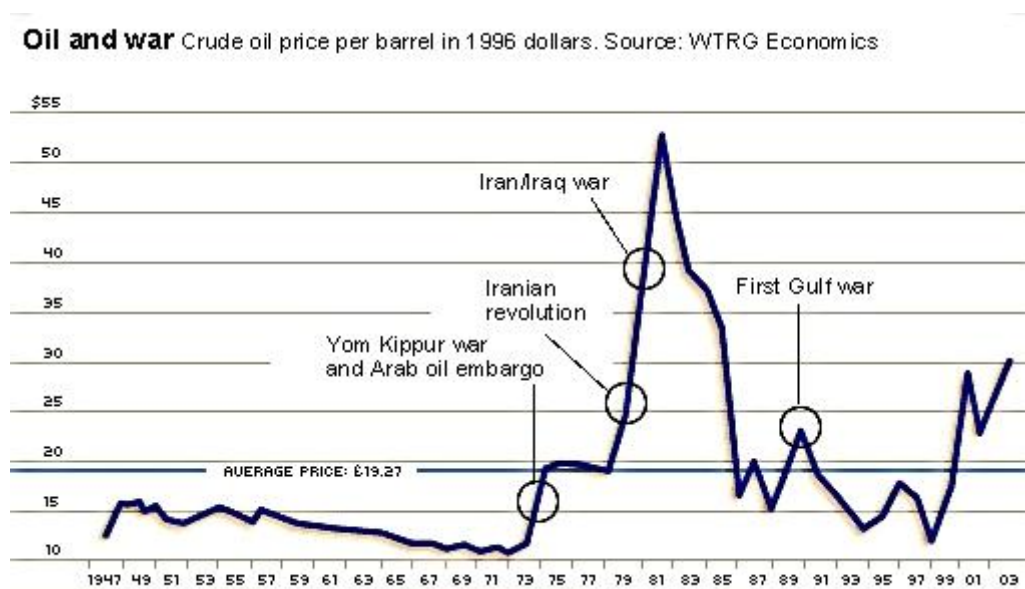


Graf 3: Historie vývoje ceny obilí v Evropě vztahované k váze čistého stříbra v gramech²⁰¹

²⁰⁰ Srov. KSNC 170.

²⁰¹ PATERSON, Robert. *Income inequality - At the limit soon? What history tells us.* [online]. Robert Paterson's Weblog, 14.03.2011 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: http://smartpei.typepad.com/robert_patersons_weblog/current_affairs/.

Prudké výkyvy cen, především potravin, na základě rychlých společenských změn, válek a přírodních katastrof provází lidstvo po celou dobu jeho historie. Současný svět je závislý především na dostatečném přísunu energie, proto novodobá historie velmi výmluvně dokládá stabilitu či nestabilitu cen základních komodit podle aktuálního stavu světa, podle přítomnosti obecného dobra. Nárokům společného dobra neodpovídá napětí mezi státy a existence válečných konfliktů. Následující graf ilustruje pohyb ceny surové ropy v období roku 1947 až 2003. Ceny jsou uvedeny v US dolarech za barel (1 barel US = 158,987 litrů).



Graf 4: Historie ceny surové ropy v US dolarech na světových trzích²⁰²

I z takto jednoduchého pohledu lze dovodit, že stabilita cen základních komodit je s ohledem na jejich dostupnost a při působení trhu přímo úměrná stabilitě lidského společenství, nebo lépe vyjádřeno přítomností obecného dobra. Ceny těchto komodit jsou pak do jisté míry přímo úměrné úrovni nestability světa a nepřímo úměrné přítomnosti obecného dobra, resp. jeho kvality ve smyslu naplnění nároků obecného dobra. Výše průměrné mzdy v těchto souvislostech nebyla až tak hluboce zkoumána, což do značné míry svědčí o prioritách, reálně aplikovaných při řízení společnosti. Výše mezd v krizových situacích nekopíruje vývoj cen. Společné dobro jako kritérium hodnocení spravedlivosti výše mzdy je tak skutečně základním a nenahraditelným kritériem, neboť mzda je spravedlivou jedině při spravedlivém naplnění všech spravedlivých nároků společného dobra.

²⁰² McELROY, Kevin. *What Will Make Oil Prices Rise this Summer?* [online]. Richmond: Wyatt Investment Research & Business Financial Publishing LLC, June 2, 2010 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.wyattresearch.com/article/what-will-make-oil-prices-rise-this-summer/5366>.

5.1.2 Peněžní a fiskální systém

Výplata mzdy se realizuje v penězích,²⁰³ které v okamžik výplaty mají tvořit určitý hodnotový ekvivalent odvedené práce, resp. její hodnoty. Z tohoto důvodu je nutné při posuzování spravedlivosti výše mzdy přihlídnout i k otázce peněz, kterými je odvedená práce placena.

Původní forma peněz byla již dříve zmíněna. V době života Ježíše Krista byly používány tzv. komoditní peníze, tedy platidla, která sama o sobě měla svoji hodnotu.²⁰⁴ Postupem doby se však nedostávalo drahých kovů pro ražbu peněz. Proto ještě v době fungování komoditních peněz se začínají objevovat papírové peníze, které se začaly rozvíjet ve dvou základních formách jako bankovky a jako státopky. Bankovka se objevila v průběhu 16. a 17. století jako poukázka či směnka opravňující držitele k vyzvednutí zlata určité hmotnosti, které někdo uložil v bance. Držitel bankovky ji pak mohl použít při placení za zboží a služby. Bankovka se dále dostala do ekonomického oběhu, neboť byla ručena zlatem. Bankovky byly původně soukromé peníze tištěné komerčními bankami a plně kryté zlatem. Pro nedostatek zlata se však plné krytí bankovek začalo snižovat a banky si uvědomily výhodu možnosti tisknout vlastní peníze. Následně peníze tiskl sám stát, který je emitoval jako tzv. státopky. Státopky byly kryty zlatem, ale v době válečných výprav a velkých ztrát si začali panovníci tiskem nekrytých peněz pomáhat s válečnými výdaji. Důsledkem byla inflace, končící mnohdy státními bankroty a velkou chudobou obyvatel. Pro obě formy peněz docházelo k hlubokým otřesům ekonomiky. Řešením bylo splnutí státopek a bankovek, ve většině zemí vznikly centrální banky s licencí na tisk peněz. V současné době ve většině zemí světa převládá model státem vlastněných a na vládě nezávislých centrálních bank. V některých státech však funguje systém polostátních centrálních bank, jako kupříkladu v USA Federální rezervní systém.²⁰⁵

Peníze v dnešní ekonomice tvoří z velké části bankovní peníze, jejichž rozvoj je spojen s rozvojem obchodního neboli komerčního bankovníctví ve 20. století. Jde o kreditní a debetní karty, úvěrové karty, šeky, směnky a cestovní šeky. Jedná se v podstatě o soukromé

²⁰³ Praslovanské slovo *pěnedz* je přejato ze starohornoněmeckého slova *pfennig* – *pfentinc* a starosaského *penning*. Jeho původ je zřejmě v latinském *pondus* (*pondus auri*, *pondus argenti* = váha zlata, stříbra), z něhož pochází i německé *Pfund* a anglické *pound*.

²⁰⁴ *Komoditní peníze* jsou v podstatě plnohodnotné peníze, které mají svou vnitřní hodnotu nezávislou na peněžní neboli směnné funkci. Funkci *komoditních peněz* plnily drahé kovy (zlato a stříbro), dříve ještě i trvanlivé a vzácné zboží malých rozměrů a velké hodnoty.

²⁰⁵ Srov. kupříkladu MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267, str. 301 n.

peníze, jejichž emise není přímo vázána na státu. Obdobu bankovních peněz tvoří kupříkladu stravenky a různé poukázky na zboží a služby, které emitují soukromé subjekty.

Vztah člověka k penězům je historicky velmi komplikovaný. Pro správné uchopení tohoto tématu je nesmírně důležité, co o něm učil sám Ježíš Kristus.²⁰⁶ Na samém počátku Ježíš vysvětluje, že peníze nejsou špatné, ale nemohou být pánem člověka a jeho života. Pokud chce člověk sloužit Bohu, musí se rozhodnout mezi Bohem nebo penězi.²⁰⁷ Dva králové kralovat nemohou. A když v království došlo k dvojvládí, pak silnější král zničil toho slabšího. Člověk nemůže počítat s tím, že Bůh bude sloužit jeho penězům. Bůh naopak chce člověku požehnat a chce, aby oba, člověk i jeho peníze, sloužili Jemu.

Přítomnost peněz jako platidla v historii lidského společenství je určitá danost. Vše, co peníze představovali a k čemu sloužily, bylo známo zjevně od nepaměti.²⁰⁸ Kam však dospěla úloha peněz a jaký je jejich význam v dnešní společnosti, lze velmi působivě a dostatečně výpravně ukázat na názorech a postojích lidí, kteří současný peněžní systém tvořili a kteří měli podíl na jeho fungování.

Mayer Amschel Rothschild²⁰⁹ měl prohlásit, že bude-li mít kontrolu nad (vytvářením, emitováním) peněz určitého státu, nebude mu záležet na tom, kdo dělá zákony.²¹⁰ David Rockefeller²¹¹ měl mnohem později prohlásit, že globální transformace nastane brzy a že vše co potřebujeme je velká krize a národy uznají nový světový řád. Přitom oba zmínění za svůj život nahromadili obrovský majetek, se kterým zjevně nenakládali podle Božího záměru. Pokud Bůh svěří člověku na zemi peníze, stane se člověk Jeho pokladníkem a má s Jeho bohatstvím moudře nakládat. Z podstaty věci je každý člověk, který něco má, zodpovědný nejméně za rozmnožování Bohem svěřeného majetku a za podporu Božího království a všech potřebných z desátků, výnosů a darů. Podobenství o hřivnách jasně ukazuje, jak Bůh naložil

²⁰⁶ Srov. Mt 6,24 n.

²⁰⁷ Právě tato Ježíšova slova jsou velmi často a přímo sériově špatně chápána. Sloužit Bohu, žít pro Boha, neznamená nutně nemít peníze, jak je samozvanými vykladači a odpůrci Písma často podsouváno. Ježíš pouze použil logické spojení, kterému jeho posluchači v jeho době rozuměli. S informacemi a rozhledem dnešních lidí pak těmto Ježíšovým slovům nelze nerozumět: Cílem lidského snažení nemohou být peníze, resp. jejich získávání a hromadění, neboť pak člověk ztrácí vše, na konci i ony nahromaděné peníze či majetek. Život pro Boha v Kristu naopak často přináší dostatek peněz jako jakýsi vedlejší produkt a člověk může peníze použít v souladu s Božím plánem a v jeho prospěch.

²⁰⁸ Srov. kupříkladu Neh 5,10.

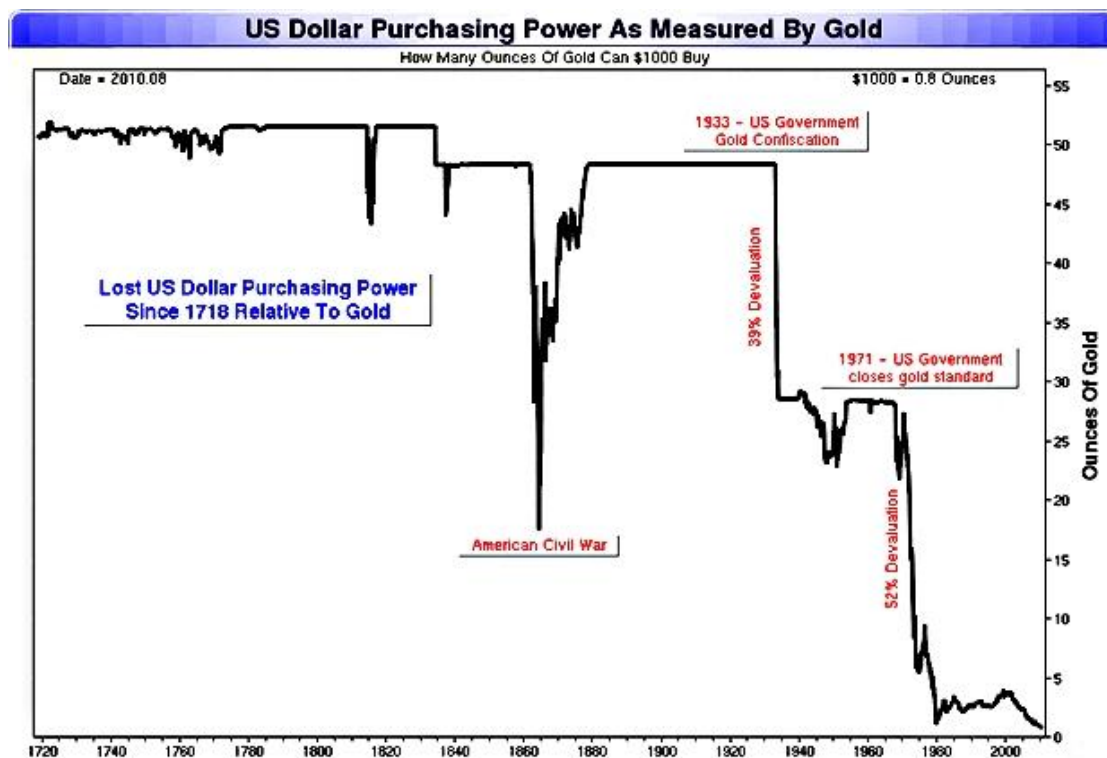
²⁰⁹ Mayer Amschel Rothschild (23.01.1744 – 19.09.1812) byl zakladatel bankovního domu a dynastie Rothschildů, která se postupně stala jednou z nejúspěšnějších rodin bankéřů v historii. V roce 2005 byl dokonce časopisem Forbes zařazen na 7. místo žebříčku dvaceti nejvlivnějších podnikatelů všech dob.

²¹⁰ Ještě dál šel jistý Arthur Schopenhauer (22.02.1788 - 21.09.1860, německý filosof 19. století, hlasatel tzv. pesimistické filosofie, byl přesvědčen o iracionálním základě světa), který měl prohlásit, že *peníze jsou bohem naší doby a Rothschild je jejím prorokem*.

²¹¹ David Rockefeller (*12.06.1915) je americký podnikatel, označovaný za patriarchu rodiny Rockefellerů, nejmladší syn Johna D. Rockefellera Jr., zakladatele ropné společnosti Standard Oil a donátora Rockefellerovy nadace.

s tím, kdo nerozmnožil jeho majetek. Bůh může člověka také povolát, aby se vzdal veškerého jmění a vešel do Jeho služeb. Není možné, aby každý byl milionářem, ale pokud Bůh člověka povolá do duchovní služby, pak ono rozmnožení hřiven musí být patrné v jiných oblastech.

Zavedením novodobého peněžního systému, který je zjevně systémově nastaven odlišně, než jak žádá Boží plán, došlo k výraznému posunu hodnoty peněz původně po velké časové rozpětí stabilní až k dnešní naprosto nestálé hodnotě, která v čase stále klesá.



Graf 5: Historie kupní síly US dolaru měřená k ceně zlata²¹²

Penězům přisuzujeme určitou kupní sílu, kterou nejlépe určíme ve srovnání s komoditou, která má dlouhodobě stálou hodnotu. Uvedený graf kupní síly US dolaru vůči zlatu zcela jednoznačně dokládá, co se stalo koncem 18. a především v 19. a 20. století v důsledku řízeného zásahu do peněžního systému. Hodnota peněz dnes už není determinována hodnotou zlata nebo jinými aktivami příslušných národních bank, ale jedná se o hodnotu určenou zcela virtuálně globálním trhem, který však není volný a který nepodléhá jenom cíleným intervencím na ochranu konkrétních národních zájmů, ale podléhá i spekulacím a jiným zásahům.²¹³ Zaměstnanec, kterému je jako koncovému uživateli peněz

²¹² SHAREFIN. *Sharelynx* [online]. Australia [cit. 2012-02-11].

Dostupné z: <http://www.sharelynx.com/chartstemp/AUPPBasket.php>.

²¹³ Srov. MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267, str. 316 n.

vyplácena mzda za jeho práci, nemá sebemenší možnost ovlivnit jejich hodnotu a zvláště při spoření je zcela odkázán na peněžní systém, resp. na výsledky fungování peněžního systému.

Obdobný trend vykazuje průběh kupní síly US dolaru v období od založení Federálního rezervního systému v roce 1913. V následujícím grafu je kupní síla US dolaru měřena dříve zmíněným nákupním košem.



Graf 6: Historie kupní síly US dolaru vztahovaná k úrovni roku 1967²¹⁴

Oproti peněžnímu systému stojí systém fiskální,²¹⁵ který dává státu nástroje, kterými pomocí tzv. fiskální politiky může ovlivňovat chod státního hospodářství. Daně původně sloužily k pokrytí potřeb vrchnosti a panovnického dvora, později i pro financování veřejně prospěšných staveb, zvláště dopravních a škol, a pro financování veřejných statků (bezpečnost, zdravotnictví, školství, ochrana prostředí a další). Jak rozsah funkcí státu v souvislosti s modernizací od 18. století rostl, rostla nutně i míra zdanění.²¹⁶ Stát na sebe postupně přebíral i jistou sociální odpovědnost a musel tak část vybraných daní použít

²¹⁴ CHAPMAN, David. *The US Mid-Term Election* [online]. SafeHaven, 07.10.2010 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.safehaven.com/article/18490/of-mid-term-elections-and-a-sinking-us-dollar>.

²¹⁵ Slovo *fiskální* pochází z lat. *fiscus*, původně *košík*, později *státní pokladna*, a vyjadřuje spojitost s daněmi. *Fiskální politika* je pak součástí hospodářské politiky státu, která se snaží ovlivnit vývoj ekonomiky změnami výše a struktury veřejných výdajů a daní.

²¹⁶ Srov. kupříkladu MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267, str. 362 n.

na financování sociálních, zdravotních a vzdělávacích služeb. Tak postupně přibývá tzv. mandatorních výdajů²¹⁷ a prostor pro aktivní fiskální politiku státu se tím spíše zužuje.

Platby různých daní a poplatků provází lidstvo od počátků jeho rozvoje²¹⁸ a přímo ovlivňují výši čisté mzdy, tedy té části mzdy, která zůstává pracovníkům k dispozici. Současný daňový systém je založen na principu tzv. přímých a nepřímých daní. Přímé daně odvádí ze svého příjmu a majetku poplatník, kterým je fyzická či právnická osoba.²¹⁹ Nepřímé daně jsou ty, které zatěžují zboží nebo služby při prodeji.²²⁰ Vyplácené mzdy pak zatěžují i další odvody, jak bylo dříve vysvětleno.

Z pohledu příjemce mzdy hraje peněžní a fiskální politika státu zásadní roli v tom, jaká část mzdy pracovníkovi po zdanění zůstane k dispozici a co si za ni bude schopen pořídit, jakou hodnotu budou mít jeho úspory v průběhu času a jaké výsledky bude mít stát při hospodaření s jeho odvedenými penězi na důchodové a sociální zabezpečení. Moudrá a stabilní peněžní a fiskální politika státu je jedním ze základních nároků společného dobra a je tedy kritériem zásadního významu pro posouzení spravedlivosti výše mzdy.²²¹

Pro posouzení spravedlivosti výše mzdy je v současném systému rozhodující čistá mzda spolu s možnými požitky, které odpovídají konkrétní situaci příjemce mzdy. Zabezpečení rodiny s dětmi by mělo být zásadní prioritou nastavení fiskálního systému a sociální angažovanosti státu. Omezení daňové zátěže příjemce mzdy, který živí rodinu, musí být v optimálním případě doplněno přímou sociální podporou ve formě adresných dávek. Možnost, aby matka zůstala doma s dětmi potřebnou dobu a věnovala se jejich výchově, nelze hodnotit či vyvážit jakoukoliv sumou peněz. V souladu s Božím plánem je zcela zjevně taková politika státu, která umožní odpovídající fungování úplné rodiny a zabezpečí řádnou a ucelenou výchovu potomstva. Rozumným spravováním daní a dalších odvodů a jejich citlivým a moudrým přerozdělováním lze dosáhnout dlouhodobé existence či přítomnosti významné součásti obecného dobra.²²²

²¹⁷ *Mandatorní výdaje* jsou povinnými výdaji státního rozpočtu, jejichž výše je určena zákonem a výkonná moc nemá možnost operativně výši těchto nákladů ovlivnit. Jedná se především o starobní důchody a sociální a jiné dávky.

²¹⁸ Srov. Ezd 4,20.

²¹⁹ Mezi základní přímé daně náleží daň ze mzdy a obecně z příjmu a daň z nemovitostí.

²²⁰ Nepřímé daně platí odběratel či kupující, aniž by to výraznějším způsobem vnímal. Typicky se jedná o daň z přidané hodnoty a spotřební daň. Stejně tak, jak novodobý finanční systém přinesl fenomén úroků z úroků, tak novodobý daňový systém v některých případech od občana vybírá daň z daně (daň z přidané hodnoty, DPH, dnes zatěžuje mírou 20% cenu paliva, jejíž součástí je i daň spotřební). Do dnešních dnů byl výběr daní téměř výlučně národní záležitostí. Protože však systém žádá další a další příjmy, zvažují tzv. globální hráči zavedení globálních daní tam, kde by byl snadný a kontrolovatelný výběr. Že znovu půjde o daň z daně, resp. daní, není pochyb.

²²¹ Srov. KSNC 361 n.

²²² Srov. SPIEKER, Manfred. *Sociální stát a jeho krize*. Vyd. 1. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996, 74 s. Vita socialis. ISBN 80-857-9526-4, str. 51 n.

5.1.3 Fyzická ekonomie

Oproti všem ekonomickým teoriím a všem peněžním systémům stojí Bohem stvořený svět se všemi danostmi a možnostmi. Svět fyzický, který nám lidem byl dán do správy, k užítku a ke stálému zvelebování. A nám lidem do fyzického těla Bůh vdechl duši. I ten, kdo tomuto neuvěří, musí brát fyzické danosti svoje a celého světa do úvahy. Danosti jsou neměnné a tak, jak je naše tělesná konstrukce uzpůsobena životu v konkrétním gravitačním poli, tlaku vzduchu s určitým obsahem kyslíku a běhu času, život celého lidstva se musí odehrávat na daném prostoru a v daném objemu všeho, co je. To má logicky zásadní důsledky. Samotné peníze nejsou to, co lidstvu zajistí potřebné suroviny a z dnešního pohledu nezbytnou energii. Co není, není možné koupit za žádné peníze. Toto zjištění je velmi tvrdé procitnutí z příjemné iluze, že peníze vyřeší vše.²²³

Úvahy nad fyzickými limity daností tohoto světa vedly některé ekonomy k formulaci nových souvztažností, které ve svém souhrnu začaly být označovány jako fyzická ekonomie.²²⁴

Zkoumat spravedlivost výše mzdy i z pohledu fyzických daností světa, které nutně musí determinovat a limitovat ekonomický a peněžní systém, se jeví právě v globalizované společnosti jako vysoce žádoucí.²²⁵ S rostoucím počtem obyvatel světa a klesající dostupností zdrojů surovin a energie to bude právě ona čerstvě pojmenovaná ekonomická disciplína, která možná pod zcela jiným názvem bude zásadním způsobem ovlivňovat rozhodování a plánování. To však za předpokladu, že se lidstvo vrátí na cestu, která se bude blížit Božímu plánu a bude respektovat Jeho vůli.²²⁶

5.1.4 Životní prostředí

Otázka životního prostředí na první pohled nezapadá do úvah nad spravedlivou výší mzdy a pracovně právními vztahy dnešního člověka. Uchopíme-li pojem *životní prostředí* jako všeobjímající fyzický svět, který je nenahraditelným a nedemontovatelným prostředím,

²²³ Typickým příkladem je současná Čína se svým počtem obyvatel a svým ekonomickým potenciálem. Kdyby i Číňané chtěli na hlavu tolik aut, kolik mají kupříkladu Evropané, potom by nastal fyzicky v rozumné době a možná i provždy neřešitelný problém, kde opatřit tolik kaučuku, olova, oceli, mědi etc., etc., z čeho a kde vybudovat odpovídající silniční síť, parkoviště, opravy, čerpací stanice etc.

²²⁴ Jedním z prvních ekonomů, kteří vyslovili pojem *fyzická ekonomie* je Andreas Clauss (*05.01.1959), německý autor a podnikatel, předseda nadace Novartis Stiftung z Berlína. Bez ohledu na jeho další názory je jeho ekonomický pohled na danosti světa velmi aktuální a zároveň inspirující.

²²⁵ Strov. UHÁL Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9, str. 113.

²²⁶ Lidstvo historicky pronásleduje jednoduchost řešení krizí a nedostatků válkami a násilím. Je pozoruhodné, že právě v těch nejtěžších situacích a v krajně nepříznivých podmínkách lidé dokáží realizovat onu fyzickou ekonomii: Šetří zdroje a energii, přičemž peníze se stávají nepodstatné, protože je nelze prakticky za nic směniti.

ve kterém člověk s veškerou faunou a flórou tohoto světa, tedy se všemi živými organismy, dnes a denně žije, potom je kvalita životního prostředí faktorem zásadního významu pro kvalitu života. „Správné pojetí životního prostředí na jedné straně nemůže utilitaristicky²²⁷ redukovat přírodu na pouhý předmět manipulace a využívání, na straně druhé však také nesmí přírodu absolutizovat a nadřazovat ji důstojnosti lidské osoby.“²²⁸ Životní prostředí a jeho stav má tedy zásadní dopad na možnost realizace Božího plánu s člověkem a potažmo na výkon práce a její odměňování.²²⁹

Problémy spojené s udržením rozumných podmínek pro život celého stvořeného světa jsou tím větší, čím je lidstvo početnější a čím více disponuje novými technologiemi a možnostmi výroby a čím více lidé chtějí konzumovat. Zabývat se otázkou životního prostředí je mimo rámec této práce, z pohledu spravedlivosti mzdy je však kvalita životního prostředí otázkou zásadního významu.²³⁰

Životní prostředí přestalo být v současném globalizovaném světě dávno lokální. Životní prostředí je svět objímající dynamický organismus, a to nejenom od mořského dna po vrcholky hor. Člověk svojí ne vždy uváženou činností vytváří problémy, které mají přímý či nepřímý dopad na kvalitu jeho života tím, že poškozují někdy nevratně životní prostředí, přičemž člověk vzniklé problémy nedokáže následně řešit. Skutečnost, že životní prostředí je slutečně globální, zcela výmluvně dokládá nejbližší vesmír plný družicového smetí.

Životní prostředí a jeho kvalita je opět neoddělitelnou součástí společného dobra, jak konstatuje sám papež Jan Pavel II.: „Ochrana životního prostředí představuje výzvu pro celé lidstvo, jde o společnou a universální povinnost respektovat kolektivní dobro“.²³¹

S rozvojem průmyslové výroby se začal projevovat fenomén přesunu výroby do oblastí s nižšími náklady na mzdy. Ve smyslu degradujícího pohledu na člověka jako na zboží je přiléhavější hovořit o oblastech s levnou pracovní silou. Globalizace do určité míry setřela rozdíly v nákladech na mzdy v jednotlivých regionech světa, přesto se výroba přesouvá někdy až na doslovný druhý konec světa od hlavního sídla firmy. Oficiální důvody bývají většinou v rovině většího počtu dostupných pracovníků, pravda však bývá mnohem tristnější. Objem výroby nebo nové technologie zatěžují bez nákladných opatření životní prostředí způsobem, který je v tzv. rozvinutých zemích světa neakceptovatelný. Stejně tak pracovní podmínky,

²²⁷ Utilitarismus (lat. *utile, utilis* = užitečný) je filosofický a etický směr, který pokládá za cíl a měřítko lidského jednání hledání blaha, prospěchu, užitku. Utilitaristický způsob zde označuje hodnocení jevů a věcí výhradně z hlediska jejich užitečnosti, tj. možnosti sloužit jako prostředek k dosažení zvoleného cíle.

²²⁸ KSNC 463.

²²⁹ Srov. KSNC, str. 115 n.

²³⁰ Srov. KSNC 461.

²³¹ CA 40.

jaké musí akceptovat pracovník někde na okraji civilizace, nejsou jinde myslitelné. Životní prostředí a výrobní proces se prakticky stýkají ve dvou rovinách – v rovině životního (zde pracovního) mikroprostředí a v rovině globálního životního prostředí. Na pracovišti to dnes není jenom hluk, prach a riziko úrazu, co negativně ovlivňuje integritu pracovníků, jsou to zákeřné jedovaté látky, energetické záření, bakterie a mnoho jiných nebezpečí, která se objevila spolu s novými technologiemi. Je-li pracovník ohrožen na pracovišti, nebo ohrožuje-li výroba prostředí emisemi jedovatých látek či prachem, nemůže být žádná mzda spravedlivá, protože je nespravedlivé takto vyrábět. Všechna dostupná opatření na ochranu životního prostředí a tedy na základní ochranu stvořitelského díla, které Bůh lidem svěřil do péče, musí být aplikována všude a ve stejný čas. Globální svět ukázal lidem svoji důležitou danost: Svět je malý a vše v něm souvisí se vším.



Obr. 2: Ilustrace družicového smetí okolo Země²³²

5.1.5 Účinnost ochrany zájmů zaměstnanců

V lokálních ekonomikách jednotlivých států je ochrana práv zaměstnanců zakotvena v zákonných normách, ne však všude na světě dostatečně a účinně. Obdobně jako při ochraně životního prostředí je ochrana zájmů zaměstnanců globální problém, které je nutné řešit plošně a naráz. Církev jasně svojí sociální naukou ukazuje všem, kteří chtějí vidět a slyšet, že lidstvo je jedna velká rodina, že člověk nebyl stvořen jako izolované individuum a že Bůh chce lidské rodině stále udělovat požehnání plodnosti.²³³ Je-li lidstvo jedna rodina, potom však nelze akceptovat, že pro malou skupinu členů rodiny vyrábí za velmi primitivních podmínek se značným rizikem pro vlastní zdraví a za mizivou odměnu vysoce sofistikované zařízení denní potřeby člen jiné okrajové části rodiny, který si však sám to, co vlastníma rukama vyrábí, není schopen koupit.

Z globálního pohledu s ohledem na závislost spravedlivé výše mzdy také na ekonomické úrovni zaměstnavatele a národního hospodářství nelze jednoduše konstatovat, že za stejnou práci musí být nominálně stejně vysoká odměna. Paradoxně by zaměstnanec,

²³² ESA: *Space for Europe* [online]. 04.04.2010 [cit. 2012-03-17].

Dostupné z: <http://www.esa.int/esaCP/index.html>.

²³³ KSNC 428 n.

vykonávající konkrétní práci v primitivních podmínkách málo rozvinutého hospodářství, měl pro rizika při práci nárok na vyšší mzdu než pracovník, který stejnou práci vykonává bezpečně v moderní klimatizované hale bez většího zdravotního rizika. Výše stále ještě spravedlivé mzdy bude naopak na různých místech světa rozdílná, neboť náklady na život a další nutné výdaje pracovníka a jeho rodiny se značně liší. Ochrana zájmů zaměstnanců musí prioritně směřovat do celého spektra životních situací a potřeb kdekoliv na světě, a to prostřednictvím zaměstnavatele. Protože nadnárodní společnosti mají centra většinou v tzv. rozvinutých zemích, je jejich vedení nejenom podřízeno domácí legislativě, ale přímo v dosahu cíleného působení Církve. Ochrana dobrého jména společnosti musí nutně zahrnovat ochranu zaměstnanců a jejich práv jak vlastních, tak i u subdodavatelů kdekoliv na světě.

Při ochraně práv zájmů zaměstnanců nelze přehlížet etické důsledky jakéholiv rozhodovacího procesu: „Tam, kde v oboru hospodářství nemá řídicí a usměrňovací funkci soutěž (a za rámcových podmínek, na které je vzhledem k tarifní autonomii omezena činnost státu), musí být při řízení chování kladen velký důraz na morálku zúčastněných.“²³⁴

5.2 Mzdy versus platy a jiné příjmy

Umístění mzdy v konkrétní čas do konkrétní společnosti vyvolává celou řadu otázek, a to nejen ve věci hodnocení její spravedlivé výše. Určitým fenoménem současné doby je diskriminace²³⁵ vysokou mzdou či obecně příjmem. Je zřejmé, že by nebylo spravedlivé, aby všichni pobírali stejně vysokou mzdu a ostatní by pobírali obdobně vysoký plat. Stejně však není spravedlivé, aby určitá skupina lidí v dané společnosti pobírala extrémně vysoké odměny za práci, jejíž náročnost a obecná důležitost je přinejmenším sporná. Již zmíněný přístup k obecným statkům by měl být ve společnosti i ve světě spravedlivě rovnoměrně rozdělen. Tento požadavek pak vylučuje možnost extrémního příjmu za minimum práce a minimum odpovědnosti. Sociální nauka Církve požaduje, aby všichni, kdo se podílí na řízení států a společností, zachovávali mravní řád a rozhodovali vždy spravedlivě a moudře. „Úlohy vlastníka a ředitele nabývají ze sociálního hlediska zásadní důležitost, protože se nacházejí v srdci oné sítě technických, obchodních, finančních a kulturních vztahů, jež charakterizují moderní podnikání.“²³⁶ Čím více člověk může na svém místě ovlivnit, tím větší nese

²³⁴ MOLITOR, Bruno. *Etika hospodářství*. Vyd. 1. Praha: Česká křesťanská akademie, 1998, 182 s. ISBN 80-857-9529-9, str. 117.

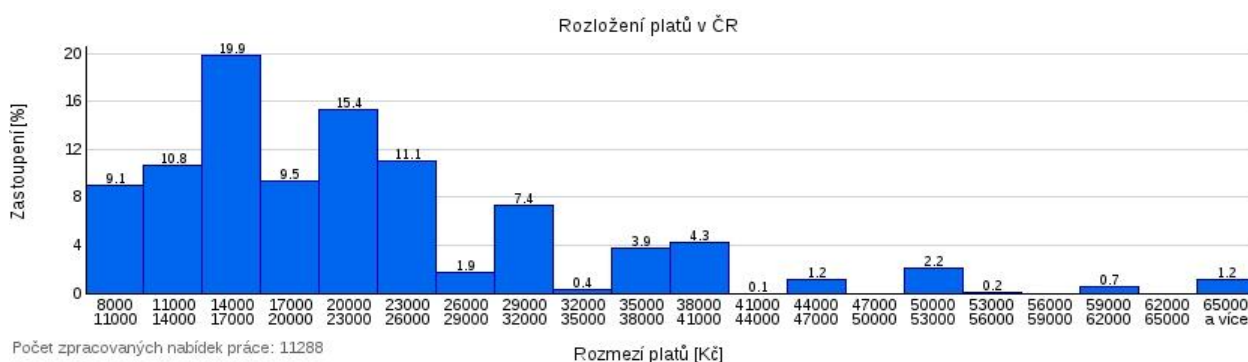
²³⁵ Diskriminace (z latinského *discriminare* = rozlišovat) je termín označující nějaké rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince.

²³⁶ KSNC 343.

odpovědnost, a to nejenom za sebe a jemu svěřený úsek, ale za důsledky svých rozhodnutí v nejširším slova smyslu.

Fenomén diskriminace vysokým příjmem je patrný především ve státech, které skokově přešly k volnému tržnímu hospodářství. Absence řádně vychovaných a vysoce vzdělaných manažerů²³⁷ a politiků přísných mravních zásad, kteří mají osobnostní předpoklady k výkonu příslušné funkce, vede k instalaci zcela nepřípravených jedinců, kteří sami sobě nejprve zajistí extrémní příjmy a nejvyšší stupeň nedotknutelnosti, aniž by pro společnost vykonávali příjmům odpovídající službu. Pro zaměstnance, který si poctivou prací vydělává svoji mzdu, je pohled na extrémní odměny někdy zcela zbytných manažerů a politiků nejenom deprimující, ale především demotivující. Spravedlivá mzda může být spravedlivou opravdu jenom ve spravedlivém prostředí. I takzvaný top manažer²³⁸ musí ve spravedlivém prostředí v souladu s nároky společného dobra konat zodpovědně svoji práci a svými schopnostmi a realizací vlastních vizí přispívat největší možnou měrou k společnému dobru. Potom si jistě zaslouží spravedlivou odměnu, která bude výrazně vyšší, než je spravedlivá mzda zaměstnanců v jím řízeném podniku. Je nasnadě, že potom z pohledu zaměstnanců nebude příjem takového manažera demotivující, ale bude naopak pokládán za zasloužený.²³⁹

Rozložení výše příjmů ve společnosti podle různých kritérií je široce statisticky zpracováváno podle různých kritérií. Při existenci určité nezaměstnanosti je zajímavý pohled na strukturu počtu nabízených pracovních míst podle výše nabízeného ohodnocení. Pozitivním trendem jistě je, že je poptáván nemalý počet pracovníků pro velmi dobře placené funkce, neboť již zjevně dochází ke skutečným výběrovým řízením.



Graf 7: Rozložení výše platů a mezd v České republice dle nabídek práce k 11.02.2012²⁴⁰

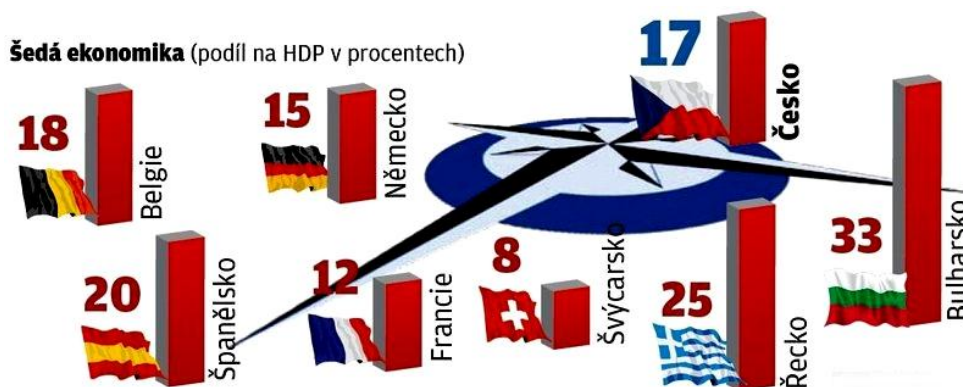
²³⁷ Manažer (z anglického *manage* = řídit) je vedoucí pracovník, který zodpovídá za chod dané organizace.

²³⁸ *Top manager* nebo *manažer* je vrcholový řídicí pracovník.

²³⁹ Srov. KSNC 317 n.

²⁴⁰ *Agentka s.r.o.: Platy v ČR* [online]. Praha [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.agentka.cz/cz/platy>.

Příjmy z mezd a platů nejsou jedinými příjmy obyvatel. Příjmy z majetku a práv mohou dosahovat značného podílu na celkovém příjmu. Zde není otázkou, zda výše těchto příjmů je či není spravedlivá, ale z jak spravedlivé podstaty příjmy pocházejí a jak spravedlivě s nimi příjemce nakládá. Stejný pohled musí být i na příjmy z dávek a z náhrad. Společné dobro si nárokuje, aby stát s penězi hospodařil moudře a spravedlivě tak, aby mohl své pojištěnce spravedlivě vyplácet ve stáří, v nemoci nebo v nezaviněných tíživých situacích.



Graf 8: Odhad podílu šedé ekonomiky na HDP v některých zemích EU ²⁴¹

Z pohledu státu a díky propojenosti světa i z globálního pohledu pro svůj objem stojí za zmínku příjem z tzv. šedé ekonomiky.²⁴² Pobírat odměnu za skutečně vykonanou práci a neodvádět přitom příslušné daně a dávky je nespravedlivé z pohledu sociální nauky Církve jak na straně samotného zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Neodvedením odpovídající platby do systému zdravotního a sociálního zabezpečení a ze systému přitom čerpat je určitou formou krádeže, neboť do systému musí přispívat ostatní, kteří jsou poctiví a nebo nemají jinou volbu.²⁴³ Přesto je pro stát i příjem z šedé sféry ekonomiky zajímavý, neboť tyto příjmy jsou obvykle z velké části realizovány na trhu a do státní pokladny přinášají zisk v podobě nepřímých daní. Šedá ekonomika má podle odborných odhadů nezanedbatelný podíl na hrubém domácím produktu s tím, že prakticky žádný stát na světě není šedé ekonomiky zcela prostý.

²⁴¹ ZAVADILOVÁ, Tereza. *Češi skrývají v šedé ekonomice přes půl bilionu* [online]. Praha: Mladá fronta, a.s., 29.07.2011 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/cesi-skrývaji-v-sede-ekonomice-pres-pul-bilionu-685935>.

²⁴² Výraz *šedá ekonomika* se používá pro označení souhrnu ekonomických vztahů, které porušují běžné etické a morální formy společnosti, jsou na hranici zákona a jsou těžko postižitelné. Patří sem zejména příjmy za melouchaření a jinou práci.

²⁴³ Srov. UHÁL, Martin. *Sociální nauka Církvi v základních principech*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej nauky Církvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, 160 s. Sociální nauka Církvi. ISBN 80-89089-49-6, str. 42 n.

5.2.1 Státní a soukromá sféra hospodaření

Pro posouzení spravedlivé výše mzdy není rozhodující kritérium, zda zaměstnanec pracuje ve státním či soukromém podniku. Obě formy vlastnictví jsou dějinně ověřené a jsou v plném souladu se sociální naukou Církve, neboť obě formy vlastnictví jsou podřízeny zásadě univerzálního určení statků.²⁴⁴ O státním hospodaření se obvykle hovoří tak, že soukromý majitel se o majetek lépe stará. O majetek se vždy starají lidé, lidé hospodaří se svěřenými statky, a to bez výjimky. Určitým pohrdáním státním vlastnictvím je většinou následek historické neblahé zkušenosti. Stát má na rozdíl od soukromých podniků větší zálohu stability a účinnější nástroje řízení. Jak však s nimi lidé nakládají je věc jiná. Z pohledu Církve existuje rovnost i v tomto ohledu a zodpovědnost člověka v té či oné formě vlastnictví je naprosto totožná, tedy úplná.

Stát ve svých podnicích může hospodařit stejně efektivně, jako to dovedou soukromí vlastníci. Určení spravedlivé výše mzdy ve státních podnicích je plošně snazší, nicméně v obou formách vlastnictví jsou kritéria totožná. Stát i soukromý majitel by měl nakládat se ziskem stejně odpovědně ve prospěch společného dobra. Dochází-li k zásadním rozdílům, které jsou viditelné například na pracovních podmínkách, výši odměn a poskytovaných výhodách, není příčina ve formě vlastnictví. Extrémní ničím neodůvodnitelné odměny v soukromém sektoru jsou stejným exesem, jako extrémní odměny ve státních podnicích, popřípadě v podnicích se státní účastí.

5.2.2 Důchodové, zdravotní a sociální zabezpečení

Sociální funkce státu je nezastupitelná ve vztahu k občanům. Stát pro zajištění této funkce používá část vybraných daní a také účelové odvody. Stát, který sociální funkci plní beze zbytku se označuje jako sociální stát.²⁴⁵ Naplňování sociální funkce státu je z pohledu sociální nauky Církve spravedlivé a nárokem společného dobra. Princip spravedlnosti se tak vztahuje na celý systém výběru daní a poplatků až po jejich realizaci v konkrétních výdajích.²⁴⁶

Spravedlivé důchodové a sociální zabezpečení musí být prioritou spravedlivé společnosti. Protože se v systému sociálního a především důchodového zabezpečení vyskytují

²⁴⁴ Srov. KSNC 281 n.

²⁴⁵ Jako *sociální stát* je označován stát, který usiluje o zajištění blahobytu, přesněji podmínek slušného žití pro své občany. Vymezení tohoto pojmu je však velmi obtížné a nepanuje o něm shoda. Originální anglický termín *welfare state* byl poprvé použit v roce 1939 k popisu situace ve Spojeném království, po druhé světové válce se rozšířil v západním světě a začaly jím být označovány systémy sociální politiky vyspělých zemí, později pak přímo tyto země.

²⁴⁶ Srov. MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267, str. 353

vysoké sumy finančních prostředků, je nezbytné celý systém nastavit tak, aby byl velmi stabilní, odolný proti ekonomickým výkyvům a aby byl dlouhodobě financovatelný. Vlastní aplikace důchodového a sociálního zabezpečení z pohledu spravedlnosti musí respektovat zásady solidarity a subsidiarity a musí zamezit zneužívání či nadužívání systému.

Stát je povinen s vybranými finančními prostředky nakládat moudře. „Výběr daní a veřejné výdaje mají zásadní ekonomický význam pro každé společenství občanů i politickou obec jako celek. Žádoucím cílem je přitom to, aby veřejné finance působily jako prostředek rozvoje a solidarity.“²⁴⁷ Vybrané daně a poplatky se nesmí stát kořistí účelového přerozdělování rukou politiků, kteří mohou vidět jedině omezení svých pravomocí pouze v délce svého funkčního období.

5.2.3 Příjmy ve státní správě a mezinárodních společenstvích

Samostatnou kapitolou jsou příjmy, které nejsou mzdou v pravém slova smyslu, ale svojí existencí spolupůsobí při určování spravedlivé mzdy v daném čase a na daném místě. Státní správa je široký pojem, různé druhy odměn a jiných požitků ve státní správě je proto neméně široký. Z pohledu sociální nauky Církve je důležitá spravedlnost při řízení státu a jeho záležitostí, tedy i struktura a počet míst, na kterých stát tou či onou formou odměny vyplácí. V rámci spravedlnosti je samozřejmým nárokem společného dobra přiměřenost a spravedlivé cíle při řízení státu. S určitými omezeními můžeme konstatovat, že stát musí být i v ekonomické oblasti řízen moudře jako kterákoliv jiná hospodářská jednotka, rodinu nevyjímaje. Intenzivní snaha o dobrý hospodářský výsledek musí být stejně samozřejmá jako snaha o blaho občanů.

Výše odměn ve státní správě, resp. spravedlivost jejich výše, by měla být posuzována podle podobných kritérií, podle jakých se soudí spravedlivost výše mzdy.²⁴⁸ Odměny by jistě měly reflektovat vše, co bylo řečeno o mzdě, zvláště pak kvalitu a náročnost odvedené práce a výsledky národního hospodářství. Státní správa je velmi specifická tím, že si mnohdy dotčení lidé sami či zprostředkovaně určují výše svých odměn. Do státní správy se také mohou jednoduše zaintegrovat legální způsoby nemorálního odčerpávání finančních prostředků.²⁴⁹ Typickým příkladem jsou státní či městské podniky ve formě akciové

²⁴⁷ KSNC 355.

²⁴⁸ Srov. UHÁL, Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej nauky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007, 152 s. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9. str. 118.

²⁴⁹ KSNC 384 n.

společnosti, ve které práva akcionáře vykonávají zvolení zástupci občanů.²⁵⁰ Obsazování státní správy lidmi je proto velmi zodpovědné, stejně jako přijmout funkci či místo ve státní správě. Sociální nauka Církve je zde velkou podporou, světlem, které ukazuje cestu v celé komplexnosti lidského bytí. Z pohledu sociální nauky Církve se tak ne vždy lze spokojit s více či méně úspěšně sestavenými etickými normami státních i soukromých podniků a institucí.

Z hlediska odměn tvoří instituce mezinárodního společenství do značné míry uzavřený svět, který nemá s konkrétními národními ekonomikami přímou vazbu. Zástupci a zaměstnanci jednotlivých států jsou odměňováni většinou přímo mezinárodní institucí, která si sama vytvořila svá pravidla. Protože v konečném důsledku finanční prostředky pro chod mezinárodní instituce musí poskytnout jednotlivé národní státy, měla by být zachována proporcionalní spravedlnost i zde. Samo mezinárodní společenství lze měřit i podle jeho ekonomické úspěšnosti a jeho činnost podle spravedlivých nároků společného dobra.²⁵¹

5.2.4 Nelegální příjmy

Otázka nelegálních příjmu na národní i mezinárodní úrovni by vydala na několik samostatných prací. Pro ucelený pohled na mzdu co do její spravedlivé výše je nutné připustit existenci nelegálních peněz v systému v množství, které systém ovlivňují, a nutno zdůraznit, že z pohledu příjemce mzdy za poctivou práci velmi negativně. Výčet nelegálních příjmů by nebyl nikdy kompletní, vždy však jde o výnosy z trestné činnosti všeho druhu. Nelegální příjmy jsou tak nemorální a nespravedlivé od počátku až do konce a jejich škodlivost pro společnost může v širokém spektru dopadů dosahovat obrovských rozměrů. V poslední době je často skloňovaným nelegálním příjmem korupce.

„Korupci je možno charakterizovat jako zneužití postavení, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování. Je motivováno snahou po materiálním zisku nebo získání jiných výhod. Korupce je projevem chyby v rozhodovacím a řídicím procesu. Součástí korupčního vztahu je vždy ten, kdo rozhoduje, jeho moc odchylovat se od stanovených pravidel, výměna takto vychýleného rozhodnutí za výhodu a nesprávnost,

²⁵⁰ Protože se jedná o zcela legální postup, nebývá podstata viditelná vždy a všem. Možným příkladem je částečně státní a částečně městská teplárna ve větším městě. Má statut akciové společnosti, akcionářem je stát a město. Do správní rady jsou nominováni téměř vždy zástupci lidu, kteří v té době vládnou radnici či magistrátu. Správní rada nemá jiné poslání, než formálně schvalovat návrhy odborného vedení firmy na řízení a další postup. Schází se většinou jednou měsíčně na krátké jednání. Odměna z peněz teplárny pro jednoho člena může dosáhnout výše průměrné mzdy. Teplárna peníze na tyto odměny získává z tržeb a tržby získává od odběratelů tepla, většinou z bytových domů, kteří se příjmu ve výši průměrné mzdy možná nikdy nedopracují.

²⁵¹ Srov. UHÁL, Martin. *Sociálna nauka Cirkvi v základných princípoch*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej nauky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, 160 s. Sociálna nauka Cirkvi. ISBN 80-89089-49-6, str. 42.

protiprávnost nebo amorálnost takového vztahu výměny. V širším smyslu je účast v korupčním vztahu etickým a mravním selháním jednotlivců. Schopnost instituce korupci potlačovat a bránit se jí je indikátorem kvality vnitřní kultury celého institucionálního systému jako takového a z ní vyplývajících norem chování v příslušných institucích. Výskyt korupce může ohrozit životaschopnost demokratických institucí a tržních ekonomik a zároveň bezpečnost státu, a to jak z hlediska vnitřní, tak i vnější bezpečnosti.²⁵²

Nárokem společného dobra je pokojný život v prostředí bez zločinu a tedy bez nelegálních peněz, které jsou skrytou nemocí systému, která při rozvinutí hrozí totálním ekonomickým a především mravním kolapsem. Nejde již o pouhé daňové úniky, ale o závažné nebezpečí pro podstatu života a jeho naplnění v souladu s Božím plánem.²⁵³

5.3 Proměna spravedlivé mzdy v čase

Pohled na spravedlivou mzdu v celé šíři její prolematiky je z hlediska času možný pouze v naprosté nezávislosti na ekonomických teoriích a peněžních a politických systémech, neboť ty se v průběhu času někdy velmi rychle a bouřlivě měnily. Pevný bod však je nezbytný, bez něho vše ztrácí smysl a cíl. Proto s vděčností přijímáme dar víry, který nám umožní vidět spravedlnost v pravém světle. Sociální nauka Církve je pak světlem, které v pravdě dává jasné obrysy i tak konkrétní otázce, jakou je spravedlivá mzda a jakou jsou kritéria hodnocení spravedlivosti její výše.

Historické hodnocení spravedlivé výše mzdy v exaktních číslech jejich porovnáváním je nemožné. Existence či přítomnost spravedlivé mzdy v dějinách je však možné určit. A protože život je spojitý, ani mzda nemůže jen zcela spravedlivá nebo zcela nespravedlivá. Výše mzdy v daném čase a na daném místě může mít tendenci být spravedlivou či naopak. Jde o podmínky, o prostředí, o stav světa, o přítomnost společného dobra při naplnění jeho nároků, ve kterém je odváděna práce a vyplácena mzda. Jde-li o podmínky, kdy ekonomický systém je inspirován mravními hodnotami,²⁵⁴ kdy Bůh je pro člověka skutečně na prvním místě, potom je možné konstatovat, že za takových podmínek může být mzda skutečně spravedlivá.

Člověk stížen dědičným hříchem po celou dobu své existence hrubě porušoval Boží řád. V době před současným propojením světa však existovala místa a regiony, kde

²⁵² *Co je korupce* [online]. Praha: Policie ČR [cit. 2012-02-11].

Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/stop-korupci.aspx>.

²⁵³ Srov. UHÁL, Martin. *Sociálna nauka Cirkvi v základných princípoch*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej nauky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, 160 s. Sociálna nauka Cirkvi. ISBN 80-89089-49-6, str. 154

²⁵⁴ Srov. KSNC 174.

pro většinu lidí na prvním místě Bůh byl. Potom byla splněna nutná podmínka pro existenci spravedlivé mzdy. Dnešní svět je jistě jiný, přesto i v leckde komplikovaných a nestálých podmínkách lze postavení zaměstnanců zlepšovat a lze vidět posun správným směrem. Na opačné straně při současném globálním a velmi sofistikovaném propojení světa nejenom informačními technologiemi je zcela neuspokojivé, jaké nedostatky lidská činnost vykazuje.

Poskytování spravedlivé mzdy a její ochrana je jedním z předpokladů či minim na cestě spásy. Každý věřící, který byl obdarován darem pravé víry, má ve světě své místo. Možná dnes víc jako dřív má za povinnost svým životem dokládat pravdu, lásku a milosrdenství. Dosáhnout spravedlnosti vždy žádalo obět'. Dosáhnout spravedlivé mzdy pro všechny a všude je vsutku nadlidský úkol. Křesťan je povolán k akci, ne k naříkání. A problém spravedlivé mzdy tak, jako mnoho jiných lidských věcí, akci žádá. Lidská spravedlnost je nedostatečná, neúplná. Tak tomu bylo, je a do času, který zná jenom Otec, i bude.

Jak pro hmotné statky, tak i pro požitky z práce v celé historii člověka platí, že člověk má být rozhodnutý pro Boží království a ne pro mamon. V novozákonní době je pak oběma stranám pracovních vztahů zjevné, že Bůh do svého království volá člověka prostřednictvím svého Syna a toto volání opakovaně staví člověka před toto rozhodnutí. Vždyť člověk nemá mít přílišnou starost o pozemské věci jako pohané, ale naopak má hledat Boží království.²⁵⁵ Přitom platí, že ekonomický a sociální rozvoj lidského společenství závisí zásadní měrou od lidské činnosti, tedy od lidské práce.²⁵⁶

²⁵⁵ Srov. Mt 6,24, 32 n.

²⁵⁶ GÜNTHER, Anselm. *Morálna teológia: III/b diel, druhá časť: Vťahy kresťana k blížnemu*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2010, 526 s. ISBN 978-7162-817-0, str. 450.

Závěr

Spravedlivá odměna za práci je z pohledu ekonomických věd a práva velmi široké téma, o jehož uchopení se pokoušela dlouhá řada autorů, zosobňujících ten či onen světový názor. Spravedlivá mzda je díky svému sociálnímu rozměru a svojí systémovou provázaností stále politikum. Přesto všechno se lidem zjevně nedaří svými systémy dosáhnout alespoň elementární celosvětové trvalé spravedlnosti, jejíž součástí je i parciální spravedlnost při odměňování vykonané práce. Naopak, svět se opakovaně ocitá v krizi, přičemž slovo *krize* je lidmi užíváno výhradně v hospodářském či ekonomickém smyslu. To jednoznačně svědčí o nastavení žebříčku hodnot. Lidstvo si historicky odmítá připustit, že ani současná, ani jakákoliv dřívější krize není a nebyla výsledkem objektivní nutnosti. Hospodářská krize je jen viditelným důsledkem krize člověka, tedy krize víry, krize duchovní, krize důvěry, krize vztahů a v neposlední řadě krize poznání sama sebe.

Otázka zní velmi prostě: Může být mzda za poctivě odvedenou práci vůbec spravedlivá? Odpověď je stejně prostá: Může, je však nutné naplnit základní podmínku přítomnosti či existence všeobjímající spravedlnosti zasahující každou část a každou oblast lidského bytí. Nezbytný krok k naplnění této premisy je nastavení systému hodnot v souladu s Božím plánem. Kdo by tápal a hledal ve výsledcích dosavadního lidského snažení cestu k lepším zítřkům, ten necht' vezme Desatero a přečte si první přikázání. Lidstvo přece v celé své historii nezvratně negativním způsobem prokazuje fakt, že jiné cesty není.

Sepisování závěru této práce časově zapadá do závěru postní doby. Velikonoční tajemství je světlem pro tento svět. Člověk by měl ve vší své darované svobodě s hlubokou pokorou následovat Ježíšova slova a aplikovat je na veškeré své činnosti. Hodnotový systém, na jehož vrcholu stojí peníze, je dle přesvědčení autora v klinické smrti a již zapáchá. I tak a právě proto je načase odvalit kámen a rozvázat nesmyslná pouta virtuálních hodnot.

Bibliografie

Prameny

BIBLE: písmo svaté Starého a Nového zákona : (včetně deuterokanonických knih) : český ekumenický překlad. 10. vyd., (2. opr. vyd.). Praha: Česká biblická společnost, 2004, 1314 s. ISBN 80-858-1027-1.

Pentateuch: (pět knih Mojžíšových) : český katolický překlad. Editor Jaroslav Brož. Překlad Václav Bogner. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2006, 548 s. ISBN 80-719-2638-8.

Dokumenty II. vatikánského koncilu. 1. vyd. Praha: Zvon, 1995, 603 s. ISBN 80-711-3089-3.

Sociální encykliky: 1891-1991. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7.

BENEDIKT XVI. *Encyklika Deus caritas est o křesťanské lásce.* 1. vyd. Praha: Paulínky, 2006, 63 s. ISBN 80-869-4903-6.

BENEDIKT XVI. *Encyklika Caritas in veritate o integrálním lidském rozvoji v lásce a v pravdě.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009, 109 s. ISBN 978-80-7195-414-9 (brož.).

PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve.* Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, s.r.o., 2008. Křesťanství: Křesťanská církev všeobecně. Eklesiologie, 27. ISBN 978-80-7195-014-1.

Literatura

AKVINSKÝ, Tomáš. *Gottes Dasein und Wesen: I, 1-13.* Fotomechanischer Nachdruck der 3. verb. Aufl., 1934. Graz [Austria]: Verlag Styria, 1982. ISBN 32-221-0598-7.

ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy.* 1. vyd. Překlad Karel Šprunk. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, c2004, 254 s. ISBN 80-732-5030-6.

ANZENBACHER, Arno. *Christliche Sozialethik: Einführung und Prinzipien.* Paderborn: F. Schöningh, 1998. ISBN 38-252-8155-8.

ANZENBACHER, Arno. *Co je sociální spravedlnost?. Inflow: Teologické texty: časopis pro teologii a službu církve.* 2004, č. 4. ISSN 0862-6944.

BAHOUNEK, Jiří. *Sociální učení církve.* Vyd. 1. Brno: Petrov, 1991, 77 s. ISBN 80-852-4714-3.

- BAUMAN, Zygmunt. *Globalizace: důsledky pro člověka*. Vyd. 1. Praha: Mladá fronta, 1999, 157 s. ISBN 80-204-0817-7.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 539 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-1796-725.
- BUBÍK, Tomáš. *Filosoficky o spravedlnosti*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007, 156 s. ISBN 978-807-3950-293.
- DOROTÍKOVÁ, Soňa. *Filosofické kořeny právního myšlení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 143 s. ISBN 978-807-3801-830.
- FITTE, Hernán. *Teológia a spoločnosť: Prvky sociálnej morálnej teológie*. Bratislava: LÚČ, vydavateľské družstvo Bratislava, 2007, 240 s. Pramene. ISBN 978-80-7114-617-9.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo do kapsy: nejčastější otázky a odpovědi*. 1. vyd. Brno: Era, 2001, 88 s. Právo (Era). ISBN 80-865-1706-3.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-807-3802-431.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Patrik MATYÁŠEK a Irena PÍCHOVÁ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 467 s. Edice učebnic Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 265. ISBN 80-210-2665-0.
- GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, 378 s. Právo pro denní praxi. ISBN 80-251-0523-7.
- GÜNTHÖR, Anselm. *Morálna teológia: III/a diel, prvá časť: Vzťahy kresťana k Bohu*. Řím: Slovenský ústav svätého Cyrila a Metoda, 1996, 340 s. ISBN 80-7162-169-2.
- GÜNTHÖR, Anselm. *Morálna teológia: III/b diel, druhá časť: Vzťahy kresťana k blížnemu*. Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2010, 526 s. ISBN 978-7162-817-0.
- HÖFFE, Otfried. *Gerechtigkeit: eine philosophische Einführung*. Orig.-Ausg., 3., durchges. Aufl. München: Beck, 2007. ISBN 34-064-4768-6.
- HOLEČEK, Václav, Jana MIŇHOVÁ a Pavel PRUNNER. *Psychologie pro právníky*. 2. rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 351 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3800-659.
- HUBER, Wolfgang. *Gerechtigkeit und Recht: Grundlinien christlicher Rechtsethik*. Gutersloh: Chr. Kaiser, c1996, 480 s. ISBN 35-790-2025-0.
- KINCL, Jaromír, Valentin URFUS a Michal SKŘEJPEK. *Římské právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd., V nakl. Beck 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1995, 386 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 34-064-0082-5.

- KLIMA, Karel. *Státověda*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2006, 415 s. ISBN 80-868-9898-9.
- KOCOUREK, Jiří. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2001, 615 s. ISBN 80-726-3039-3.
- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 261 s. ISBN 978-802-4722-023.
- LIMBECK, Meinrad. *Evangelium sv. Matouše*. Vyd. v KN 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996, 279 s. Malý stuttgartský komentář, 1. ISBN 80-7192-146-7.
- MARX, Karel. *Kapitál I: Kritika politické ekonomie*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1953, 902 s. ISBN neuvedeno.
- MOLITOR, Bruno. *Etika hospodářství*. Vyd. 1. Praha: Česká křesťanská akademie, 1998, 182 s. ISBN 80-857-9529-9.
- MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. ISBN 978-807-3801-267.
- NOVAK, Michael. *Katolické sociální myšlení a liberální instituce*. Vyd. 1. Překlad Monika Kittová, Renáta Mlíková. Praha: Česká křesťanská akademie, 1999, 318 s. ISBN 80-857-9534-5.
- PESCHKE, Karl-Heinz. *Hospodářství z křesťanského pohledu*. Vyd. 1. Překlad Jiřina Štouračová. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996, 80 s. Ordo socialis. ISBN 80-857-9525-6.
- PIEPER, Josef. *Cnosti*. Praha: Česká křesťanská akademie, 2000, 159 s. ISBN 80-85795-35-4.
- RAHNER, Karl a Herbert VORGRIMLER. *Teologický slovník*. Vyd. 2., rev., Ve Vyšehradu 1. Překlad František Jirsa, Jan Sokol, Jan Kranát. Praha: Vyšehrad, 2009, 491 s. Teologie (Vyšehrad). ISBN 978-807-0219-348.
- SPIEKER, Manfred. *Sociální stát a jeho krize*. Vyd. 1. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996, 74 s. Vita socialis. ISBN 80-857-9526-4.
- SPIAZZI, Raimondo. *Základy sociálnej etiky*. Trnava: Dobrá kniha, 1997, 150 s. ISBN 80-7141-167-1.
- SUMEC, Martin. *Církev vo svetle sociálnych vťahov*. Bratislava: Teologická fakulta Trnavskej univerzity, 2010, 61 s. ISBN 978-80-7141-686-9.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-807-3573-409.

UHÁL, Martin. *Kritéria spravodlivej mzdy v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2007, 152 s. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 978-80-89089-52-9.

UHÁL, Martin. *Sociálna náuka Cirkvi v základných princípoch*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, 160 s. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 80-89089-49-6.

UHÁL, Martin. *Práca, jej znaky a dôvody práce v sociálnej náuke Cirkvi*. Košice: Katedra morálnej teológie a sociálnej náuky Cirkvi, Teologická fakulta Košice, Katolícka univerzita v Ružomberku, 2006, 134 s. Sociálna náuka Cirkvi. ISBN 80-89089-47-X.

VÁNĚ, Jan. *Proměny spravedlnosti: pokus o typologii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 174 s. ISBN 978-807-3800-536.

Katolická sociální nauka a současná věda: interdisciplinární analýzy sociálních encyklik Jana Pavla II. 1. vyd. Editor Petr Fiala, Jiří Hanuš, Jan Vybíral. Brno: CDK, 2004, 207 s. ISBN 80-702-1513-5.

Korán. Praha: Odeon, nakladatelství krásné literatury a umění, n.p., 1972. ISBN neuvedeno.

Nový biblický slovník. 2. vyd. Editor J Douglas. Překlad Alena Koželuhová. Praha: Návrat domů, c2009, 1243 s. ISBN 978-807-2551-934.

Partnerství veřejného a soukromého sektoru v České republice: problémy současného stavu pilotních projektů a dalších strategických zakázek. Praha: Transparency International - Česká republika, 2009, 39 s. ISBN 978-808-7123-133.

Pozvání na cestu: příspěvek k diskusi o člověku, společnosti a smyslu života podle sociálního učení katolické církve. Editor Lubomír Mlčoch. Praha: Centrum pro sociální otázky při ČBK, 2007, 36 s. ISBN 978-80-254-0339-6.

Internetové zdroje

BOUKAL, Pavel. *Principy odměňování závislé práce a funkce mzdy*. Brno, 2009. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/135745/pravf_m/Diplomova_prace_Pavel_BOUKAL.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D.

GORECKÁ, Marcela. *Spravedlnost v pojetí J. Rawlse a R. Nozicka*. Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266635/pedf_b/Bakalarska_prace_Gorecka.pdf. Bakalářská práce. Masarykova univerzita Brno, Pedagogická fakulta, katedra občanské výchovy. Vedoucí práce PhDr. Marta Goňcová, CSc.

CHAPMAN, David. *The US Mid-Term Election* [online]. SafeHaven, 07.10.2010 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.safehaven.com/article/18490/of-mid-term-elections-and-a-sinking-us-dollar>.

LIBRA, Martin. Aktuální otázky obnovitelných zdrojů energie v souvislosti s trvale udržitelným vývojem. In: *VIPOR: internetová informační báze* [online]. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 29.01.2007 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://vipor.czu.cz/>.

McELROY, Kevin. *What Will Make Oil Prices Rise this Summer?* [online]. Richmond: Wyatt Investment Research & Business Financial Publishing LLC, June 2, 2010 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.wyattresearch.com/article/what-will-make-oil-prices-rise-this-summer/5366>.

PATERSON, Robert. *Income inequality - At the limit soon? What history tells us.* [online]. Robert Paterson's Weblog, 14.03.2011 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: http://smartpei.typepad.com/robert_patersons_weblog/current_affairs/.

PŘIKRYL, Lukáš. *Analýza řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci.* Brno, 2008. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/61186/pravf_m/DP_Prikryl.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce Bc. Ing. Mojmír Sobolovič.

TICHÝ, Ondřej. *Princip spravedlivé odměny za práci a vnitropodnikový mzdový systém.* Brno, 2010. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/134738/pravf_m/. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D.

ZAVADILOVÁ, Tereza. *Češi skrývají v šedé ekonomice přes půl bilionu* [online]. Praha: Mladá fronta, a.s., 29.07.2011 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/cesi-skrývají-v-sede-ekonomice-pres-pul-bilionu-685935>.

ZVOŇÁROVÁ, Pavla. *Podnikové vzdělávání a jeho úloha v řízení lidských zdrojů.* Brno, 2009. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/208849/ff_b/. Bakalářská diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Zuzana Šimberová.

Agentka s.r.o.: Platy v ČR [online]. Praha [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.agentka.cz/cz/platy>.

Australští zaměstnanci dostali 15 milionů dolarů "za věrnost". In: *Deník.cz* [online]. Praha: Vltava-Labe-Press, a.s., 01.02.2012 [cit. 2012-02-19]. Dostupné z: http://www.denik.cz/kratce_region/1010933.html.

Co je korupce [online]. Praha: Policie ČR [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/stop-korupci.aspx>.

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Množství oběživa (peněz v oběhu) v ekonomice ČR* [online]. Praha: euroekonom.cz, ekonomický portál, 03.03.2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/grafy-data.php?type=cesko-obezivo-rok>.

ČT24. *Útvar proti praní špinavých peněz loni zajistil 808 milionů korun* [online]. Praha: Česká televize, 07.02.2012 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/163520-utvar-proti-prani-spinavych-penez-loni-zajistil-808-milionu-koron/>.

Deník.cz [online]. Praha: Vltava-Labe-Press, a.s., 01.02.2012 [cit. 2012-02-19]. Dostupné z: http://www.denik.cz/kratce_region/1010933.html.

ESA: Space for Europe [online]. 04.04.2010 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.esa.int/esaCP/index.html>.

Jak se zvýšil podíl šedé ekonomiky na HDP? [online]. Praha: MAFRA, a.s., 11.02.2012 [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.lidovky.cz/ln-infografika.asp?grafika=seda-ekonomika§ion=5>.

NOAA NATIONAL GEOPHYSICAL DATA CENTER. *Earth at Night 2001* [online]. Washington, D.C.: NASA, 19.10.2001 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z: http://www.nasa.gov/images/content/49257main_europe_nightm.jpg.

SHAREFIN. *Sharelynx* [online]. Australia [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.sharelynx.com/chartstemp/AUPPBasket.php>.

Sociologický ústavu Akademie věd ČR: Český sociálněvědní archiv [online]. Praha, 1990 [cit. 2012-02-16]. Dostupné z: <http://archiv.soc.cas.cz>.

Světů hrozí další krize: Tentokrát z nedostatku potravin, energií a vody [online]. Praha: Economia, a.s., Hospodářské noviny iHned, 21.03.2009 [cit. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://tech.ihned.cz/veda/c1-35897100-svetu-hrozi-dalsi-krize-tentokrat-z-nedostatku-potravin-energii-a-vody>.

Zákony, předpisy a úmluvy

Evropská sociální charta, Turín 1961

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York 1966

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 o pracovní době v průmyslu, Paříž 1919

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 95 o ochraně mzdy, Ženeva 1949

Ústavní zákon ČR č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zkratek

etc.	<i>et cetera</i> (z latinského <i>et</i> = a, <i>ceteri</i> = ostatní) a tak dále
lat.	latinsky
n.	následující, a následující
resp.	respektive, vlastně, a nebo, lépe řečeno
řec.	řecky
srov.	srovnej
s.	stran
str.	strana
tzv.	takzvaně

Zkratky biblických knih

Dt	Deuteronomium (5. kniha Mojžíšova)
Ex	Exodus (2. kniha Mojžíšova)
Ezd	kniha Ezdrášova
Gn	Genesis (1. kniha Mojžíšova)
Iz	kniha proroka Izaiáše
Job	kniha Job
Lk	evangelium podle Lukáše
Mk	evangelium podle Marka
Mt	evangelium podle Lukáše
Řím	list apoštola Pavla Římanům

Zkratky církevních dokumentů

CA	<i>CENTESIMUS ANNUS</i> , encyklika papeže Jana Pavla II. ke 100. výročí <i>Rerum novarum</i> (01.05.1991)
GS	<i>GAUDIUM ET SPES</i> , pastorální konstituce 2. vatikánského koncilu o církvi v dnešním světě (07.12.1965)
KSNC	<i>Kompendium sociální nauky církve</i>
LE	<i>LABOREM EXERCENS</i> , encyklika Jana Pavla II. o lidské práci (14.09.1981)
MM	<i>MATER ET MAGISTRA</i> , encyklika papeže Jana XXIII. o nejnovějším vývoji života společnosti a o jeho utváření ve světle křesťanského učení (15.05.1961)
PP	<i>POPULORUM PROGRESSIO</i> , encyklika papeže Pavla VI. o rozvoji národů (26.03.1967)
QA	<i>QUADRAGESIMO ANNO</i> , encyklika papeže Pia XI. o uspořádání společnosti, obnově společenského řádu a jeho zdokonalení podle zásad evangelia ke 40. výročí vydání <i>Rerum novarum</i> (15.05.1931)
RN	<i>RERUM NOVARUM</i> , encyklika papeže Lva XIII. o dělnické otázce (15.05.1891)

Označení

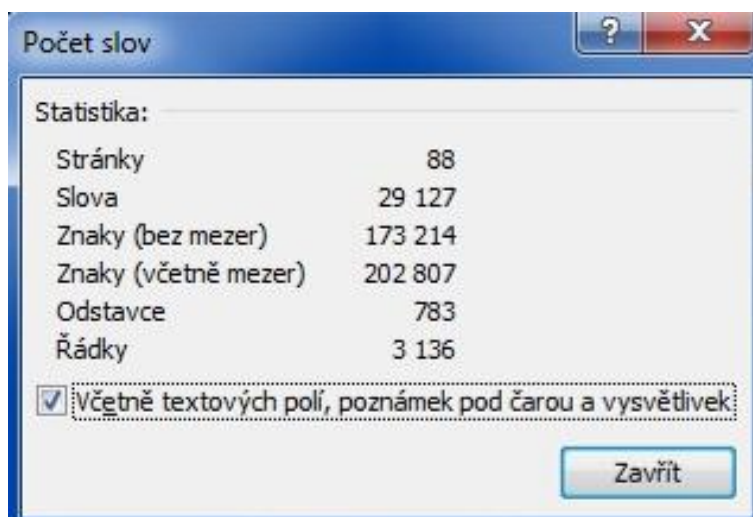
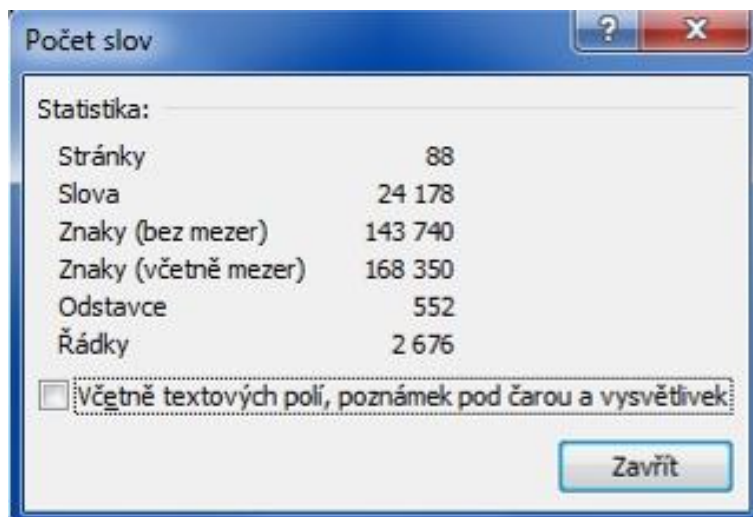
Výraz **Církev** vždy označuje církev pravou, jednu Kristovu, svatou, všeobecnou (katolickou) a apoštolskou v čele s římským biskupem, nástupcem sv. Petra.

Anotace

Název práce:	Spravedlivá mzda v průběhu historie a dnes A rightful wage in the course of history and today
Příjmení a jméno:	Imriš, Pavel, Ing., Ph.D.
Katedra:	Systematické teologie Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
Obor:	Křesťanská výchova
Vedoucí práce:	ThLic. ICLic. Vladimír Filo
Počet stran:	80
Počet příloh:	0
Počet titulů použité literatury:	45
Počet pramenů:	7
Rok obhajoby:	2012
Klíčová slova:	mzda, odměna, práce, spravedlnost, spravedlivá mzda, sociální nauka církve

Tato diplomová práce se zabývá otázkou spravedlivé mzdy za vykonanou práci. Úvodní část je věnována především vymezení základních pojmů s důrazem na lidskou práci a odměnu za ni. V následujícím textu je podrobně rozebrána mzda z pohledu její funkce a ochrany. Důraz je přitom kladen na princip spravedlivé odměny za vykonanou práci a nástrojům pro dosažení spravedlivosti při odměňování. Těžiště práce je soustředěno k spravedlivosti odměny za práci z pohledu sociální nauky Církve a ke kritériím spravedlivé mzdy. Závěrečná část práce je věnována otázce spravedlivé mzdy v současné společnosti.

Práce se zabývá zmapováním otázek spojených se spravedlivou odměnou za práci z pohledu Božího plánu. Samotná práce je teoretická a vychází z nastudovaných materiálů a pracovních a životních zkušeností autora.



UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra systematické teologie

Diplomová práce

2012

Ing. Pavel Imriš, Ph.D.