

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
KATOLICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA  
Katedra teologické etiky a spirituální teologie

Oldřich Novotný

**Oprávněnost etických nároků  
zaměstnance v konceptu společenské  
odpovědnosti firem**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Libor Ovečka

Praha 2014



## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

Ve Varnsdorfu dne 5. 11. 2013

Oldřich Novotný

## **Bibliografická citace**

Oprávněnost etických nároků zaměstnance v konceptu společenské odpovědnosti firem [rukopis] : bakalářská práce / Novotný Oldřich; vedoucí práce: Libor Ovečka. Praha, 2014.-- 56 s.

## **Anotace**

Práce má za úkol obhájit etickou relevanci konceptu CSR (corporate social responsibility – společenská odpovědnost firem), především s ohledem na zaměstnance, jako důležitého účastníka hospodářského procesu, do jehož oblasti působnosti koncept CSR spadá. Nejprve tedy bude nutné obhájit význam a úlohu etiky v hospodářství obecně a poté osvětlit relevanci etického jednání podnikatele směrem k zaměstnanci v rámci strategie firmy, přičemž budeme vycházet z principu kategorického imperativu a konceptu přirozených práv člověka jako filozoficko-etických východisek.

Dále se pak v práci budeme věnovat konkrétním etickým nárokům, jež vyplývají z filozoficko-etické obhajitelnosti konceptu, a zároveň tyto požadavky na jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci budeme kriticky reflektovat kritérii křesťanské sociální etiky. Při konkretizaci kritérií křesťanské sociální etiky budeme vycházet z požadavku tohoto vědního oboru, spolupracovat s filozofickou etikou a hospodářskou (podnikatelskou) etikou.

V práci budu vycházet z definice konceptu CSR . Jedná se o koncept, kdy firma dobrovolně přebírá spoluodpovědnost za blaho a udržitelný rozvoj moderní společnosti a současně očekává zachování konkurenceschopnosti, přičemž se nejedná o dva protichůdné cíle. Zaměstnanec se jako stakeholder řadí do sociální sféry vnitřního prostředí konceptu, kdy etická témata jsou: zdraví a bezpečnost zaměstnanců, podpora vzdělání a rekvalifikace, zaměstnávání minoritních a problémových skupin obyvatelstva, rovnost mužů a žen – diskriminace vůbec, ochrana a dodržování lidských práv, zodpovědné propouštění – outplacement, vyvažování osobního a pracovního života zaměstnanců.

## **Klíčová slova**

zaměstnanec, nároky, práva, odpovědnost

## **Abstract**

This work seeks to uphold the ethical relevance of the concept of CSR (corporate social responsibility - CSR), particularly with regard to employees as an important participant of the economic process, which the scope of the concept of CSR falls in.

So first we will need to defend the importance and role of ethics in the economy in general, and then illustrate the relevance of ethical business conduct toward employees in the company's strategy, which will be based on the principle of the categorical imperative and the concept of natural rights of human as philosophical - ethical grounds.

Then, at work, we will deal with a particular ethical claims stemming from philosophical - ethical defensibility of the concept, while the requirements for an employer to an employee will be critically reflected on the criteria of Christian social ethics. When instantiating the criteria of Christian social ethics will be based on the requirements of this discipline together with philosophical ethics and economic (business) ethics. The work will be based on the definition of the concept of CSR - It is a concept where a company voluntarily assume responsibility for the welfare and sustainable development of modern society, and is expected to remain competitive, and it is not two conflicting objectives. Employee as stakeholder ranks in the social sphere of the internal environment concept, the ethical issues are: health and safety of workers, promoting education and retraining, employment of minority and vulnerable population groups, equality of men and women - not discrimination, protection and respect for human rights, responsible discharge - outplacement, balancing personal and professional lives of employees.

### **Keywords**

employee, claims, rights, responsibilities

**Počet znaků (včetně mezer): 87843**



## **Poděkování**

Rád bych poděkoval především PhDr. Liboru Ovečkovi za laskavou vstřícnost a ochotu, kterých bylo při sepisování této práce z jeho strany velice zapotřebí, jakož i všem, kteří se podíleli na mém etickém formování.

Jmenovitě pak ThLic.Mgr. Jaroslavu Lormanovi a MUDr. Jaromíru Matějkovi.

# Obsah

Úvod.....	9
1. Vztah mezi etikou a ekonomikou.....	11
1.1. Protietická argumentace .....	11
1.2. Etické protiargumenty.....	13
1.3. Vyjádření magisteria.....	14
2. Teoretická východiska etiky v podnikání.....	16
2.1. Filozoficko – etické teorie na poli ekonomickém.....	16
2.2. Teologicko–etická východiska etických nároků zaměstnance.....	19
2.3. Práva zaměstnance v kontextu křesťanského pojetí rodiny.....	21
3. Podnikatelská etika – koncept společenské odpovědnosti.....	23
3.1. Podnikatelská etika.....	23
3.2. Koncept společenské odpovědnosti podniku.....	24
3.3. Etické minimum v pracovním vztahu.....	27
3.4. Teorie stakeholders – teorie participujících skupin.....	29
4. Nároky zaměstnance vyplývající z konceptu CSR.....	32
4.1. Nárok na práci.....	33
4.2. Nárok na spravedlivou odměnu.....	34
4.3. Nárok zaměstnance na stejný plat za stejnou práci.....	37
4.4. Nárok zaměstnance na důstojné pracovní podmínky.....	38
4.5. Nárok zaměstnanců organizovat se.....	39
4.6. Nárok zaměstnance na rovné zacházení .....	41
4.7. Komunikace na pracovišti – etický aspekt.....	47
Závěr.....	51
Seznam použitých zkratk.....	54
Seznam literatury.....	55



## Úvod

Podstatnou součástí lidského života je práce. Je to obvyklý způsob, jakým si člověk obstarává prostředky nutné k zajištění životních potřeb svých a své rodiny, a to prostřednictvím mzdy, kterou za svou práci dostává. Člověk pak svou práci většinou nevykonává jako individuální, na nikom nezávislý jedinec, ale jeho společenská povaha a principy trhu ho nutí sdružovat se ve společenských útvarech, které sledují vlastní ekonomické zájmy, a které nazýváme podniky nebo firmy.

Ještě dnes je část společnosti přesvědčena, že jedinou úlohou podniku je tvorba zisku, a to je také jediný morální závazek, jímž jsou podniky vázány vůči společnosti a jako právní osoby jsou nuceny dodržovat pouze platné právo země, ve které působí.

Cílem této práce je obhájit etickou relevanci na úrovni podniků, na základě konceptu společenské odpovědnosti firem. Koncept společenské odpovědnosti firem obhajuje etickou relevanci v ekonomické oblasti na podnikové úrovni a osvětluje vliv činnosti podniku jak v environmentální oblasti, tak ve společenské oblasti, která bude především předmětem této práce.

Skutečnost, kdy je za jediný smysl fungování podnikatelských subjektů považována jeho ziskovost s faktem, že člověk je nucen při výkonu své práce spolupracovat s druhými lidmi, je příčinou nemála konfliktů na interní podnikové úrovni.

Ty se pak týkají především mzdy zaměstnance, jako i uznání jeho lidské důstojnosti.

Pokud se totiž podnikové aktivity činí pouze za účelem co největšího zisku, hrozí vždy nebezpečí, že důstojnost člověka bude při pracovním procesu přehlížena, nebude na ní brán ohled, nebo bude člověk jako zaměstnanec ze strany svých kolegů přímo ponižován. Takovýto pohled na člověka jako zaměstnance plyne jistě z mylného přesvědčení, že na pracovišti jsou jeho lidská práva upozaděna, protože za svou práci dostává mzdu, která jako by byla jeho jediným nárokovatelným právem. Toto mylné a mnohdy možná i nevědomé přesvědčení opět vyplývá z tvrzení liberální ekonomie o zisku jako jediném účelu podnikání.

V první řadě se tedy pokusíme vyvrátit názor o zisku jako jediném účelu, k čemuž si dopomůžeme vhodnou filozoficko–teologickou argumentací.

V další části poté představíme koncept společenské odpovědnosti firem s ohledem na předmět práce.

Nakonec se pokusíme popsat nejdůležitější nároky zaměstnance tak, jak vyplývají z jeho důstojnosti a jeho přirozených životních nároků, kdy se budeme zabývat i některými důležitými problémy, jež vyplývají z nerespektování člověka jako osoby, která je obdařena svobodnou vůlí a rozumem.

Při objasňování nároků zaměstnance, jako osoby obdařené na základě své důstojnosti určitými nezadatelnými právy, budeme vycházet nejen z filozoficko–etických principů, které byly rozhodující při procesu, ve kterém se utvářela základní lidská práva a svobody, ale rozhodující pro nás bude pohled církevní sociální nauky,

kteřá se začala formovat na pozadí složitých událostí průmyslové společnosti koncem 19. století.

Pokud se magisterium církve od encykliky Lva XIII. *Rerum novarum* (ve které se poprvé objevuje otázka práv zaměstnanců, jakými jsou spravedlivá mzda a pracovní podmínky důstojné člověka) zmiňuje o těchto právech jako o právech dělníků, pak je jistě možné způsob jakým magisterium argumentuje použít v kontextu dnešní doby na každého zaměstnance i když tím konkrétně nemusíme mít na mysli přímo dělníka.

Mnohé otázky, které byly v této složité době nastoleny jsou stále aktuální a je jistě úkolem nejenom církve, ale celého lidského společenství přispívat k důstojnějším podmínkám, ve kterých je člověk nucen opatřovat si práci svůj každodenní chléb.

# 1. Vztah mezi etikou a ekonomikou

Pokud se máme zabývat hodnocením činnosti podniku z etického aspektu, pak se jako zásadní jeví obhájení etické relevance v hospodářském systému jako takovém.

## 1.1. Protietická argumentace

### 1.1.1 Princip zisku – odmítnutí etických požadavků

Odpůrci uplatňování etiky v ekonomii argumentují tvrzením, že hlavním cílem pro podnikatelské subjekty vznikají, je tvorba zisku a to co největšího. Zisku podniky dosahují tak, že v praxi uplatňují své základní funkce, jimiž jsou především výroba, prodej, distribuce a tak se podílejí na tvorbě společného dobra. Na tvorbě společného dobra se podílejí i ostatní společenské subsystémy, ale pouze podniky v rámci hospodářského systému vznikají primárně za účelem tvorby zisku.

Odpůrci uplatňování etických principů v ekonomii na základě tohoto tvrdí, že právě tvorba zisku je jedinou odpovědností, kterou jsou podniky vázány vůči společnosti.

V tomto směru se stal známým výrok amerického ekonoma, zastávce klasické ekonomie Adama Smithe<sup>1</sup>, Milтона Friedmana: „Jedinou společenskou zodpovědností podniku je maximalizovat zisk.“<sup>2</sup> Friedman tvrdí, že podnikání by se mělo držet těsně předepsaných pravidel tak, jak jsou určeny vládami jednotlivých států s cílem maximalizace společných zisků a zpochybňuje širší odpovědnost podnikání na základě následujících argumentů:

- ◆ Firma jako právnická osoba je sociální konstrukt a zodpovědnost může mít pouze reálná osoba.
- ◆ Hlavní povinností managementu je odpovědnost vůči vlastníkům, nikoli vůči ostatním zainteresovaným stranám.
- ◆ Zohlednění nebo ochrana ostatních neakcionářských zainteresovaných stran by se dělo na úkor akcionářů a tím by je management prakticky zdaňoval.
- ◆ Společenská odpovědnost firem poškozují svobodu společnosti a snižuje ekonomickou svobodu tím, že na sebe přebírá závazky jimiž deformuje pluralistické střetávání zájmů.

---

<sup>1</sup>Srov. KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem – Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. 1. vydání. Plzeň: OPS, 2010, s. 13.

<sup>2</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*. 3. vydání. Bratislava: Kalligram, 2011, s. 94.

### 1.1.2. Teorie ekonomického fungování podle Adama Smithe

Skotský morální filosof 18. století je považován za zakladatele moderní ekonomie a zastávce liberální tradice ekonomického myšlení, ve kterém hrají důležitou úlohu volný trh, svoboda jednotlivce a právní stát.<sup>3</sup>

Ve svém díle *Zkoumání povahy a příčin bohatství národů* se Smith zabývá ekonomickou činností a snaží se ji pochopit na základě přirozeného pořádku.

Přirozený pořádek je podle Smithe výsledek souhry zájmů egoisticky naladěných jedinců, kteří pokud neporušují zákon, mají mít úplnou volnost v rozvíjení svého podnikatelského úsilí ve směru, který pro sebe pokládají za nejvýhodnější a nejvýnosnější.

Výsledkem všech aktivit, které se v prostředí volného tržního hospodářství dějí primárně ze snahy všech jednotlivých účastníků maximalizovat své individuální zájmy, je společné dobro, které vzniká jakoby pomocí „neviditelné ruky.“<sup>4</sup> Toto společné dobro pak chápeme, jako ekonomický růst, a zvýšení životní úrovně jako celku.<sup>5</sup>

### 1.1.3. Člověk jako *homo oeconomicus*

Na Adama Smithe pak navazují teorie neoklasické ekonomie jež chápou člověka jako *homo oeconomicus* – člověka hospodárného. Takový člověk jedná racionálně s cílem maximalizovat zisk.<sup>6</sup> Jedinec pojímaný jako *homo oeconomicus* maximalizuje užitek a usiluje o maximální uspokojení vlastních zájmů s vynaložením minimální námahy.

Pokud je podnikatelský subjekt pojímán jako člověk hospodárný, snaží se o maximální využití zdrojů nejlepším možným způsobem.<sup>7</sup> Takové jednání je v zásadě egoistické.

---

<sup>3</sup>Srov. KOLEKTIV Autorů. *Dějiny etického myšlení v Evropě a USA*. 1. vydání. Bratislava: Kalligram, 2008, s. 270.

<sup>4</sup> Srov. KOLEKTIV Autorů. *Dějiny etického myšlení v Evropě a USA*. 1. vydání. Bratislava: Kalligram, 2008, s. 276.

<sup>5</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 94.

<sup>6</sup> Pozn.: Pokud neoklasicistní ekonomové odsuzují zavádění etických hledisek do ekonomické sféry a odvolávají se na fungování trhu na základě myšlenek představených Adamem Smithem, pak zjevně opomíjejí skutečnost, že právě tento filosof ve svém díle *Teorie mravních citů* zmiňuje nesobeckost lidského jednání i v jeho ekonomických aktivitách. Znamená to že lidé, bez ohledu na jejich sebestředné zájmy, mají téměř vždy také potřebu brát v potaz zájmy společnosti, tedy ohlížet se na štěstí a blahobyt ostatních. Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě*, s. 94.

<sup>7</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 68 – 69.

## 1.2. Etické protiargumenty

### 1.2.1. Teoretický konstrukt *homo oeconomicus*

Proti chápání člověka jako *homo oeconomicus* je třeba namítnout, že člověk takto pojímaný je pouze abstraktní teoretický konstrukt. Slouží tedy pouze jako model, který v ekonomické oblasti umožňuje odvozovat výroky, jež mohou být empiricky potvrzeny, ale nelze ho chápat jako skutečného člověka.<sup>8</sup>

Při pojetí člověka jako *homo oeconomicus* se hospodářský systém jeví jako autonomní skutečnost, řízená vlastními racionálními zájmy člověka. Trh spojuje všechna svobodná rozhodnutí hospodářských subjektů do jednoho ekonomického procesu. Svobodný trh je takto nezbytným nástrojem ekonomiky, pro nějž není žádná alternativa. Je ale nesporné, že racionalita a účinnost trhu zůstávají abstraktní, pokud jsou uvažovány z hlediska metodicko–abstraktního teoretického modelu *homo oeconomicus*.<sup>9</sup>

Proti pojetí hospodářství jako autonomní skutečnosti se staví také Arthur Rich. Podle Richa není hospodářství žádný strnulý produkt přírody, nýbrž historický kulturní výtvar, lidmi vytvořená soustava institucí. Jak potom tato soustava institucí zpětně působí na člověka je věcí lidské *odpovědnosti*.<sup>10</sup>

Hospodářství se pak člověk snažil utvářet racionálně (dosahovat pomocí úsporného nasazení hospodářských faktorů optimální výše užitku) vždy, což samo o sobě nemusí souviset se snahou o zisk. Racionální podněcování k efektivnosti trvá i tehdy, spatřuje-li se cíl hospodářství v opatřování prostředků nezbytných k životu a zvyšujících kvalitu života.

Při hospodářství, které je orientované výhradně na zisk pak není vyloučeno, že se jako vedlejší produkt dostaví krytí společenských potřeb. Ale stane-li se tento zájem převládajícím principem vznikají tlaky, které nesouvisejí se samotnou racionální strukturou hospodářství. Zisk v takovém pojetí hospodářství není měřítkem efektivnosti, ale samoučelem. To má za následek zvyšování výroby za hranice nutnosti, z toho plynoucí neúměrné zatěžování přírody. Tržní soutěž pak není podnětem a regulátorem, ale stává se agresivním faktorem, jenž potlačuje konkurenci.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika – Úvod a principy*. 1.vydání. Brno: CDK, 2004, s. 34 – 35.

<sup>9</sup> Srov. tamtéž, s. 77 – 78.

<sup>10</sup> Srov. RICH, Arthur. *Etika hospodářství I*. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 1994, s. 72 – 73.

<sup>11</sup> Srov. tamtéž, s. 74 – 75.

### 1.2.2. Adam Smith – cit sympatie

Adam Smith přišel ve své době s představou přírodních zákonitostí, které se uplatňují v ekonomických aktivitách. Vedle toho se však podle něj účastníci těchto aktivit dostávají do vzájemného mravního vztahu. V něm se má uplatňovat vedle hospodářského zájmu i cit sympatie, který podle Smithe doprovází každou lidskou bytost. Tímto citem se člověk otevírá potřebám druhých.

Smith byl přesvědčeným deistou a jeho neviditelná ruka trhu má zřejmě základ v představě, že lidské sklony a aktivity jsou v korespondenci s účelem, který stanovila vyšší autorita, ač sama se jeho realizace neúčastní. Byl proto přesvědčen, že společnost může prosperovat pouze pokud je nižší ctnost, která nám velí sledovat vlastní zájmy v harmonii s vyšší ctností všeobecné sympatie. Pokud tomu tak je, jsou ekonomické aktivity v korespondenci se záměrem prozřetelnosti.<sup>12</sup>

## 1.3. Vyjádření magisteria

Hospodářský rozvoj – účast člověka na Božím díle

Když se církev prostřednictvím sociálních listů vyjadřuje k relevanci morálky uplatňované v hospodářském procesu, chápe lidskou práci, která je jeho základním činitelem jako úkol daný člověku, jehož prostřednictvím se má uskutečňovat Boží vláda nad stvořením. Vládu člověka nad stvořeným světem tedy nelze chápat odtrženě od Božího příkazu. Není to tedy lidská svévole, která se má uplatňovat v jednání člověka, jež si svou prací podmaňuje okolní svět, ale především vědomí poslušnosti tomuto příkazu.<sup>13</sup> Člověk je Bohem přímo volán, aby se podílel na díle stvoření. Papež Pavel VI. k tomu říká, že se má člověk podílet na dokončení tohoto díla a vyjadřuje tak, že cokoli člověk dělá, má nejen v rámci hospodářství formu pokroku, neboli jinak řečeno rozvoje.<sup>14</sup> Hospodářský rozvoj, viděno očima křesťanské sociální nauky, je tedy tomuto základnímu povolání člověka, o kterém se zmiňuje kniha Genesis, podmíněn.

---

<sup>12</sup> Srov. TROJAN, Jakub. Etické vztahy v ekonomice. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 2012, s. 138-139.

<sup>13</sup> Srov. Gn 1,28

<sup>14</sup> Srov. PP 27

## Hospodářství ve službě lidského rozvoje

Za další je potřeba mít vždy neustále na paměti, že pokud se sociální učení církve vyjadřuje prostřednictvím magisteria k otázce rozvoje, vnímá ho v zásadě vždy neoddělitelně od rozvoje samotného člověka a odmítá oddělení jeho ekonomické a lidské stránky. Ten, kdo se na rozvoji podílí, a komu má rozvoj sloužit, je člověk, a to člověk naplňující Boží příkaz vlády nad stvořením.<sup>15</sup> Je tedy zřejmé, že žádný hospodářský rozvoj, jenž by byl ke škodě samotného rozvoje člověka nelze v posledku vnímat jako opravdový.<sup>16</sup> Hospodářství musí být ve službě člověku.<sup>17</sup>

### Relevantnost etických vyjádření církve na poli ekonomickém

#### Církev a věci světské

Pokud by někdo upíral právo církvi vyjadřovat se k procesům uvnitř ekonomického systému argumentací nekompetentnosti církve na poli ekonomie, pak magisterium ústy papeže Lva XIII. již v první sociální encyklice věnované dělnické otázce sice potvrzuje, že úkolem církve je pečovat o duši člověka. Jedním dechem však okamžitě upozorňuje, že věci časné a pozemský život jí nejsou lhostejné. Je povinností církve starat se především o chudé tohoto světa a snažit se vhodnými prostředky zlepšovat jejich životní podmínky, či alespoň zmírňovat jejich bídu.<sup>18</sup>

Když Lev XIII. v encyklice *Rerum novarum* takto zmiňuje chudé, míní tím především dělníky a odkazuje na jejich nelehkou situaci v počátcích nově se utvářejícího ekonomického systému – kapitalismu.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Srov. PP 15 - 16

<sup>16</sup> Pozn.: Pokud církev zásadně obhájí personální hledisko v hospodářském procesu, dělá tak s vědomím svého primárního úkolu hlásat evangelium. Srov. GS 4, *Populorum Progressio* čl.13

<sup>17</sup> Srov. PP 26; PP 34

<sup>18</sup> Srov. RN 23

<sup>19</sup> Pozn.: Snahou encykliky *Rerum novarum* bylo primárně smíření dvou zdánlivě protikladných sil, jež v průběhu přeměny ekonomického systému na systém kapitalistický vinou přílišné liberalizace ekonomiky v jeho počátcích na konci 19. století stály proti sobě v ostré opozici a bylo zde nebezpečí revoluční akce ze strany dělnických mas, nazývaných též proletariát, s cílem uchopit moc a majetky těch, kteří vlastnili kapitál, jako souhrn výrobních prostředků. V této souvislosti se poprvé objevují některá velká témata sociálního učení církve, která v průběhu dějin nepřestala ztrácet na své aktuálnosti a k nimž se později budou ve svých pastýřských listech nástupci Lva XIII. neustále vracet. Konflikt mezi oběma stranami v podmínkách naprosté liberalizace se tak dotýkal práv jednotlivých účastníků a papež se cítil povinen – z moci svého úřadu - vyjádřit svůj názor resp. církevní stanovisko k otázkám práva na soukromý majetek, práva dělníka na spravedlivou mzdu, uznání lidské důstojnosti dělníka ze strany zaměstnavatele. V čl. 16 encykliky papež uvádí, že se nesmí ukládat dělníkům více práce, než mohou snést jejich síly a ani taková práce, která by byla v rozporu s jejich věkem a pohlavím. Tak na konci 19. století papež vyjadřuje některá etická stanoviska, která se v průběhu 20. století stanou v mnoha státech, prostřednictvím Zákoníků práce právně závazná.

## 2. Teoretická východiska etiky v podnikání

### 2.1. Filozoficko – etické teorie na poli ekonomickém

Autoři obhajující principy odpovědnosti podnikatelského subjektu vůči zainteresovaným stranám berou v potaz jak deontologická, tak teleologická východiska filosofické etiky a to především Kantův kategorický imperativ a utilitaristické teorie.<sup>20</sup>

#### 2.1.1. Kategorický imperativ

Obháječi společenské odpovědnosti podniků zastávají názor, že nelze zvýhodňovat vlastníky podniků a podřizovat jim zájmy ostatních skupin (manažeři, zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, místní komunita). Argumentují Kantovým kategorickým imperativem – tyto skupiny nemohou sloužit jako prostředek k dosažení cíle jiných lidí.<sup>21</sup>

První znění kategorického imperativu, které nám přikazuje jednat tak, aby se naše maxima mohla vždy také vnímat jako principy obecného zákonodárství, má v tomto smyslu pouze formální charakter. Jeho formalita je dána právě jeho obecností, kdy teoretický rozum neurčuje praxi na základě své subjektivní motivace libostí a nelibostí, ale je prost veškerého takového subjektivního zohledňování. Proto je možné ho nazývat rozumem čistým. Tato praxe pak nutně nabývá povahu obecných zákonů.

Lidská praxe však není určena pouze povinností, ale je pro ni vždy také rozhodující hledisko účelu. Vůle, jako původce jednání vždy směřuje k nějakému cíli, kvůli kterému jedná. Má-li však být lidská praxe prosta vší podmíněnosti, pak je zřejmé, že i účel lidského jednání musí být zásadně nepodmíněný. Zde Kant dochází k závěru, že jediným takovým cílem, jehož hodnota je nezaměnitelná, je lidská osoba a to právě proto, že se v ní čistý rozum stává rozumem praktickým a člověk tak není omezen ve svém bytí přírodně kauzálním určením, ale dává sám sobě zákony svého jednání a sám sebe autonomně určuje jako nepodmíněný účel. V tomto smyslu jsou si všichni rovni a všichni jsou tak účely samy o sobě.<sup>22</sup> Na základě řečeného nabývá kategorický imperativ teleologického obsahu a jeho druhé vyjádření nám přikazuje jednat tak, abychom používali lidství jak ve své osobě, tak v osobě každého druhého vždy zároveň jako účel a nikdy pouze jako prostředek.<sup>23</sup> Je tím tak řečeno, že lidé mohou být za určitých okolností používáni jako prostředky (například právě v pracovním procesu), ale vždy musí být brána v potaz jejich osobní důstojnost.

<sup>20</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 127.

<sup>21</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 129.

<sup>22</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Academia, 2001. s. 55 – 56.

<sup>23</sup> Pozn.: Je nutné mít vždy na paměti, že Kantovo vyjádření kategorického imperativu spadá primárně do oblasti normativní etiky. V jeho formulaci, na základě účelu o sobě však vidíme i teleologický prvek. Cílem je používat lidství každého vždy zároveň jako účel a nikdy pouze jako prostředek. Srov. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Academia, 2001. s. 55.



Pokud tedy beru lidství každého jako účel sám o sobě, mohou při posuzování maxim obstát pouze takové, jenž toto berou v potaz, a které jsou schopné dosáhnout univerzálního konsenzu. Musí být tedy distributivně výhodné pro všechny. Tak se prostřednictvím kategorického imperativu dostává do lidského promýšlení morálnosti jeho praxe pojem distributivní spravedlnosti jako jeho sociálně – etický obsah.<sup>24</sup>

### 2.1.2. Etika lidských práv – koncept přirozených práv člověka

Etika přirozeného práva vychází z ideje takových lidských práv, které jsou odvozené ze samotné existence člověka jako rodové bytosti. Proto se tato práva vztahují principiálně na všechny příslušníky lidského rodu.<sup>25</sup> Ze samého pojmenování je zřejmé, že každý člověk si tato práva přináší na svět samotnou skutečností svého zrození a nejsou mu udělena ani společností, ani státem. Tato práva nelze žádnému člověku odejmout a žádná instance je nemůže zrušit. Nelze je také podstoupit, či odevzdat jiné lidské bytosti.<sup>26</sup> O lidských právech tak mluvíme jako o:

- ◆ nezczitelných
- ◆ nezrušitelných
- ◆ nezadatelných

Základní lidsko–právní podmínky lidství lze uchopit z jednoho ústředního bodu. Tím je skutečnost, že osoba může dostát svému určení pouze tehdy, má-li možnost přesadit svojí vnitřní svobodu do vnější svobody jednání. Jen tak může vést lidský život odpovídající její podstatě a jejímu určení. Lidsko– právní status osoby je tak ve své podstatě statusem svobody a v pozitivním stanovení lidských práv jde tak o

zaručení maximální stejné svobody jednání pro všechny.

Základní práva potom můžeme vnímat jako:

- ◆ práva na svobodu – zaručují formálně stejný prostor svobody pro všechny. Máme na mysli především *právo na život, právo na ochranu privátní sféry, právo na ochranu rodiny, svobodu náboženského vyznání, svobodu svědomí, svobodu vlastnictví*.
- ◆ občanská práva – jde v zásadě o politická práva. Máme na mysli například *právo na svobodu shromažďování a sdružování*.
- ◆ sociální práva – mají zaručit, aby člověk jako právní osoba a občan státu plánoval a vedl lidsky důstojný život. V zásadě je úkolem sociálních práv převést právní nárok

<sup>24</sup> Srov. tamtéž, s. 59.

<sup>25</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 42.

<sup>26</sup> Srov. TROJAN, Jakub. *Etické vztahy v ekonomice*. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 2012. s. 78.

osoby do prostoru konkrétní skutečnosti, kdy jsou člověku přiznána práva umožňující nárok na svobodu jež vyplývá z lidsko–právního statusu. Jde o základní hospodářsko–sociální a kulturní práva jako *právo na práci a slušné pracovní podmínky, právo na zotavenou a volný čas, právo na vzdělání a podíl na kulturním životě*.<sup>27</sup>

Preskriptivní charakter přirozeně právních vyjádření:

Prohlášení lidských práv vycházejí z racionalistického přirozeně právního myšlení. Ve své základní intenci ztotožňují přirozené právo s právem rozumu. V tomto smyslu se vyjadřuje *Všeobecná deklarace lidských práv*, když se dovolává rovných a nezcizitelných práv člověka, která spočívají na uznání důstojnosti, jež je vlastní každému členu lidské rodiny.

V deklaraci jsou práva gramaticky vyjádřena formou indikativu a vytvářejí zdání všeobecně platných deskriptivně – explicitních výpovědí. Pokud deklarace říká, že se lidé rodí a zůstávají svobodní a v právech jsou si rovni, *zdánlivě z toho co je*, usuzuje na to, co má být. Kdyby tato úvaha platila, lidé by nebyli nuceni stále znovu zakoušet skutečnost nesvobody a nerovnosti. Tyto je nucen zakoušet v zásadě proto, že ve své empiricky zjiřitelné přirozenosti, kterou lze objektivně popsat, neodpovídá tomu, čím by podle *přirozenosti* měl být. Existuje rozpor mezi společenským bytím skutečné lidské přirozenosti a pojmem přirozenosti podle přirozeně – právní ideje.

Deklarace lidských práv pak jen zdánlivě mají povahu popisného vysvětlení objektivní skutečnosti, kterou by každý mohl nahlédnout a uznat a jeví se více jako ustanovení preskriptivně – praktické povahy (vypovídají o tom, *co má být*).<sup>28</sup>

### 2.1.3 Sociální princip v utilitarismu

Utilitarismus jako teleologický filozoficko–etický směr staví obecně na principu následků. Lidské jednání je správné nebo nesprávné pouze s ohledem na jeho následky a nelze ho v takovém případě mravně posuzovat na základě určitých imanentních vlastností tohoto jednání. Žádné jednání pak není dobré ani špatné samo o sobě, ale pouze s ohledem na jeho následky.

Pokud se ptáme, podle čeho máme hodnotit následky svého jednání, pak kritériem zde má být dobro, jako nejvyšší hodnota.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 190 – 193.

<sup>28</sup> Srov. RICH, Arthur. *Etika hospodářství I*, s. 79 – 80.

<sup>29</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 32.

Zásadní z hlediska sociálně – etického zde je sociální princip, který štěstí všech, o které jde v utilitarismu zejména, chápe zpravidla jako co největší sumu sociálního užítku nebo jako co možná největší průměrný užitek.

Takto pojatá praxe pak zjevně nebere v potaz důstojnost každé jednotlivé osoby a je v rozporu i s principem distributivní spravedlnosti. Při posuzování jednání je zejména rozhodující právě suma respektive průměrný užitek bez ohledu na jednotlivce.<sup>30</sup>

## 2.2. Teologicko–etická východiska etických nároků zaměstnance

### 2.2.1. Princip personality

Jedním ze základních principů křesťanské sociální etiky je princip personality. Podle tohoto principu je na člověka pohlíženo z několika různých úhlů pohledu, z nichž se v našem kontextu jeví jako důležité především dvě skutečnosti.

- ♦ První nezpochybnitelnou a základní skutečností pro vnímání lidské bytosti jako osoby je fakt, že ačkoli je na jedné straně rozumový a individuální jedinec, jeho *lidství je možné pouze na základě spolubytí s jinými lidmi*. Jinak řečeno: může své lidství, tedy své schopnosti a poznání rozvíjet pouze na základě vztahů s jinými lidmi.
- ♦ Vedle této skutečnosti je nutné vnímat člověka jako *mravní subjekt*. Zde křesťanská tradice navazuje na Kanta, který chápe člověka jako autonomní bytost, která je schopna vztahovat se ke svým cílům především na základě rozumu, čímž se stává bytostí zodpovědnou za své jednání a zásadně se tak odlišuje od ostatních tvorů, jejichž existence je určena převážně na základě přírodních daností.

Člověk je tedy plně člověkem pouze za předpokladu, že je mu umožněno svobodně se vztahovat ke svým cílům na základě autonomie rozumu a to mu je umožněno pouze v prostoru sociální skutečnosti. V prostoru mezilidských vztahů musí být skutečnost lidské autonomní svobody bezpodmínečně zachována, aby člověk byl plně člověkem. V rámci lidského společenství je tak potřeba uznat a zaručit *základní lidská práva*, na něž má nárok každý člověk, jako osoba obdařená důstojností. Tato práva vyplývají z jeho rozumové autonomie a z jeho jedinečného vztahu k Bohu, z něhož vyplývá jeho postavení ve světě jako stvořené skutečnosti.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Pozn.: Pokud tedy máme brát v úvahu při aplikaci etiky na podnikatelskou praxi základní východiska utilitarismu bude tento teleologický směr vždy v zásadě podřízen normativnímu tak, jak je představováno především Immanuelem Kantem. Je zřejmé že bez toho, aniž by byl podnikatelský subjekt prosperující, nemůže fungovat v prostředí tržní ekonomiky. Zisk je tak jeho prvořadý úkol s ohledem na všechny zainteresované strany. Požadavek zisku tak nabývá teleologicko etického obsahu, jež je však v poslední v zásadě neetický, pokud se při tomto požadavku a jeho naplňování nebere v úvahu normativní etika, tedy pokud se například porušují při jeho uplatňování lidská práva nebo distributivní spravedlnost.

<sup>31</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 182.

### 2.2.2. Lidská důstojnost – člověk jako Boží obraz

Pokud křesťanská etika v principu personality vychází především z pojetí člověka na základě osobní autonomie tak, jak toto pojetí představuje a ve svém kategorickém imperativu rozvíjí Immanuel Kant, pak pojetí lidské důstojnosti, která má základ v biblické zprávě o stvoření, a ve které je člověk představován jako obraz Boží, není s Kantovým pojetím člověka v rozporu.

Člověk je v biblické zprávě o stvoření povolán Bohem ke správě nad stvořeným světem jako jeho „mandatář“.<sup>32</sup> Bůh tak dává člověku příkaz a vkládá na člověka spoluodpovědnost za stvoření. Avšak má-li člověk být před Bohem vůbec odpovědný, musí se rozhodovat při naplňování Božího povolání v zásadě svobodně. Podle své vůle se autonomně rozhoduje pro vůli Boží a stává se tak Božím obrazem. I podle tohoto pojetí tak můžeme tvrdit, že důstojnost člověka jako Božího obrazu, není v zásadě možná bez svobody autonomního rozhodování.<sup>33</sup>

Můžeme tak říci, že pojetí člověka, jako osoby (autonomní bytosti) stvořené a pověřené k vládě nad zemí, zákonitě implikuje jistá práva, která jsou člověku přirozeně daná na základě jeho lidství a jsou tedy vždy předřazena jakémukoliv pozitivnímu právu.<sup>34</sup> Tato práva zaručují člověku určitý prostor svobody, jehož porušení by mělo vždy za následek jistou degradaci lidské důstojnosti.<sup>35</sup>

Prostor svobody nutný pro zachování lidské důstojnosti zabezpečují práva na svobodu jako obranná práva a vymezují tak formální prostor svobody pro všechny osoby. Jde přitom primárně o právo na tělo a život, na ochranu privátní sféry, rodiny, o svobodu náboženství, svědomí, vlastnictví, povolání.<sup>36</sup>

Na druhou stranu je však nutné tuto formální svobodu přesadit do prostoru konkrétní lidské skutečnosti. Člověku, kterému jsou formálně přiznána práva na svobodu, musí být umožněno tuto svobodu také fakticky realizovat ve skutečnosti svého žití. Toto se uskutečňuje prostřednictvím základních sociálních práv. V našem kontextu můžeme považovat za sociální právo každého člověka právo na práci, právo na slušné pracovní podmínky, právo na zotavenou a volný čas.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Srov. RICH, Arthur. *Etika hospodářství I*, s. 179.

<sup>33</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 63.

<sup>34</sup> Srov. tamtéž, s. 53 – 54.

<sup>35</sup> Srov. tamtéž, s. 190.

<sup>36</sup> Srov. tamtéž, s. 191.

<sup>37</sup> Pozn.: Nesporným faktem však zůstává skutečnost jistého napětí mezi formálními právy na svobodu a materiální rovností šancí statutu sociálních práv, mezi nimiž existuje jistý vztah nepřímé úměry, kdy přílišné prosazování jednoho omezuje druhé. Pokud jde o postavení křesťanské etiky, musíme podotknout, že ta vždy primárně hájí konkrétní svobodu. Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 194.

### 2.2.3. Princip solidarity v pojetí křesťanské sociální etiky

Pod pojmem solidarita, tak jak je mu dnes běžně rozuměno, si představujeme ochotu jednotlivých členů společnosti vzájemně se podporovat. I když skutečnost, kterou vyjadřujeme pojmem solidarita je v křesťanském učení přítomna od počátku, tak s výslovnou definicí přichází až papež Jan Pavel II. ve své sociální encyklice *Centesimus annus*, kde se v článku 38 výslovně solidarita definuje jako: „...pevná a trvalá odhodlanost usilovat o obecné blaho neboli dobro všech a jednoho každého, protože všichni jsme odpovědni za všechny.“

Pokud princip personalitě precizuje lidsko-právní status osoby, kdy rozvíjí principiální právní nárok každého člověka, pak v principu solidarity jde o povinnosti odpovídající tomuto právnímu nároku.

Princip solidarity zavazuje k sociální spolupráci, jejímž cílem je zaručit lidsko – právní status osoby pro každého.

Požadavek solidarity se vztahuje k základní skutečnosti, kdy člověk jako osoba rozvíjí a žije svůj život v zásadě pouze ve společenství s jinými lidmi a naopak toto společenství se vztahuje ke svým členům, v nichž jediné existuje.

Pokud jde v principu solidarity o povinnosti vyplývající z lidsko-právního statusu osoby, je solidarita striktně právní povinnost závazná na rovině spravedlnosti, kdy nejde přímo o emocionální soudržnost či dobročinné milosrdenství.

Úkolem principu solidarity na rovině sociálně etické je především formovat rámcové podmínky, v nichž se odehrává společenské bytí.

## 2.3. Práva zaměstnance v kontextu křesťanského pojetí rodiny

Při obhajobě morálních nároků zaměstnance, tak jak se k nim vyjadřuje církev ve svých dokumentech, je potřeba přihlížet nejen ke zmíněným principům křesťanské sociální nauky, ale také k pohledu církve na instituci rodiny.<sup>38</sup> Ta podle ní patří k nejcennějším statkům lidstva<sup>39</sup> a její příznivá situace má obecně vliv na celkové

---

<sup>38</sup> Pozn.: Zaměstnanci jako rodiči nelze sice přiznávat rozdílná či jiná práva, než jsou přiznávána kterémukoli jinému zaměstnanci. Nelze například přihlížet při stanovení výše mzdy na skutečnost, že zaměstnanec je živitelem rodiny a zvýhodňovat ho oproti bezdětnému kolegovi. Avšak právě výše mzdy či etické problémy na pracovišti velkou měrou ovlivňují kvalitu rodinného života. Etické nároky zaměstnance jsou primárně osobními nároky a jejich etická relevance ve vztahu k rodině je povahy sekundární.

<sup>39</sup> Srov. FC 1

blaho společnosti.<sup>40</sup> Skutečnost práce je s institucí rodiny spojena takovým způsobem, že je přímo podmínkou jejího založení.<sup>41</sup>

Mezi jinými spatřuje církev úlohu rodiny ve:

- ◆ vytváření osobního společenství
- ◆ účasti na vývoji společnosti

Rodina je z křesťanského pohledu základní buňkou společnosti, neboť především v rodině se z lásky rodí nový život, noví občané společnosti, jejichž zdárná výchova je především právem a povinností rodičů.<sup>42</sup> Cílem této výchovy je pak plný rozvoj lidského jedince.<sup>43</sup>

Rodina, jako osobní společenství je také první a základní školou sociálního chování, kdy především láskyplná obětavost obou manželů pro dobro všech jejich členů má být pro dítě vzorem a normou.

V rodinném kruhu se tak především její nejmladší členové mají učit nezištnému sebeobětování a respektu k osobní důstojnosti všech členů rodinného společenství. Toto sebeobětování a tento respekt k osobní důstojnosti se také projevuje v ochotě členů rodinného společenství k vzájemnému dialogickému setkávání a hluboce pociťované vzájemnosti. Vztahy prožívané v kruhu rodiny na těchto hodnotách se pak stávají výchozím bodem pro kvalitní vztahy i v rámci širšího společenství celé lidské rodiny.

Pokud výchova dětí spadá především do kompetence rodiny a to především do kompetence otce a matky, přiznává církev rodičům jistá práva, která pokládá za nezbytná pro zdárné plnění výchovných cílů v rámci rodiny. Zároveň přiznává jistá práva i rodině jako takové, pokud má být tato místem harmonického rozvoje dětí a místem láskyplného setkávání všech jejích členů.

Rodina má právo na:

- ◆ osobní (fyzickou), společenskou, politickou a hospodářskou jistotu;
- ◆ vhodné bydlení, které umožňuje přiměřený rodinný život;
- ◆ dobře využívaný volný čas, který podporuje i hodnoty rodiny.

---

<sup>40</sup> Srov. FC 3

<sup>41</sup> Pozn.: To připomíná papež Jan Pavel II. v encyklice *Laborem exercens*, jež je věnována právě lidské práci, kdy v článku 10 potvrzuje, že rodina vyžaduje ke svému zdařilému působení prostředky, které člověk obvykle nabývá právě prací. Srov. LE 10.

<sup>42</sup> Srov. FC 42

<sup>43</sup> Pozn.: Pokud se tedy zabýváme prací ve vztahu k rodině, vidíme její dvě podstatné stránky. Jedna stránka podmiňuje zdárné fungování rodiny. Druhou stránkou práce se pak uskutečňují výchovné cíle naplňované v kruhu rodiny, když se člověk různým druhům práce a pracovitosti jako takové učí právě prostřednictvím rodiny. Srov. LE 10.

Otec pak zastává v rodině nezastupitelné místo a jeho úkolem je zajistit rovnoměrný rozvoj všech členů rodiny, přičemž není dobré, pokud je sociálními poměry nucen zanedbávat výchovu dětí, která je jeho povinností a právem.<sup>44</sup>

Pokud se církve vyjadřuje k postavení ženy ve společnosti s ohledem na její úlohu matky, pak tak výslovně činí prostřednictvím encykliky *Familiaris consortio* v článku 23. Zde se tvrdí: „...Není pochyby, že stejná důstojnost a odpovědnost muže a ženy plně opravňuje přístup ženy k veřejným úkolům. Na druhé straně vyžaduje skutečné povznesení ženy, aby byla jasně uznána cena její mateřské a rodinné úlohy ve vztahu ke všem úkolům veřejným a ke všem ostatním povoláním.“

Ve stejném článku pak papež Jan Pavel II. naléhavě žádá, aby byla společností náležitě oceněna práce, kterou žena vykonává v domácím prostředí, když se stará o potřeby rodiny a především když se svědomitě podílí na výchově dětí a vede je k hodnotám, které si nejnázve přisvojí právě v harmonickém prostředí rodiny.<sup>45</sup>

### **3. Podnikatelská etika – koncept společenské odpovědnosti**

#### **3.1. Podnikatelská etika**

Etickou relevancí v oblasti hospodářské praxe se zabývá podnikatelská etika,<sup>46</sup> coby společenskovední disciplína, jejímž předmětem je oblast střetu mezi individuálními, respektive partikulárními zájmy v podnikatelské praxi, které jsou primárně zaměřené na princip zisku, a které charakterizují ekonomickou racionalitu se zájmy všeobecně lidskými, které jako takové spadají do oblasti etiky a charakterizují etickou racionalitu.

---

<sup>44</sup> Pozn.: Pokud tedy podnik uznává svoji společenskou odpovědnost, pak je jistě jeho snahou s ohledem na práva rodičů zajistit svému zaměstnanci jakožto rodiči takové pracovní podmínky, které zohledňují jeho rodičovské povinnosti a zároveň nepoškozovat na jeho mzdu práva rodiny.

<sup>45</sup> Pozn.: Když se tedy má především muž prostřednictvím své práce starat o materiální zabezpečení rodiny, pak církev zároveň tvrdí, že jeho podstatným úkolem je podílení se na výchově dětí a toto jeho nezadatelné právo by pak nemělo být pracovními podmínkami citelně poškozováno. Žena se pak na výchově podílí stejným způsobem a o zdárné fungování rodiny pečuje prostřednictvím různých činností v domácím prostředí, které podle církve musejí být uznány za práci. Tak by i na ženu v domácnosti mělo být nahlíženo jistým způsobem jako na „zaměstnanec“ a i když není v takovémto případě v pracovněprávním vztahu, měla by pobývat jistých zaměstnaneckých práv. Především by pak žena v domácnosti, starající se o výchovu nejmladších členů společnosti a zajišťující jejich materiální potřeby, neměla být finančně diskriminována, což by mělo být zajištěno formou sociálních příspěvků ze strany státu.

<sup>46</sup> Pozn.: Podnikatelská etika se zabývá implementací etiky do podnikatelské praxe se zohledněním přirozené úlohy podniku vytvářet zisk, a doporučení koncepce podnikatelské etiky jsou prakticky shodné se závěry vyplývajícími z konceptu Společenské odpovědnosti. Srov. PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK, Martin. *Společenská odpovědnost organizace*, s. 25.

Etická racionalita je orientována na dobro respektive na spravedlnost, které jsou brány jako nejvyšší hodnoty praxe.<sup>47</sup> Pokud se ekonomická a etická racionalita dostávají do konfliktu, pak úkolem podnikatelské etiky je tyto optimálně řešit. Etická a ekonomická orientace lidského jednání se podle P. Koslowského vztahují ke stejnému cíli a etika má být tedy zaměřena na ekonomii a ekonomie má být etická.<sup>48</sup> Jinak lze také říci, že ideálním stavem ve vztahu zisku a etiky by byla taková situace, kdy by se kryly osobní zájmy podnikatelských subjektů se zájmy obecně lidskými.<sup>49</sup>

Střet ekonomických zájmů v oblasti podnikání s etickými požadavky člověka, tedy s požadavky hodnotově zaměřenými podstatně na dobro, nebo – pokud se zabýváme etikou v oblasti hospodářství coby společenské instituce – na spravedlnost, je možné vnímat na různých úrovních. Jsou charakterizovány rozsahem ovlivňování společnosti vlivem způsobeným ekonomickou činností podnikatelských subjektů. Etiku je tak možné integrovat s ekonomikou od globální úrovně až po mikroúroveň a pokud se zabýváme zaměstnancem na poli podnikatelské etiky a jeho etickými nároky, je pro nás relevantní především meziúroveň (podniková) či mikroúroveň (individuální). Prvně jmenovaná se zabývá působením a zkoumáním etických norem na úrovni podnikatelských subjektů a druhá představuje jednotlivce jako subjekt reálně působící na poli ekonomiky. Z řečeného je patrné, a již jsme to výše naznačili, že předmětem podnikatelské etiky v oblasti našeho zkoumání vztaženého především na jednotlivce respektive zaměstnance bude jak spravedlnost (*jako sociální hodnota*), tak i dobro jednotlivce, z čehož plyne, že hospodářská činnost se dotýká nejen společenských, ale také individuálních zájmů. Jinak řečeno – z pohledu filosofické etiky je nutno vnímat nejen sociálně etickou stránku problému, ale je třeba vnímat také jeho individuálně etickou rovinnu.

Je třeba mít také na paměti vzájemnou provázanost jednotlivých úrovní ekonomické působnosti a také je nutno vzít v úvahu, že jednotlivé dominantní subjekty těchto úrovní nemohou existovat odděleně. Tedy podnik ovlivňuje a je závislý na svých zaměstnancích a nemůže bez nich fakticky existovat a naopak. Toto je možné vztahovat prakticky na všechny interakce mezi subjekty jednotlivých úrovní.

## **3.2. Koncept společenské odpovědnosti podniku**

### **3.2.1. Podnik jako subjekt odpovědnosti**

Při posuzování samotného podniku z hlediska jeho morální zodpovědnosti je nutné předně obhájit názor, že podniky jako kolektivní subjekty mohou být jako takové za své jednání zodpovědné. Morální aspekt praxe je primárně záležitostí člověka jako jedince, který jedná zodpovědně, pokud jeho rozhodnutí vycházejí z racionálních úvah a jsou důvěryhodná a spolehlivá. Lze ale takový typ zodpovědnosti přičítat i kolektivnímu subjektu? Pokud bereme v úvahu, že každý podnik složený z jednotlivých zaměstnanců musí disponovat jistou dávkou vnitřní

---

<sup>47</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 57.

<sup>48</sup> Srov. tamtéž, s. 69

<sup>49</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 96.



soudržnosti, aby byl vůbec schopný fungovat jako jednolitý celek, a kdy se z tohoto důvodu v podniku utváří určitý systém pravidel a podniková logika, do kterých se transformuje individuální jednání jeho zaměstnanců, pak lze jistě na danou otázku odpovědět kladně s tím, že největší díl zodpovědnosti nesou vedoucí osoby. Shrnutí: podnik, jako kolektivní subjekt, činí kolektivní rozhodnutí a v takovém případě je možné hovořit o jeho kolektivní zodpovědnosti, kdy podstatnou roli zde sehrává management podniku.

### 3.2.2. Definování pojmu Společenská odpovědnost podniků

Autoři, kteří se zabývají etickými aspekty v podnikání shodně konstatují, že neexistuje jednotná definice pojmu společenská odpovědnost firem, což odůvodňuje dobrovolností zohlednění etického konceptu v podnikatelských aktivitách. Tato dobrovolnost má za následek, že společenská odpovědnost firem nemá jasně vymezené hranice.<sup>50</sup>

Evropská unie podporuje začleňování etických požadavků do podnikatelské činnosti a v Zelené knize pak definuje koncept společenské odpovědnosti jako „... dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními ‚stakeholders‘“<sup>51</sup>.

Přes rozdílnost definování společenské odpovědnosti podniku, panuje shoda při vymezení oblastí, které jsou aktivitami podniků ovlivňovány, a které podniky při uplatňování etických aspektů ve své činnosti zohledňují. Tyto oblasti nazýváme pilíři společenské odpovědnosti a jsou fakticky tři. Konkrétně se jedná o oblast ekonomickou, sociální a environmentální.<sup>52</sup>

Zabýváme-li se etickými nároky zaměstnance, budou tyto ve zmíněném konceptu společenské odpovědnosti spadat převážně do oblasti sociálního pilíře.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Srov. PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK, Martin. *Společenská odpovědnost organizace – CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 18. Srov. KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost*, s. 15.

<sup>51</sup> Srov. KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost*, s. 14. Srov. PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK, Martin. *Společenská odpovědnost organizace*, s. 18 -19.

<sup>52</sup> Srov. KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost*, s. 15. Srov. PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK, Martin. *Společenská odpovědnost organizace*, s. 25.

<sup>53</sup> Srov. PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK, Martin. *Společenská odpovědnost organizace*, s. 26.

### 3.2.3. Motivy uplatňující se při prosazování etických aspektů v podnikové strategii

Při upřesnění motivů, jež vedou podnik k takovým způsobům jednání, které zohledňují etické aspekty, si stále uvědomujeme primární účel podnikání. Primárním úkolem podniku je ziskovost, a pokud se podnik rozhodne zohledňovat ve své strategii etické aspekty činí tak proto, že se takové zohlednění jeví s ohledem na zisk jako výhodné a to z několika důvodů.

V zásadě lze říci:

- ◆ Veřejnost – zákazníci, zaměstnanci, obchodní partneři, představitelé veřejného života – odpovědné jednání od podniků očekávají a míra, jakou podnik tato očekávání naplňuje, ovlivňuje jeho postavení na trhu a konkurenceschopnost. Jde zde předně o dobré jméno podniku, což má ve svém důsledku vliv i na zisky.
- ◆ Zohlednění konceptu společenské odpovědnosti vede ke snížení implicitních nákladů podniku, kam se zahrnují i náklady související s fluktuací zaměstnanců.
- ◆ Odpovědné jednání firmy umožňuje udržet kvalitní a spokojené zaměstnance. Motivovaní a spokojení zaměstnanci navíc bývají velmi produktivní a podílejí se na dobré pověsti podniku.
- ◆ Dalším důvodem pro etické jednání podniků je jeho pozitivní vliv na vytváření prostředí vzájemné důvěry a spolupráce. Naopak podniky, které při svém jednání zohledňují čistě vlastní cíle i v případě, kdy takové jednání působí nekooperativně, vytvářejí v podnikatelském prostředí atmosféru nedůvěry.<sup>54</sup>

Zohledňování etických aspektů čistě z pragmatických důvodů, je však možné vnímat jako počáteční stupeň etického vývoje podniku. V konečném stupni tohoto vývoje je etika vnímána jako nedílná součást podnikové strategie, a v podnikové strategii je charakteristický vyvážený zájem, jak o ekonomické, tak etické výsledky.<sup>55</sup>

Podnik zohledňující ve své praxi principy konceptu společenské odpovědnosti pak nejedná pouze s cílem maximalizovat zisk. Jednání takového podnikatelského subjektu se snaží být vždy zároveň ve shodě s etickými normami – v tomto případě s normami jdoucími nad rámec právní.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 100.

<sup>55</sup> Srov. tamtéž, s. 98 – 99. Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 79.

<sup>56</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 116

### 3.3. Etické minimum v pracovním vztahu

Za etické minimum ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné považovat dodržování pracovního zákonodárství, které je v EU založeno na dodržování základních lidských práv, respektive na uznání osobních práv zaměstnance. Za podstatné etické problémy v tomto vztahu nutno považovat otázky práce, mezd a pracovních podmínek. Úkolem legislativy je ochránit nároky zaměstnanců, tedy s ohledem na základní lidská práva ochránit lidskou důstojnost zaměstnance. Legislativa má tedy zabránit tomu, aby se člověk, jako subjekt práce nestal jen prostředkem k uskutečnění osobních či partikulárních zájmů, ale aby na něj bylo i v pracovních vztazích vždy pohlíženo jako na bytost obdařenou schopností myslet a cítit.<sup>57</sup>

Základní rámec pro postavení člověka jako pracovníka předkládá *Všeobecná deklarace lidských práv* v článku 23. Zde se uvádí:

1. Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a vhodné pracovní podmínky, jakož i na ochranu před nezaměstnaností.
2. Každý má bez jakékoli diskriminace právo na stejný plat za stejnou práci.
3. Každý, kdo pracuje, má právo na spravedlivou a přiměřenou odměnu, která zabezpečuje jemu samému i jeho rodině životní úroveň odpovídající lidské důstojnosti.
4. Každý má právo na ochranu svých zájmů zakládat odborové organizace a spolčovat se v nich.

Článek 24 deklarace pak výslovně říká: „ Každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.“<sup>58</sup>

#### 3.3.1. Právo na spolčování

V pracovněprávních vztazích sehrávají významnou úlohu odborové organizace. Ty mají – pokud v podniku existují — značný vliv pro stanovení výše mezd, sociálního zabezpečení a celkových pracovních podmínek. Jejich podstatná úloha spočívá na kolektivním vyjednávání se zástupci podniku, kdy se uplatňuje aktivní vyjednávání zúčastněných stran při hledání optimálního řešení mzdových, pracovních a sociálních podmínek bez nutnosti direktivního zasahování státních orgánů. V právu na vyjednávání se tak prostřednictvím kolektivního vyjednávání zásadně uplatňuje *princip subsidiarity*.

<sup>57</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 234.

<sup>58</sup> Srov. Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv* [2013-01-10]. < <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

### 3.3.2. Právo na spravedlivou mzdu

Mzdou rozumíme cenu práce jako výrobního podnikového faktoru. Mzda patří do podnikových nákladů a ovlivňuje tak zisk či ztrátu podniku. Z toho je zřejmé, že v ekonomicky krizových situacích se bude podnik snažit maximálně snížit mzdové náklady, což vytváří prostor pro konflikty mezi zaměstnanci a vedením podniku.

Institutem minimální mzdy se zabezpečuje základní sociální ochrana zaměstnance před zaměstnavatelem. Na minimální mzdu má nárok každý zaměstnanec bez ohledu na jeho výkon či platební schopnost zaměstnavatele. Minimální mzda se stanovuje v závislosti na životních nákladech. Institutem minimální mzdy se vytváří prostor pro kolektivní vyjednávání o mzdách a minimalizuje se zasahování státu do mzdové politiky v podnikatelské sféře.

Základním etickým principem v oblasti odměňování je princip spravedlnosti a nezávisle od toho, jakou práci zaměstnanec vykonává, by měl ze své mzdy vyžít, respektive mzda za vykonanou práci by vždy měla být v takové výši, aby zaměstnanci umožňovala důstojnou životní úroveň.

Kritéria pro stanovení výše mzdy vycházejí ze *Ženevského schématu*.<sup>59</sup> Jmenovitě se přitom odkazuje na odborné vědomosti, duševní a tělesnou zátěž, trvale dobrý výkon a zodpovědnost.

### 3.3.3. Právo na důstojné pracovní podmínky

Tyto podmínky jsou stanoveny zákonem a od zaměstnavatele se požaduje vytvořit zaměstnancům především bezpečné a zdraví neškodlivé pracovní prostředí. Zaměstnavatel nesmí vystavovat zaměstnance rizikům úrazu či ohrožení života. Zaměstnavatelé jsou povinni činit opatření v zájmu ochrany života a zdraví zaměstnanců při práci a jsou zodpovědní za škody způsobené zaměstnancům pracovním úrazem či nemocí z povolání.

I přes právní povinnost zaměstnavatelů a zaměstnanců, řídit se platným adekvátním právem, existuje v oblasti pracovních vztahů mnoho etických problémů. Mezi nejdůležitějšími lze uvést:

- ◆ diskriminaci
- ◆ nedůstojné pracovní podmínky
- ◆ bezpečnost práce
- ◆ absenci vzájemné důvěry

---

<sup>59</sup> Srov. CMKOS. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích* [2013- 09-12].  
< [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2532.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf).>

- ◆ zasahování do soukromí zaměstnanců za strany zaměstnavatelů
- ◆ způsoby propouštění
- ◆ odměňování za práci
- ◆ nekorektní mezilidské vztahy na pracovišti

### 3.4. Teorie stakeholders – teorie participujících skupin

Pod koncept společenské odpovědnosti spadá i tzv. teorie stakeholders, neboli teorie participujících skupin.

Teorie participujících skupin je založena na stanovisku, že podnikatelská organizace má širší odpovědnost než pouze vůči svým vlastníkům.<sup>60</sup>

Podnik ve své praxi ve společnosti přichází do styku s mnoha subjekty, které svým působením ovlivňuje, což zároveň znamená, že tyto subjekty mají na způsobu vedení a vůbec veškeré činnosti podniku vlastní zájem a v podnikatelské etice jsou tyto subjekty nazývány *zájmové skupiny*. Remišová je rozděluje z hlediska jejich dosahu působnosti na:

- ◆ interní (vlastníci, akcionáři, zaměstnanci, zástupci zaměstnanců, manažeři)
- ◆ externí (zákazníci, spotřebitelé, vláda, regiony, konkurenti, obchodní partneři).<sup>61</sup>

S ohledem na subjekt jednání v ekonomice, kdy je určujícím faktorem rozsah působnosti jednotlivých subjektů, je také nutné ekonomickou sféru vnímat na několika úrovních, které jsou obecně platné a je možné je uplatňovat nejen v ekonomice, ale i v dalších oblastech společenského života, jako je politika, kultura. Konkrétně máme na mysli:

- ◆ globální úroveň (subjektem je lidstvo jako celek)
- ◆ makroúroveň (subjektem je stát)
- ◆ meziúroveň (subjektem je podnik)

<sup>60</sup> Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 111.

<sup>61</sup> Pozn.: Jednotlivé zájmové skupiny je také možné rozdělit na primární a sekundární stakeholders. Obsahově se pak toto v zásadě překrývá s uvedeným rozdělením na interní a externí skupiny. Srov. PUTOVÁ, Anna – SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení*, s. 113.

- ◆ mikroúroveň (subjektem je konkrétní jedinec)<sup>62</sup>

Při rozdělení vlivu ekonomiky na jednotlivé úrovně od globálního vlivu po mikroúroveň pak působení podniku na zaměstnance spadá především do oblasti meziúrovňové a mikroúrovňové a pokud se týká působnosti konkrétního podnikatelského subjektu, ovlivňuje podnik své zaměstnance především na interní úrovni.

Jako povinnosti podniku vůči zaměstnanci při rozdělení vlivu působnosti podle teorie společenské odpovědnosti firem lze uvést následující příklady.<sup>63</sup>

Je povinností podniku:

- ◆ spravedlivě odměňovat za vykonanou práci
- ◆ mzdu poskytovat v dohodnutých termínech
- ◆ dodržovat základní lidská práva na pracovišti
- ◆ vyhnout se jakékoli diskriminaci
- ◆ zabezpečit práci
- ◆ zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- ◆ umožnit odborný růst a možnost postupu
- ◆ plnit všechny podmínky vyplývající z kolektivních a pracovních smluv
- ◆ projevit uznání za práci zaměstnanců
- ◆ utvářet podmínky pro účast na rozhodování

Nerespektování těchto základních povinností má za následek vznik etických problémů, dotýkajících se zaměstnance.<sup>64</sup>

V oblasti meziúrovně pak máme na mysli především:

- ◆ diskriminaci v pracovních vztazích
- ◆ nespravedlivou mzdu

---

<sup>62</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 77.

<sup>63</sup> Srov. tamtéž, s. 100.

<sup>64</sup> Srov. tamtéž, s. 83.

- ✦ přijímání pracovníků
- ✦ odměňování pracovníků
- ✦ podmínky na kvalifikační růst
- ✦ pracovní podmínky
- ✦ dodržování respektive porušování lidských práv
- ✦ nekorektní vztahy na pracovišti
- ✦ propouštění
- ✦ neplacení sociálních odvodů za zaměstnance
- ✦ nepravdivé informace o svém výkonu (rozuměj výkonu pracovníka)
- ✦ záměrné nedodržování technologických předpisů
- ✦ porušování pracovní disciplíny
- ✦ zneužívání majetku firmy na soukromé účely
- ✦ defraudace
- ✦ útěk před zodpovědností nebo její přesun

Pokud mluvíme o etických problémech, týkajících se zaměstnance na poli mikroúrovně, jsou jimi především tyto:

- ✦ nespravedlivá mzda
- ✦ dávání a přijímání úplatků
- ✦ přijímání darů v zaměstnání
- ✦ tolerování nepoctivých praktik v prodeji
- ✦ sexuální obtěžování
- ✦ nedostatečné poznání vlastních práv jako zaměstnanců
- ✦ koupě kradeného zboží
- ✦ absence tolerance v kolegiálních vztazích
- ✦ nezodpovědný přístup v plnění pracovních povinností
- ✦ šikanování či tolerance šikany na pracovišti

- ◆ nekritická poslušnost na pracovišti

## 4. Nároky zaměstnance vyplývající z konceptu CSR

Z výčtu etických problémů, se kterými se můžeme setkat v pracovním procesu, vyplývají etické nároky zaměstnance, jimiž se budeme dále zabývat, především s ohledem na církevní vyjádření, jež se těchto konkrétních problémů dotýkají.

Jako etické nároky zaměstnance pak máme na mysli:

- ◆ nárok na dodržování lidských práv na pracovišti tak, jak vyplývají z článku 23 a 24 Všeobecné deklarace lidských práv
- ◆ nárok na uznání lidské důstojnosti a základní rovnosti všech lidí podle článku 1 a 2 Všeobecné deklarace lidských práv,<sup>65</sup> jehož zneuznání má za následek výše zmíněné jevy, jako je sexuální obtěžování, diskriminační praktiky nebo šikana či tolerance šikany na pracovišti
- ◆ nárok na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, která zabezpečuje jemu samému a jeho rodině životní úroveň odpovídající lidské důstojnosti
- ◆ nárok na vhodné pracovní podmínky

Etické nároky zaměstnance – církevní vyjádření

Církev považuje za důležité vyjádřit své přesvědčení, že práva pracujících, stejně jako všechna ostatní práva mají svůj základ v přirozenosti lidské osoby a v její důstojnosti. Když se pak magisterium konkrétně vyjadřuje k právům zaměstnance, činí tak i proto, aby podpořilo jejich uznání v příslušných právních ustanoveních.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Srov. Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv* [2013-01-10]. <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

<sup>66</sup> Srov. PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRÁVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*. Kostelní Vydří, 2008, s. 198 – 199.



## 4.1. Nárok na práci

Zákon o zaměstnanosti ČR definuje právo na práci jako „...právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází.“<sup>67</sup>

V listině základních práv a svobod, kde stát vymezuje hospodářská, sociální a kulturní práva pak v článku 26 přiznává každému právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací s tím, že pokud osoba bez svého zavinění toto své základní právo nemůže vykonávat, je povinností státu v přiměřeném rozsahu zajistit jeho hmotné potřeby.<sup>68</sup> Sociální pojištění je způsob, jakým stát může dostat této své povinnosti. Zneužívání tohoto pojištění osobami, které nechtějí pracovat je z jejich strany podvodem a porušením sociální spravedlnosti.<sup>69</sup>

Právo na práci je také prvním právem, které zmiňuje Evropská sociální charta, jako významný dokument Evropských států. Česká republika dokument, jehož cílem je dosažení hospodářského a sociálního pokroku zejména zachováváním a naplňováním lidských práv základních svobod, ratifikovala v listopadu 1999.<sup>70</sup>

Faktickým problémem při uplatňování tohoto práva je skutečnost, kdy růst nabídky práce (nabídky ze strany osob) vede ke snižování mezd. To v mnoha případech vede vlády států vystavených přílivu levných pracovních sil přijímat opatření na ochranu domácího obyvatelstva.<sup>71</sup>

Stlačováním nabídky práce se tak vlády snaží udržovat vysoké mzdy podle ekonomického principu, jehož základem je tvrzení, že od omezování nabídky jakéhokoli druhu práce ve vztahu ke všem ostatním výrobním faktorům lze očekávat růst mzdové sazby tohoto druhu práce.<sup>72</sup>

### Nárok na práci v církevních dokumentech

Pokud církev obhájí právo člověka na práci, činí tak především na základě lidské důstojnosti. V ní je člověk povolán Bohem k vládě nad stvořeným světem a tato vláda se uskutečňuje prostřednictvím lidské práce. Podle Božího příkazu si má podmanit zemi a tím je od samého počátku povolán k práci.<sup>73</sup> Vláda člověka nad stvořením se uskutečňuje konáním práce a prostřednictvím práce.

V článku 6 encykliky *Laborem exercens* papež Jan Pavel II. připomíná subjektivní rozměr práce, když píše: „Člověk si má podmanit zemi a má nad ní vládnout, protože

<sup>67</sup> Srov. Zákony. *Zákon o zaměstnanosti* [2013-09-15].

< <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti/cast-1-hlava-6>>

<sup>68</sup> Srov. Zákony. *Listina základních práv a svobod* [2013-13-09].

< <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>>

<sup>69</sup> Srov. PESHKE, Karl – Heinz. *Křesťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 2004, s. 563.

<sup>70</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská sociální charta* [2013-10-10].

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

<sup>71</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 238 – 239.

<sup>72</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995, s. 680.

<sup>73</sup> Srov. LE *úvod*

jako Boží obraz je osoba neboli subjektivní tvor schopný plánovité a účelné činnosti, schopný rozhodovat o sobě a tíhnoucí k sebeuskutečnění. Jako osoba je tedy člověk subjektem práce. Jako osoba pracuje, vykonává různé činnosti náležející k pracovnímu procesu. Ty všechny, mimo svoji objektivní platnost, mají sloužit k uskutečnění jeho lidství, k splnění jeho osobního povolání, které mu je vlastní právě proto, že je člověkem....<sup>74</sup>

Církev obhájí právo člověka na práci také proto, že ta je pro něho nezbytností. Toto právo vyplývá z práva a povinnosti usilovat o sebezáchovu<sup>75</sup> a hraje podstatnou roli pro založení rodiny a její zabezpečení. Prostřednictvím práce si člověk dopomáhá k soukromému majetku. Prací také každý svým vlastním přičiněním přispívá k společnému dobru.<sup>76</sup>

Práce je tak v přesvědčení církve základní rozměr lidské existence. Je to činnost, kterou může konat pouze člověk jako osoba a nárok každého člena lidského společenství na práci je v tomto kontextu primárně nárokem mravním.

Nerespektování tohoto osobního charakteru práce je pak příčinou konkrétních etických problémů na pracovišti, kterými se zabývá koncept společenské odpovědnosti.

## 4.2. Nárok na spravedlivou odměnu

Nárok na spravedlivou odměnu zaručuje všeobecná deklarace lidských práv článkem 23 a v zákonech České republiky je toto právo potvrzeno Listinou základních práv a svobod, kdy se v článku 28 říká: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky...“<sup>77</sup> Česká republika se k zajištění tohoto práva také zavazuje prostřednictvím Evropské sociální charty, která toto právo deklaruje v bodě 4.<sup>78</sup>

Při stanovení výše mzdy působí mnoho faktorů. Ty striktně ekonomické jsou především:

### 1. Kompenzující rozdíly ve mzdách

Tento činitel zohledňuje při stanovení mzdy přitažlivost a namáhavost práce, jako i námahu spojenou se získáním kvalifikace. Méně přitažlivé a náročné práce a práce,

---

<sup>74</sup> Srov. LE 6

<sup>75</sup> Srov. PESHKE, Karl – Heinz. *Křesťanská etika*, s. 561.

<sup>76</sup> Srov. PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRÁVEDLNOST A MÍR. *Kompendium*, s. 191.

<sup>77</sup> Srov. *Zákony. Listina základních práv a svobod* [2013-10-10].

<<http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>>

<sup>78</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská sociální charta* [2013-10-10].

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

pro které je zapotřebí vysoká míra odborného vzdělání, k němuž je zapotřebí vynaložení množství duševních sil a léta odborné přípravy bývají ohodnoceny lépe než práce nenáročné a práce, u nichž není nutnost odborného vzdělání.

## 2. Rozdíly v kvalitě práce

Pokud kompenzující rozdíly vysvětlují různé mzdy mimo jiné na základě přitažlivosti toho kterého povolání, pak reálná situace kolem nás ukazuje, že většina dobře placených míst je přitažlivější než špatně placené práce. To je způsobeno kvalitativními rozdíly mezi lidmi na základě vrozených duševních a tělesných schopností. V tomto činiteli se také zohledňuje vzdělání a zkušenosti.

## 3. Nekonkurenční skupiny na trhu práce

Skutečností pracovního trhu je také množství vzájemně si nekonkurujících profesních skupin. To je způsobeno především tím, že k úspěšnému výkonu povolání a kvalifikované práce je třeba vynaložit velké investice času a peněz. Takováto specializace má za následek ovlivnění výše mzdy nabídkou či poptávkou po daném druhu práce na trhu práce.<sup>79</sup>

### Nárok na spravedlivou odměnu – církevní dokumenty

Již v oddíle věnovaném právu na práci jsme se zmínili o způsobu, jakým nabídka práce ovlivňuje v prostoru svobodného trhu výši mezd. Církevní otcové však ve svých listech věnovaných sociálním otázkám zdůrazňují, že pokud má být mzda skutečně spravedlivá, nelze při stanovení její výše vycházet pouze z toho jediného faktoru, ale je potřeba zohlednit také kritéria směnné a sociální spravedlnosti.

Směnná spravedlnost požaduje vyváženost mezi službami a odměnou. Pracující musí dostávat odměnu, která je úměrná službám jež vykonává, a energii, kterou vynakládá. Hrubý produkt podniku je výsledkem mnoha faktorů a proto si zaměstnanci nemohou činit nárok na veškerý jeho zisk. Mají však *nárok* na tu část zisku, která je přímým výsledkem jejich práce.

Sociální spravedlnost pak požaduje, aby mzda umožňovala pracujícímu rozvíjet své duchovní a kulturní zájmy.<sup>80</sup>

V dokumentu Jana Pavla II., ve kterém se papež obsáhle zabývá skutečností lidské práce, je celá IV. kapitola věnována právům pracujících. Podle papeže nelze v dnešních podmínkách nalézt důstojnější způsob, jak uskutečnit spravedlnost ve vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, než je mzda za práci.

<sup>79</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 681 – 684.

<sup>80</sup> Srov. PESHKE, Karl – Heinz. *Křesťanská etika*, s. 564.

Pastorální konstituce II. Vatikánského koncilu se sice ve své třetí kapitole, věnované hospodářsko sociálnímu životu nezaobírá otázkou spravedlivé mzdy výslovně. Když však objasňuje zásady hospodářsko společenského života, zmiňuje v článku 67 odměnu za práci, která má být v takové výši, aby umožnila jednotlivci a jeho rodině vést slušný život po stránce hmotné, společenské, kulturní a duchovní.<sup>81</sup>

Podle přesvědčení církve tak, jak se nám předkládá v dokumentu *Laborem exercens* čl. 19, je mzda konkrétní prostředek umožňující zaměstnanci získávat *statky určené k všeobecnému užívání*. Pracující má k těmto statkům přístup skrze odměnu, kterou dostává jako náhradu za svou práci. Proto je spravedlivá mzda klíčovým měřítkem spravedlnosti celého společensko hospodářského zřízení.

Papež v kontextu spravedlivé odměny za vykonanou práci dále zmiňuje rodinu, když za spravedlivou považuje takovou mzdu, která stačí k založení a slušnému udržování rodiny a k zajištění její budoucnosti.

Církev ale na mzdu nepohlíží pouze jako na prostředek umožňující pracujícímu zabezpečit sebe a svou rodinu a vést slušný život, jak je vyjádřeno konstitucí *Gaudium et spes* v článku 67. Podstatné je vidět nárok na spravedlivou mzdu ve spojení se zásadou církve o všeobecném určení statků.

Podle této zásady Bůh určil zemi a všechno co je na ní k užívání všem lidem, takže stvořených statků se má dostat všem spravedlivou měrou. Proto člověk, který těchto statků užívá jako soukromé vlastnictví, jich má zároveň používat tak, aby byly ku prospěchu celému lidskému společenství.<sup>82</sup>

Původním zdrojem všech statků je tedy čin Boha.<sup>83</sup> Bůh daroval zemi lidskému pokolení, aby dávala obživu všem lidem, aniž by někoho vylučoval nebo zvyhodňoval.

Prací si pak člověk zemi podmaňuje, získává skrze ni obživu a činí z ní svůj příbytek a v tom je původ soukromého vlastnictví. Ze zásady univerzálního určení však plyne také povinnost nikomu nebránit v přístupu ke stvořeným statkům. Pokud ale církev hájí právo na soukromé vlastnictví, pak současně dodává, že toto právo není absolutní a je třeba ho vnímat v kontextu práva na společné užívání bohatství stvoření, jemuž je podřízeno.<sup>84</sup>

Pracující má přístup ke stvořeným statkům prostřednictvím spravedlivé mzdy a zaměstnavatel tuto mzdu zaměstnanci poskytuje také v kontextu zásady o všeobecném určení statků.

Pokud se zabýváme otázkou, jakou mzdu považuje církev za spravedlivou, pak již Lev XIII. v encyklice *Rerum novarum* poukazuje na skutečnost, že mzda má být alespoň taková, že postačuje na pokrytí základních potřeb, které jsou nutné k uhájení života. To je základním právem a povinností každého člověka a tak vymezuje jistou

---

<sup>81</sup> Srov. GS 67

<sup>82</sup> Srov. GS 69

<sup>83</sup> Srov. CA 30

<sup>84</sup> Srov. LE 14

hranici, kterou je možné nazvat minimální mzdou. Aby však bylo možné označit mzdu jako spravedlivou, uvádí ji papež do spojitosti s právem na soukromé vlastnictví. Mzda by pak měla být tak vysoká, aby z ní bylo možné po uhrazení všech životních nákladů ušetřit alespoň skromný majetek, a papež v této souvislosti zmiňuje i úlohu státu, který se pak má prostřednictvím zákonů podílet na vytváření vhodných podmínek.<sup>85</sup>

Když se pak čtyřicet let po vydání encykliky *Rerum novarum* vyjadřuje k otázce mzdy papež Pius XI., navazuje na svého předchůdce. Aby bylo možné označit mzdu jako spravedlivou, uvádí i papež Pius XI., že musí být především v takové výši, aby *pokryla rodinné náklady*. S ohledem na postavení ženy, jejímž úkolem je v rámci rodiny především výchova dětí, a která je primárně pověřena péčí o rodinné blaho, je pak nespravedlivé, pokud je žena nucena k výdělečné činnosti mimo domov, protože mzda muže nepostačuje k pokrytí rodinných nákladů.

Při stanovení výše mzdy je však nutné zohlednit i *hospodářskou situaci podniku* a nakonec i *obecné blaho společnosti*, kdy příliš vysoké nebo naopak příliš nízké mzdy podle papeže zapříčiňují nezaměstnanost. Mzdy mají být harmonicky upravovány tak, aby co nejvíce lidí mohlo nalézt práci a získat přiměřené prostředky k živobytí.<sup>86</sup>

Při vyměřování spravedlivé mzdy je také potřeba zohlednit produktivní výkon zaměstnance, jakož i míru jeho podílu na dobru společnosti, na kterém má účast prostřednictvím své práce.<sup>87</sup>

### 4.3. Nárok zaměstnance na stejný plat za stejnou práci

Toto právo je deklarováno Všeobecnou deklarací lidských práv článkem 23.

Při stanovení výše mzdy by se neměly zohledňovat rozdíly mezi jednotlivými lidmi na základě jejich osobních charakteristik. Výše mzdy by tak měla být ovlivněna striktně ekonomickými činiteli, jako jsou například kompenzující rozdíly. Tak by měla být zaručena důstojnost osoby v pracovním procesu, jejíž nerespektování je příčinou mnoha etických problémů diskriminačního charakteru.

Diskriminací v ekonomickém sektoru tedy rozumíme rozdíly ve výdělích. Ty vznikají v důsledku určitých osobních charakteristik, které nesouvisí s výkonností v zaměstnání (rozdíly rasy, pohlaví a náboženského přesvědčení).<sup>88</sup>

Na území České republiky je ošetřeno rovné zacházení v oblasti pracovních právních vztahů antidiskriminačním zákonem z roku 2009.

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou

---

<sup>85</sup> Srov. RN 34 - 35

<sup>86</sup> Srov. QA 74

<sup>87</sup> Srov. MM 70 - 71

<sup>88</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 967.

součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- ♦ práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání
- ♦ přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti
- ♦ pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování
- ♦ členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
- ♦ sociálního zabezpečení
- ♦ přiznání a poskytování sociálních výhod<sup>89</sup>

#### 4.4. Nárok zaměstnance na důstojné pracovní podmínky

Všeobecná deklarace lidských práv pojímá otázku pracovních podmínek v článku 24, který každému člověku přiznává právo na odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovní doby.<sup>90</sup>

Evropská sociální charta se k nároku zaměstnance vyjadřuje v části I v bodě 3, kde se uznává právo každého zaměstnance na bezpečné a zdravotně nezávadné podmínky. Smluvní strany se zavazují na národní úrovni toto právo prosazovat.<sup>91</sup>

V České republice je toto právo potvrzeno Listinou základních práv a svobod článkem 23. Ten prohlašuje právo každého zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky, kdy podrobnosti stanovuje zákon.<sup>92</sup> Uspokojivé a bezpečné podmínky jsou každému zaměstnanci zaručeny Zákoníkem práce v § 1a písmeno b.<sup>93</sup>

Důstojné pracovní podmínky jsou konkretizovány především:

- ♦ ochranou před jakoukoli formou diskriminace
- ♦ ochranou bezpečnosti a zdraví při práci
- ♦ maximální možnou délkou pracovní doby a přiměřenou dobou odpočinku po práci<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Antidiskriminační zákon* [2013-16-09].  
<[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009)>

<sup>90</sup> Srov. Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv* [2013-01-10].  
<<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

<sup>91</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská sociální charta* [2013-10-10].  
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

<sup>92</sup> Srov. *Zákony. Listina základních práv a svobod* [2013-06-09].  
<<http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>>

<sup>93</sup> Srov. *Zákony. Zákoník práce* [2013-08-09].  
<<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-1>>

<sup>94</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 245.

Pro zajištění důstojnosti pracovníka je třeba také zvážit jeho tělesné a duševní schopnosti.<sup>95</sup>

#### Důstojné pracovní podmínky – sociální encykliky

Již papež Lev XIII. zastává v otázce důstojných pracovních podmínek důležitá stanoviska, když prohlašuje, že je proti spravedlnosti a lidskosti, aby se po zaměstnanci požadovalo především kvůli většímu zisku tolik práce, že by se neúměrně velkou námahou otupoval duch a vyčerpávalo tělo. Připomíná, že lidská výkonnost má jisté hranice, za které nelze jít, pokud nemá být znevažována lidská důstojnost. V této souvislosti je zmíněno právo dělníků na odpočinek nutný k náhradě sil spotřebovaných prací.<sup>96</sup>

### 4.5. Nárok zaměstnanců organizovat se

Účelem tohoto nároku je zajistit každému možnost svobodně hájit své sociální a ekonomické zájmy pomocí nepolitických sdružení, kdy na straně zaměstnanců hrají významnou úlohu odborové organizace. Ty mají za úkol hájit prostřednictvím vyjednávání se zaměstnavatelem především mzdové, pracovní a sociální nároky zaměstnanců.<sup>97</sup>

Toto právo každému přiznává Všeobecná deklarace lidských práv, kdy článek 23 odstavec 4 říká: „Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“<sup>98</sup>

Podle Evropské sociální charty je cílem tohoto práva, které každému zaměstnanci přiznává, podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů.<sup>99</sup> Na půdě české legislativy je pak toto právo potvrzeno Listinou základních práv a svobod článkem 27.<sup>100</sup>

---

<sup>95</sup> Srov. *Zákony. Zákoník práce* [2013-08-09].  
<<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-13-hlava-1>>

<sup>96</sup> Srov. RN 33

<sup>97</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 239.

<sup>98</sup> Srov. Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv* [2013-01-10].  
<<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

<sup>99</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská sociální charta* [2013-10-10].  
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

<sup>100</sup> Srov. *Zákony. Listina základních práv a svobod* [2013-06-09].  
<<http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>>

Zájmy pracujících jsou prostřednictvím odborů hájeny především formou kolektivního vyjednávání, jehož prvořadým cílem je vytvoření vzájemně přijatelných podmínek zaměstnanosti.<sup>101</sup>

### Sdružovací právo ve vyjádření církve

Církev přiznává právo zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích, prostřednictvím jichž jsou hájeny jejich zájmy. Ty jsou jednak obecné, ale zároveň se každý druh práce vyznačuje svými specifickými podmínkami, kdy i nároky zaměstnanců nabývají kromě obecné podoby jisté zvláštnosti, která má nalézt svůj odraz právě v odborových organizacích.<sup>102</sup>

Toto právo přiznává každému člověku již encyklika papeže Lva XIII. *Rerum novarum*. V článku 37 papež dokládá důležitost odborů když tvrdí, že společnými silami lze lépe hájit zájmy sdružených osob, než by byl schopen jednotlivec.<sup>103</sup>

Primárním úkolem odborů je pak především obrana základních existenčních zájmů pracujících a to ve všech oblastech, kde se jedná o jejich práva.

Papež Jan Pavel II připomíná, že vznik odborových organizací má své kořeny v průmyslové sféře, což ovšem neznamená, že pouze zaměstnanci průmyslu mají právo se v nich sdružovat a potvrzuje toto právo pro představitele každého povolání.

Zásadní je pro pochopení úlohy odborových organizací (tak jak na ně pohlíží sociální učení církve) skutečnost, že tyto sdružení nejsou pouze odrazem třídní struktury společnosti a mluvčími třídního boje, který se na poli hospodářském mnohdy jeví jako nevyhnutelný, ale jsou slovy papeže: „...*stoupenci boje za sociální spravedlnost a za zákonitá práva pracujících podle různých povolání. ...tento boj se musí chápat jako normální boj za dobro a spravedlnost: v tomto případě za dobro odpovídající potřebám a zásluhám pracujících, sdružených podle různých povolání; opravdu to není "boj proti druhým". Jestliže ve sporných otázkách nabývá i rázu odboje proti druhým, děje se to ve prospěch sociální spravedlnosti, a ne pro "boj" sám ani pro vyřazení protivníka. Práce má především tu vlastnost, že spojuje lidi, a v tom záleží její společenská síla: síla utužovat společenství.*“<sup>104</sup>

### Právo na stávkou

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním je také každému přiznáno domáhat se v krajním případě svých požadavků formou stávky.

---

<sup>101</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 701.

<sup>102</sup> Srov. LE 20

<sup>103</sup> Srov. RN 36

<sup>104</sup> Srov. LE 20



Zákon o kolektivním vyjednávání ČR definuje stávku jako částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.<sup>105</sup> Přiznává také právo zaměstnanců určitého podniku na takzvanou solidární stávku, jako stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.<sup>106</sup>

Stávka je významný nástroj vyjádření nesouhlasu se zaměstnavatelským řešením určitého problému v procesu kolektivního vyjednávání a v demokratických systémech je toto právo uznáváno.<sup>107</sup>

Toto právo vychází z uznání skutečnosti, kdy si odborové organizace věnující své úsilí vyjednávání o zvyšování mezd a zlepšení zaměstnaneckých požitků a pracovních podmínek, mohou vynutit určité ústupky od vedení právě pouze „vyhrožováním“ stávkou.<sup>108</sup>

Evropská sociální charta toto právo zaměstnance potvrzuje v části II článkem 6, kdy uznává právo pracovníků na kolektivní akci, včetně práva na stávku.<sup>109</sup>

Podmínky stávky pak stanovuje zákon o kolektivním vyjednávání § 17.<sup>110</sup>

Právo na stávku ve vyjádřeních církve

Církev uznává stávku jako krajní prostředek k obraně práv pracujících a k dosažení jejich spravedlivých požadavků.<sup>111</sup> Pracující mají mít zajištěno právo na stávku a nesmějí být za účast ve stávce trestně postihováni. Církev však důrazně odmítá, aby bylo toto právo každého zaměstnance zneužíváno ve prospěch určitého politického cíle. Zneužívání stávky může vest k ochromení celého společensko hospodářského života. Za každých okolností je tak nutné zajistit služby nepostradatelné pro fungování společnosti.<sup>112</sup>

#### 4.6. Nárok zaměstnance na rovné zacházení

Všeobecná deklarace lidských práv zajišťuje rovné zacházení a stejná práva všem na základě jejich lidské důstojnosti. Když se ve svém obsahu věnuje jednotlivým právům, vždy začíná potvrzením, že na to které právo má nárok *každý*. Deklarace je tak ve své podstatě antidiskriminačním prohlášením jako celek. To je potvrzeno hned

<sup>105</sup> Srov. Zákony. *Zákon o kolektivním vyjednávání* [2013-14-09].

<<http://zakony.centrum.cz/zakon-o-kolektivnim-vyjednavani-paragraf-16>>

<sup>106</sup> Srov. tamtéž

<sup>107</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 241.

<sup>108</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 703.

<sup>109</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská sociální charta* [2013-10-10].

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

<sup>110</sup> Srov. Zákony. *Zákon o kolektivním vyjednávání* [2013-14-09].

<<http://zakony.centrum.cz/zakon-o-kolektivnim-vyjednavani-paragraf-17>>

<sup>111</sup> Srov. GS 68

<sup>112</sup> Srov. LE 20

v úvodu deklaráce článkem 1 a 2. Podle těchto článků deklaráce jsou si všichni lidé rovni a mají stejná práva.<sup>113</sup>

Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje obecný zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací neboli antidiskriminační zákon.

Princip rovného zacházení a zákazu diskriminace také patří k obecným zásadám Zákoníku práce a konkrétně je obsahem § 16 tohoto zákoníku.<sup>114</sup>

Pracovní diskriminace představuje v dnešní společnosti složitý problém a její odstranění předpokládá komplexní přístup. Výchova mládeže ke správnému chápání lidské důstojnosti a k vědomí základních práv každého jedince je jistě prvořadý úkol každého státu, který se zavazuje k dodržování Všeobecné deklaráce lidských práv a jednou z nejdůležitějších cest je státní legislativa vycházející z respektování lidské důstojnosti.<sup>115</sup>

Zákaz jakékoli diskriminace je zaručen na území České republiky Zákoníkem práce, kdy § 1e zaručuje každému zaměstnanci rovné zacházení a následně § 16 zakazuje veškeré formy diskriminace na pracovišti (přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci) a zavazuje zaměstnavatele k rovnému zacházení se všemi zaměstnanci.<sup>116</sup>

Výraz diskriminace je odvozen z latinského *discriminatio*, což znamená škodit či odlišovat. Diskriminace patří mezi nejzávažnější etické problémy na trhu práce a postihuje skupiny osob především na základě jejich rasy či národní příslušnosti, náboženského vyznání, pohlaví, věku, zdravotního postižení. Jakákoli diskriminace je neetická, protože se při takovém jednání nerespektuje rovnost lidí. Vedle skutečnosti, kdy určitý způsob jednání poškozuje skupinu osob na základě uvedených charakteristik, je také možný jiný způsob jednání, který se snaží takové skupiny ve společenské praxi zvýhodňovat, a v takovém případě mluvíme o diskriminaci pozitivní. Diskriminace znevýhodňující je pak označována jako negativní. Je zřejmé, že jakákoli negativní diskriminace je neetická právě s ohledem na základní rovnost všech lidí a otázkou zůstává, do jaké míry jsou etické snahy o zvýhodňování určitých skupin osob ve společnosti.

---

<sup>113</sup> Srov. Organizace spojených národů. *Všeobecná deklaráce lidských práv* [2013-01-10]. <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>

<sup>114</sup> Srov. NAŠČÁKOVÁ, Libuše – JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 20.

<sup>115</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 258 – 259.

<sup>116</sup> Srov. *Zákony. Zákoník práce* [2013-07-10]. <<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-1>>

Anna Remišová zastává názor, že i přes negativní vnímání pozitivní diskriminace v našem kulturním prostředí, má takové jednání etickou relevanci. Je důležité pomáhat těm skupinám osob, které jsou dlouhodobě znevýhodňovány politicky, sociálně či ekonomicky a pomáhat jim dostat se na takovou sociálně ekonomickou úroveň, jaká je v dané společnosti běžná. Remišová uvádí, že pomoc těm, kteří ji potřebují, patří k základním morálním normám každého morálního systému. Při pozitivní diskriminaci se tak uplatňuje *princip solidarity* jako jeden ze základních sociálně etických principů.

Za negativní diskriminaci se pak považuje jednání, které je ovlivněno rozdíly lidí podle přirozených a sociálních kritérií, přičemž tyto se nevztahují na osobní schopnosti těch, kteří jsou diskriminací postiženi. Jakákoli forma negativní diskriminace je tak zásadně v rozporu s lidskou důstojností osoby. Za další negativní rysy můžeme považovat:

1. Její škodlivost pro jednotlivce i skupiny. Negativní diskriminace omezuje jejich konání a brání jim tak v realizaci osobního života.

2. Je v zásadě nespravedlivá, protože hodnotí a oceňuje osoby na základě ukazatelů nezáviselých na nich samých, které jsou vzhledem na výkon a konání irelevantní.

3. Je porušením základních lidských práv.

Diskriminace v pracovně právních vztazích se dnes většinou týká vyloučením určité skupiny osob z možnosti nabýt dobré pracovní místo – s přihlédnutím ke schopnostem – na základě znaků irelevantních pro výkon dané pracovní pozice, nebo jsou tyto osoby diskriminovány nižším finančním ohodnocením za odvedenou práci než osoby, kterých se diskriminace nedotýká a kteří zastávají stejné či obdobné pracovní pozice a odvádějí na těchto pozicích stejný pracovní výkon.

Podle kritérií na jejichž základě jsou skupiny osob nebo jednotlivci v pracovně právních vztazích diskriminováni, mluvíme o různých druzích diskriminace, z nichž největší pozornost zasluhují diskriminace na základě:

- ◆ rasy
- ◆ pohlaví
- ◆ státní příslušnosti
- ◆ národnosti
- ◆ věku
- ◆ náboženského přesvědčení
- ◆ politických názorů

- ◆ sexuální orientace
- ◆ zdravotního stavu
- ◆ vzhledu
- ◆ sociálního statutu<sup>117</sup>

#### 4.6.1. Diskriminace na základě rasy

V rasově diskriminačních systémech jsou určitá zaměstnání rezervována privilegované skupině obyvatelstva. Příslušníci znevýhodněné skupiny jsou pak nuceni vykonávat hůře ohodnocené práce, což stlačuje jejich mzdy na nízkou rovnovážnou úroveň. Jakmile toto nastává, dochází působením tržních sil ke snížení mezd znevýhodněné skupiny i v jednotlivých pracovních odvětvích. Černý dělník tak například dostává nižší mzdu, než jeho bílý kolega vykonávající stejnou práci.<sup>118</sup>

#### Rasová diskriminace – vyjádření církve

Církev považuje jakoukoli diskriminaci za bezprávi a zákonodárství založené na rasových předsudcích odmítá jako nepřípustné. Argumentuje stejnou přirozeností každého člověka jako osoby. Na tomto základě jsou všichni příslušníci lidského rodu obdařeni stejnou důstojností a disponují stejnými právy a povinnostmi. Pokud pak žijí ve stejném státě mají si být rovni před zákonem, a na poli ekonomickém mají mít rovnoprávný přístup k hospodářskému životu a spravedlivému podílu na národním bohatství.<sup>119</sup>

#### 4.6.2. Diskriminace na základě státní příslušnosti

Nárok cizích státních příslušníků na stejné pracovní podmínky jako mají občané daného státu je ošetřen Evropskou sociální chartou v článku 19 odstavec 4.

Charta prohlašuje, že cizinci zdržující se oprávněně na území cizího státu mají nárok na stejnou mzdu a pracovní podmínky jako občané daného státu. Mají také právo sdružovat se v odborových organizacích.

---

<sup>117</sup> Pozn.: Zákaz diskriminace v oblastech, které stanovuje antidiskriminační zákon v rovině pracovních právních vztahů zároveň vymezuje oblasti, kde má zaměstnavatel povinnost dodržovat zásadu rovného zacházení. Srov. NAŠČÁKOVÁ, Libuše – JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 21.

<sup>118</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 689.

<sup>119</sup> Srov. OA 16

Při této formě diskriminačního jednání máme na mysli takovou praxi, kdy skupiny nebo jednotlivci pracující v cizí zemi pobírají za určitý druh práce výrazně nižší mzdu než domácí obyvatelstvo. Z ekonomického hlediska cizinci představují levnou pracovní sílu nezbytnou pro hospodářství vyspělých zemí. Pohledem cizinců je i podřadná a špatně placená práce v ekonomicky rozvinutých státech výhodnější v porovnání s podmínkami v jejich vlasti. Nezanedbává ale postavení lidí, kteří v cizí zemi zastávají povětšinou podřadné pracovní pozice a to ještě za neadekvátní mzdu, v porovnání s domácím obyvatelstvem, a kteří v mnoha případech nejsou tímto obyvatelstvem přijímáni, negativní stopy na jejich morálním a psychickém vývoji? Otázka mzdy je pak z etického pohledu zaměřena především na princip spravedlnosti.

### **Diskriminace na základě státní příslušnosti – vyjádření církve**

Když papež Pavel VI. zmiňuje v encyklice *Octogesima adveniens* některé sociální problémy světa, počítá mezi ně i otázku dělníků, kteří se odstěhovali do zahraničí v naději na lepší budoucnost. Papež připomíná, že i oni se podílejí prostřednictvím své práce na hospodářském růstu státu, který je přijal, a na základě lidské důstojnosti jsou nositeli základních lidských práv. Protože však jsou cizinci, je pro ně někdy obtížné prosazovat své *nároky* a proto je povinností všech, a zvláště pak křesťanů, pomáhat jim v začlenění do společnosti.

Papež připomíná, že se člověk nemůže obracet v modlitbě k Bohu, který je Otcem každého člověka, jestliže se nechová bratrsky k některým lidem, protože postoj člověka k Bohu a postoj člověka k člověku spolu těsně souvisejí.<sup>120</sup>

Encyklika *Laborem exercens* se k otázce migrace za prací dále vyjadřuje v tom smyslu, že nejdůležitějším úkolem společnosti je neznevýhodňovat pracující z jiných zemí oproti domácímu obyvatelstvu a důrazně připomíná, že tyto pracovníci nesmějí být žádným způsobem finančně nebo sociálně vykořisťováni.<sup>121</sup>

### **4.6.3. Diskriminace na základě pohlaví**

Pokud mluvíme o diskriminaci v pracovně právních vztazích na základě pohlaví osoby, jedná se především o ženy, které jsou dnes touto formou diskriminačního jednání nejvíce postiženy a to ve většině států. I v demokratických zemích je diskriminační jednání zacílené proti osobám ženského pohlaví stále aktuální problém i přes to, že rovnoprávnost žen při volbě a výkonu povolání je v nich garantována zákonným vyjádřením. Důvodem je především latentní charakter diskriminace. Tím se myslí především skutečnost, že u ženy se předpokládá dříve či později založení

---

<sup>120</sup> Srov. OA 17

<sup>121</sup> Srov. LE 23

rodiny, což v důsledku pro podnik znamená nemožnost plného pracovního využití, či nemožnost práce po pracovní době.<sup>122</sup>

Ekonomická diskriminace žen se projevuje nejen nižšími mzdami v porovnání s muži, ale ženy také mají menší šance získat pracovní pozici ve vedoucích funkcích, které jsou finančně lépe hodnocené.<sup>123</sup> Za diskriminaci lze považovat i takovou sociální praxi, kdy je veškerá starost o rodinu – především starost o děti – přenesena jednoznačně na ženu i v případě, že vykonává pracovní povinnosti. V takových případech jsou potom ženy permanentně fyzicky a především psychicky vyčerpány a nelze se tak podívat nad skutečností, že zastávají pozice v „nekonkurujících“ skupinách, tedy taková pracovní místa, na kterých není přílišné především psychické zatížení a jsou tudíž hůře finančně ohodnocené než například manažerské pozice.

Tato skutečnost má pak následně vliv i na chudobu žen, které v důsledku toho mají menší úspory a důchody než mužská část populace.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.<sup>124</sup> Podle § 239 Zákoníku práce je pak zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni na takovou práci, která je pro ni vhodná, pokud práce, kterou vykonává podle smluvních podmínek, ohrožuje její zdraví, přičemž nesmí být mzdově znevýhodněna. Toto právo se vztahuje i na zaměstnankyni – matku do konce devátého měsíce a na zaměstnankyni, která kojí.<sup>125</sup> Toto antidiskriminační vyjádření zákona má zároveň za cíl zajistit ženě důstojné pracovní podmínky, především za účelem ochrany jejího zdraví.

### **Diskriminace na základě pohlaví – vyjádření církve**

Úloha ženy ve společnosti spočívá především v její péči o rodinu. Žena se tak má věnovat starostem o domácnost a výchově dětí. Na pokrytí všech potřeb rodiny by měl za ideálních podmínek postačit plat muže, jako takzvaná rodinná mzda.<sup>126</sup> To, že není možné sociálně diskriminovat ženy pro jejich rodinné povinnosti, potvrzuje i Jan Pavel II., kdy za práci považuje každou činnost člověka bez ohledu na její ráz a okolnosti, pokud je ve shodě s lidskou přirozeností.<sup>127</sup> Tak jistě není pochyb, že pokud se žena stará o chod domácnosti a výchovu dětí, lze takovou činnost nazvat prací a pokud by měla být rodina sociálně znevýhodněna vinnou nedostatečného příjmu muže, je potřeba v zájmu spravedlnosti kompenzace formou rodinných či mateřských přídávků.<sup>128</sup> Je především v zájmu společnosti, aby se matky mohly věnovat výchově svých dětí, protože především na jejich péči závisí jejich harmonický rozvoj. Je především otázkou rodinné výchovy, jakým způsobem se v dětech nakonec rozvine vědomí vlastních práv a povinností, jakým způsobem se

<sup>122</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 253 – 254.

<sup>123</sup> Srov. SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*, s. 690.

<sup>124</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Antidiskriminační zákon* [2013-16-09].

<[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009)>

<sup>125</sup> Srov. *Zákoník práce* [2013-07-10].

<<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-10-hlava-4-dil-3>>

<sup>126</sup> Srov. QA 71

<sup>127</sup> Srov. LE *úvod*

<sup>128</sup> Srov. LE 19

v dospělosti budou aktivně podílet na společném dobru.<sup>129</sup> Podle církve je tak nanejvýš odsouzeníhodné, pokud je žena nucena z důvodu nedostatečné mzdy muže, k výdělečné činnosti mimo domov a zanedbává tak své zvláštní starosti a povinnosti.<sup>130</sup>

Vedle toho nesmějí být ženy diskriminovány a nesmějí být vyloučeny z profesí, ke kterým mají schopnosti<sup>131</sup>

#### 4.7. Komunikace na pracovišti – etický aspekt

Antidiskriminační zákon se v § 2 odstavec 1 a 2 vyjadřuje k právu člověka jako osoby, na rovné zacházení, kdy se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován a diskriminací se rozumí i *obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci*.<sup>132</sup>

Komunikace vyjadřuje kvalitu spolužití a je nevyhnutelnou podmínkou činnosti podniku. Nedorozumění v oblasti komunikace pak způsobují organizacím velké hmotné i morální újmy.

Komunikace na podnikové úrovni je důležitá nejen pro vedoucí skupinu osob, ale pro každého zaměstnance, protože prakticky každý zaměstnanec podniku přichází do styku s nějakou zainteresovanou skupinou (stakeholders) a je také na svém pracovišti většinou součástí určitého pracovního týmu. Stejně jako můžeme rozdělit zájmové skupiny podle vazeb, které utvářejí s určitým podnikem na interní a externí, je možné podobně rozdělit i komunikaci, která se vytváří činností podniku na interní a externí.

Problémy komunikace jsou spojeny především se způsobem, jakým komunikujeme s druhými. Rozumíme tím například nevhodný tón hlasu vulgární slova, nevhodné grimasy a podobně. Nevhodně zvolený způsob komunikace pak může být příčinou mnoha problémů na pracovišti počínaje stresem zaměstnanců, hádkami a zvýšeným napětím mezi zaměstnanci. Nelze také nezmínit skutečnost, že nevhodný způsob komunikace často uráží samotnou lidskou důstojnost osoby nebo osob, na které je zacílena, a může nakonec vést až k odchodu ze zaměstnání.

Podle toho jaké skupiny osob či osoby mezi sebou komunikují, můžeme rozdělit komunikaci v podniku na sestupnou, vzestupnou, horizontální a diagonální.

Komunikace může být dále formální a neformální.

Respektování dobrých mravů na pracovišti

---

<sup>129</sup> Srov. LE 19

<sup>130</sup> Srov. QA 85

<sup>131</sup> Srov. LE19

<sup>132</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Antidiskriminační zákon* [2013-16-09].  
< [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009) >

V rámci pracovně právních vztahů obecně platí, že bychom se neměli dopouštět takového jednání, které je v rozporu s dobrými mravy. Za rozpor s dobrými mravy pak považujeme takové jednání, jež je v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami.

Za rozpor s dobrými mravy považujeme například mobbing.<sup>133</sup>

Neetická komunikace na pracovišti

#### 4.7.1. Mobbing<sup>134</sup>

Mobbing neboli psychický teror na pracovišti je vážný etický problém. Mobbing poškozují jak psychické tak fyzické zdraví dotčeného zaměstnance. Mezi projevy mobbingu patří zesměšňování zaměstnance ze strany vedoucího nebo kolegy, pomlouvání, intriky, šikanování a podobně.<sup>135</sup>

Jedna z definic mobbingu zní: „Mobbing je negativní komunikační jednání, namířené proti osobě ze strany jedné nebo více osob. Toto jednání se vyskytuje často a v delším časovém období, čímž získává charakter vztahu mezi pachatelem a obětí.“

Z této definice vyplývá, že například náhlé vzplanutí hněvu pod vlivem stresu nelze považovat za mobbing. Ten je naopak promyšlený, cílený a dlouhodobý.

Mezi nejčastější formy mobbingu považujeme jednání podle výše uvedených charakteristických znaků mezi zaměstnanci na stejné úrovni nebo mobbingové jednání ze strany vedoucího zaměstnance směrem k podřízenému, i když se vyskytují i případy mobbingu od podřízených pracovníků směrem k jejich nadřízeným.

Záměrem mobbingového jednání je manipulace oběti na třech důležitých úrovních pracovního života a to na úrovni komunikace, sociálního života a pracovní úlohy.

Podle toho jaký mají mobbingové aktivity účinek na oběť rozlišujeme:

- ◆ útoky na možnost komunikovat s ostatními
- ◆ útoky na sociální vztahy
- ◆ útoky na sociální status

---

<sup>133</sup> Srov. NAŠČÁKOVÁ, Libuše – JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 30.

<sup>134</sup> Pozn.: Termín mobbing je odvozeninou anglického „to mob“, což doslovně znamená obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout. Srov. ČANÍK, Petr – ŘEZBOVÁ, Miluše. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. 2. vydání. Praha: Oeconomica, 2006, s. 102.

<sup>135</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 301.



- ♦ útoky na kvalitu profesních a životních situací
- ♦ útoky na zdraví

Na všech zmíněných úrovních je cílem degradovat sebeúctu osoby, která je mobbingovým aktivitám vystavena.<sup>136</sup>

Neblahým důsledkem mobbingu neboli psychického teroru, je negativní ovlivnění nejen pracovního, ale i soukromého života. To je v podstatné míře zapříčiněno důležitostí jakou má v současné moderní společnosti práce v životě jednotlivce a jakým způsobem přesahuje její vliv do soukromého života. Postižená osoba hledá pomoc především v rodině, ale po určité době nejsou většinou rodinní příslušníci či přátelé schopni nebo ochotni ji postiženému nadále poskytovat a kvalita rodinných a přátelských vztahů je tímto negativně poznamenána.

Psychický nápor a dlouhodobý stres, kterému je oběť mobbingu vystavena jsou příčinou mnoha psychických či psychosomatických potíží. Mezi ty psychické řadíme například poruchy koncentrace, různé stavy úzkosti či deprese, nespavost, přecitlivělost, poruchy paměti a v neposlední řadě také sebevražedné myšlenky. Psychosomatické potíže zapříčiněné mobbingem jsou především poruchy krevního oběhu, bolesti hlavy, bolesti páteře, závratě, střevní potíže apod.

Je zřejmé, že mobbing má dalekosáhlé negativní následky. Zasahuje do soukromého života postiženého a ovlivňuje v nemalé míře jeho zdravotní stav. Z etického hlediska má tedy vedení podniku povinnost řešit každé podezření z mobbingu a pokud tak neučiní, a takové jednání na pracovišti přehlídí nebo dokonce kryje, jedná neeticky a v zásadě protiprávně.

Lidská důstojnost – základ etické argumentace proti psychickému nátlaku na pracovišti

Pokud je cílem nátlaku ve formě mobbingu jistým způsobem degradace lidské důstojnosti napadeného, pak důsledky ke kterým takové jednání vede poškozují práva na svobodu, následkem čehož pak mohou nabýt újmy i sociální práva napadené osoby.

---

<sup>136</sup> Pozn.: Pokud je jedním z cílů mobbingového jednání narušení komunikace mezi napadeným jedincem a ostatními členy pracovního společenství s cílem degradovat sebeúctu napadené osoby, pak naopak komunikace ve formě rozhovoru obecně posiluje vzájemnou úctu a je dokladem respektu k svébytnosti každého z jeho účastníků. Srov. TROJAN, Jakub. *Etické vztahy v ekonomice*. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 2012, s. 35.

Mezi práva na svobodu, jako základní lidská práva se řadí právo na život a právo na ochranu privátní sféry, dále pak právo na ochranu rodiny.<sup>137</sup>

Pokud tedy trvalý psychický nátlak negativně ovlivňuje zdraví postižené osoby a může vést až k sebevražedným myšlenkám napadeného, je takové jednání bez pochybností útokem na život a proviněním proti základnímu právu člověka. Psychická újma způsobená trvalým tlakem na napadeného, ovlivňuje kvalitu jeho života takovým způsobem, že se již těžko dá mluvit o svobodném, autonomním utváření konceptu jeho vlastního bytí. Ale právě tato autonomie na základě svobody je podle Kanta jedním z podstatných znaků lidské důstojnosti.<sup>138</sup>

Psychický nátlak na osobu ve formě mobbingu je tak útokem na důstojnost této osoby.

Pokud důstojnost člověka, v tradici Kantovy etiky, má svůj základ ve schopnosti člověka svobodně svým rozumem utvářet koncept svého vlastního života, pak křesťanská tradice vidí v základu lidské důstojnosti primárně člověka, jenž je stvořen k obrazu Božímu a jehož úkolem je pečovat o dílo stvoření. Tomuto svému poslání je pak schopen dostat opět na základě rozumu a svobody. Rozum a svoboda jsou tak i v pojetí křesťanské tradice důležitými složkami lidské důstojnosti, ale jejich rolí je nejen svobodné utváření lidského života, ale především mají být ve službě Božímu plánu, když člověk jejich prostřednictvím pečuje o stvořený svět.

Z křesťanského vidění důstojnosti je pak mobbing nejen útokem na svobodné utváření života napadeného jedince, ale rovněž prohřeškem proti Božímu plánu.

#### **4.7.2. Sexuální obtěžování na pracovišti**

Sexuální obtěžování je jednání se sexuálním záměrem nebo náznakem ze strany jednoho člověka vůči druhému, přičemž si však obtěžovaný takové jednání nepřeje a odmítá ho. I když se ve větší míře jedná o jednání praktikované mužem směrem k ženě, může tomu být i naopak a obtěžována může samozřejmě být i osoba stejného pohlaví.

Pohledem postavení osob v hierarchii podniku bývá sexuální obtěžování vždy namířeno se shora dolů, tedy od vedoucího pracovníka k podřízené osobě. V sexuálním obtěžování jde více o vyjádření mocenského postavení jednající osoby, než o jeho sexuální touhy. Člověk dopouštějící se sexuálního obtěžování tímto způsobem vyjadřuje svoji moc.<sup>139</sup>

Sexuální obtěžování může mít vícero podob. Mezi jeho závažné formy řadíme nevhodné poznámky na adresu obtěžovaného o jeho intimním životě nebo jeho sexuální orientaci, neslušné a urážlivé vtipy, nevhodné dotýkání se obtěžované osoby, znásilnění.

---

<sup>137</sup> Srov. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*, s. 191.

<sup>138</sup> Srov. kapitola 2.1.1. – 2.1.2.

<sup>139</sup> Srov. REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*, s. 311.

Sexuální obtěžování je zásahem do soukromí, způsobuje morální újmu a poškozuje pověst postižené osoby. Je porušením zákona na ochranu osobnosti.<sup>140</sup>

Příčinou neetické komunikace na pracovišti ve formě psychického nátlaku či sexuálního obtěžování je v zásadě nerespektování lidské důstojnosti osoby, které jsou cílem zmíněných praktik.

Církev trvá na tom, že: „...každý musí považovat svého bližního, nikoho nevyjímaje, za druhé já a musí mít ohled především na jeho život...“<sup>141</sup>

Pastorální konstituce *Gaudium et spes* dále potvrzuje, že cokoli porušuje nedotknutelnost lidské osoby jako je psychické násilí a vše, co uráží lidskou důstojnost jako takové podmínky práce, kdy je s pracujícími zacházeno jako s pouhými výrobními prostředky a ne jako se svobodnými a odpovědnými osobami, zaslouží odsouzení a poškozuje více ty, kteří se takových činů dopouštějí.<sup>142</sup>

## Závěr

Můžeme říci, že lidská práva, k nimž se zaměstnanecká práva řadí, jsou dnes všeobecně v demokratických systémech uznávána a problémem zůstává především způsob, jakým je nahlíženo na funkci ekonomického systému.

Pokud koncept společenské odpovědnosti přiznává podniku odpovědnost na environmentální a společenské úrovni a snaží se svým způsobem etické problémy vyplývající z činnosti podniku řešit, je to jistě známka etického pokroku v pohledu společnosti na fungování ekonomického systému a v teoretické rovině je tento koncept jistě obhajitelný a hodný souhlasu.

Prakticky však jistě není řešením všech etických problémů, které se na poli ekonomie objevují, a které tento koncept vyjmenovává.

Podle většiny zastánců je koncept společenské odpovědnosti nejenom eticky správný, ale nakonec z ekonomického hlediska může být pro podnik, který se ho rozhodne začlenit do své podnikové kultury, ekonomicky výhodný.

Je skutečností, že společnost je dnes na mnohé etické otázky týkající se lidských práv a důstojnosti člověka citlivější než v minulosti. To jistě souvisí s vývojem, který nebyl vždy pokojný a bez obětí a proto v mnohém přitakává jednání firem, které jednají společensky zodpovědně. Ovšem to je právě paradoxně příčinou, proč nelze v konceptu společenské odpovědnosti vidět lék na veškeré etické problémy související s fungováním podniku a jeho vlivem na své okolí. Tento vliv s fenoménem globalizace nabývá nových rozměrů a naléhavosti, kdy se navíc v této souvislosti objevují nové eticky sporné situace, které je nutné řešit, jako je například propojení ekonomické sféry prostřednictvím nadnárodních společností s politickými vládami, kdy je cílem ovlivnit podmínky jednotlivých států ve svůj prospěch.

---

<sup>140</sup> Srov. tamtéž, s. 314.

<sup>141</sup> Srov. GS 27

<sup>142</sup> Srov. GS 27

Tento paradox pak spočívá ve skutečnosti, že mnohé firmy do své strategie začleňují společenskou odpovědnost právě pouze z důvodu její ekonomické prospěšnosti, což jistě není důvodem k naprostému zavržení tohoto konceptu, pokud se jím řídí a skutečně řeší etické problémy vyplývající z jeho činnosti. Ale již sám o sobě je důvod tohoto začlenění společenské odpovědnosti eticky sporný, protože jeho cílem je pouze snaha o zlepšení prezentace podniku před zrakem společnosti, kdy se ne nelogicky počítá, že zlepšení jména a upevnění důvěryhodnosti podniku před zraky veřejnosti způsobí zvýšení ziskovosti. Je jistě pravda, že ziskovost je pro podnik prvořadým úkolem, ale pokud firma začleňuje společenskou odpovědnost do své strategie právě pouze z důvodu zvýšení důvěryhodnosti, aby na jejím základě mohla zvýšit své zisky, dostáváme se opět k otázce účelu hospodářského systému. Pokud jím má být primárně ziskovost pak vždy hrozí, jak jsme již řekli v úvodu, nebezpečí, že budou na úkor zisku degradována práva jednotlivých osob jako pracovníků a to se z výše zmíněných důvodů může dít i v podniku, který se prezentuje jako společensky odpovědný.

Jistě by se dalo namítnout, že podnik prezentující se jako společensky odpovědný a přitom porušující práva svých zaměstnanců by dlouho své dobré jméno neudržel a jeho neetické praktiky by brzy prosáky na veřejnost. Je to samozřejmě možné, ale nic to nemění na skutečnosti, že i podniky prezentující se jako společensky zodpovědné mohou ve skutečnosti pohrdat všemi etickými principy.

Pravda také je, že zaměstnanci, kteří jsou mnohdy obětí neetických praktik ze strany svých zaměstnavatelů, budou raději trpět toto bezpráví a mnohdy i degradaci vlastní důstojnosti, protože jsou živiteli rodin, Ty jsou mnohdy závislé pouze na jejich výdělků. Nebo si jednoduše zaměstnanci nemohou dovolit v době nepřiměřeně velké nezaměstnanosti přijít o práci, což by jistě mohlo hrozit, kdyby se domáhali svých práv pramenících především z jejich lidské důstojnosti.

Pokud jsme se potom v práci nazvané Oprávněnost etických nároků zaměstnance v konceptu společenské odpovědnosti zabývali především lidskými právy, jak byly vymezeny na základě Všeobecné deklarace lidských práv, a jak se k právům lidské osoby stavěla sociální nauka církve prostřednictvím magisteria, pak dodržování těchto nároků (které jsou z podstaty všeobecné deklarace nároky etickými a právní závaznosti nabývají až ve formě zákonů jednotlivých zemí), je úkolem více etiky než práva a to nejen ze své podstaty, ale také právě proto, že dokazování porušování práv zaměstnanců ze strany zaměstnavatele je velice problematické a příčiny tohoto porušování jsou ve svém základu povahy etické.

Při hledání řešení etických problémů nejen na ekonomické úrovni je zřejmě třeba vycházet z otázek, které se týkají podstaty a smyslu člověka. Je tedy potřeba vycházet z určitého světónázoru společnosti, kdy v evropském prostoru je tímto světónázorem bezpochyby křesťanství.

S křesťanským pohledem na člověka by se jistě měl seznámit každý jedinec přinejmenším v prostoru Evropy, nehledě na to, zda sdílí křesťanskou víru či nikoli, protože je nesporné, že se lidská práva tak, jak jsou deklarována Všeobecnou deklarací lidských práv, formovala na křesťanském základě. Křesťanský pohled na člověka, na jeho podstatu a jeho cíl zásadním způsobem činí koncept základních lidských práv obhajitelným. Naproti tomu pokud se z lidské mysli vytratí povědomí

o smyslu bytí a cíli člověka, pak již není jasné z jakého důvodu by vůbec člověk měl mít nějaká nezczitelná práva, která jsou mu vlastní právě proto, že je člověkem.

## **Seznam použitých zkratk**

GS – Gaudium et spes

RN – Rerum novarum

QA – Quadragesimo anno

MM – Mater et magistra

PP – Populorum progressio

OA – Octogesima adveniens

LE – Laborem exercens

CA – Centesimus annus

## Seznam literatury

- PAVLÍK, Marek – BĚLČÍK Martin. *Společenská odpovědnost organizace – CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010.
- PUTNOVÁ, Anna – SEKNIČKA Pavel. *Etické řízení ve firmě*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007.
- KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem – Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. 1. vydání. Plzeň: OPS, 2010.
- REMIŠOVÁ, Anna. *Etika a ekonomika*. 3. vydání. Bratislava: Kalligram, 2011.
- ČANÍK, Petr – ŘEZBOVÁ, Miluše. *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. 2. vydání. Praha: Oeconomica, 2006.
- NAŠČÁKOVÁ, Libuše – JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2013.
- SAMUELSON, Paul – NORDHAUS, William. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995.
- KOLEKTIV Autorů. *Dějiny etického myslenia v Európe a USA*. 1. vydání. Bratislava: Kalligram, 2008.
- ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*. 1. vydání. Brno: CDK, 2004.
- ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Academia, 2001.
- TROJAN, Jakub. *Etické vztahy v ekonomice*. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 2012.
- RICH, Arthur. *Etika hospodářství I*. 1. vydání. Praha: Oikoymené, 1994.
- PESHKE, Karl – Heinz. *Křesťanská etika*. Praha: Vyšehrad, 2004.
- PAPEŽSKÁ RADA PRO SPRAVEDLNOST A MÍR. *Kompendium sociální nauky církve*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008.
- Dokumenty II. vatikánského koncilu*. 2. vydání. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002.
- LEV XIII. *Rerum novarum in Sociální encykliky (1891 – 1991)*. Praha: Zvon, 1994. (RN)
- PIUS XI. *Quadragesimo anno in Sociální encykliky (1891 – 1991)*. Praha: Zvon, 1994. (QA)

JAN XXIII. Mater et magistra in *Sociální encykliky* (1891 – 1991). Praha: Zvon, 1994. (MM)

PAVEL VI. Populorum progressio in *Sociální encykliky* (1891 – 1991). Praha: Zvon, 1994. (PP)

JAN PAVEL II. Laborem exercens in *Sociální encykliky* (1891 – 1991). Praha: Zvon, 1994. (LE)

JAN PAVEL II. Centesimus annus in *Sociální encykliky* (1891 – 1991). Praha: Zvon, 1994. (CA)

JAN PAVEL II. *Familiaris consortio*. 1. vydání. Praha: Zvon, 1992. (FC)