

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Diplomová práce

**ČLOVĚK, ZAMĚSTNANEC V OBLASTI SOCIÁLNÍ PRÁCE, JAKO  
MORÁLNÍ BYTOST DOSTÁVAJÍCÍ SE DO ROZPORU S POVINNOSTMI  
ZADANÝMI ZAMĚSTNAVATELEM**

VEDOUCÍ PRÁCE: doc. Jindřich Šrajer, Dr. theol.

Autor práce: Bc. Nikola Lajpertová

Studijní obor: Etika v sociální práci

Forma studia: Kombinovaná

Ročník: 2.

2017

### **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem svoji diplomovou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Dne 25. 3. 2017

.....  
Nikola Lajpertová

**Poděkování:**

„Děkuji vedoucímu diplomové práce **doc. Jindřichu Šrajerovi, Dr. theol.** za trpělivost, cenné rady, připomínky a metodické vedení diplomové práce.

Děkuji také své **rodině** za podporu a toleranci během studia.“

## Obsah

Úvod .....	5
<b>1 Legislativní vymezení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v sociální práci a vymezení jeho etického rámce .....</b>	<b>7</b>
1.1 Sociální práce – vymezení, cíle a její podoby .....	7
1.2 Legislativní vymezení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v ČR.....	9
1.3 Etika .....	11
1.3.1 Etický rozměr v sociální práci.....	13
1.3.2 Role etického kodexu pro podobu vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v sociální práci.....	18
1.4 Shrnutí.....	19
<b>2 Člověk jako morální bytost v roli zaměstnance .....</b>	<b>21</b>
2.1 Člověk jako morální bytost .....	21
2.2 Hodnota práce - práce jako zaměstnání .....	22
2.3 Důstojnost člověka a s ní spojená práva .....	26
2.3.1 Zamyšlení nad vhodností právní ochrany důstojnosti člověka v roli zaměstnance .....	30
2.4 Role svědomí v pracovněprávním vztahu .....	32
2.4.1 Co je svědomí?.....	32
2.4.2 Formace svědomí a jeho výchova .....	37
2.4.3 Svoboda svědomí a zákonný nárok v pracovně právním vztahu - poslušnost či odpovědnost?.....	38
2.5 Vlivy prostředí na formaci svědomí.....	41
2.5.1 Důraz na materiální beze smyslu a souvislost se zaměstnáním .....	41
2.5.2 Spirituální rozměr života.....	43
2.6 Etická reflexe nad otázkami z úvodu kapitoly .....	45
2.7 Shrnutí.....	47
<b>3 Etická reflexe dilemat a konfliktu svědomí zaměstnance v oblasti sociální práce .....</b>	<b>48</b>
3.1 Vymezení pojmu v kontextu pracovněprávního vztahu v sociální práci.....	48
3.2 Jaké mohou být postupy řešení dilemat chránící svědomí?.....	51
3.3 Popis konkrétních dilemat .....	53
3.4 Následky kolize nezvládnutého konfliktu svědomí .....	58
3.4.1 Pocit viny – výčitky svědomí .....	59
3.4.2 Syndrom vyhoření .....	62
3.5 Návrhy ochranných prostředků před vznikem konfliktu či následkem konfliktu	64
3.6 Shrnutí .....	66
<b>Závěr.....</b>	<b>68</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>73</b>
<b>Příloha I. – Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků ČR .....</b>	<b>79</b>
<b>Abstrakt.....</b>	<b>85</b>
<b>Abstrakt.....</b>	<b>86</b>

## Úvod

Téma diplomové práce „Člověk, zaměstnanec v oblasti sociální práce, jako morální bytost dostávající se do rozporu s povinnostmi zadanými zaměstnavatelem“ jsem si vybrala ke zpracování proto, že se týká, jak se domnívám, mnohých zaměstnanců, a to nejen v oblasti sociální práce. Na základě své osobní zkušenosti sociální pracovnice vím, že se jako zaměstnanec, jako autonomní morální bytost, nezdědka dostávám do kolize svědomí ohledně požadavků, které na mě klade můj zaměstnavatel.

Cílem této práce je pokusit se komplexně prozkoumat příčiny těchto kolizí a vnitřní předpoklady člověka, coby morální bytosti, kterého se tato kolize dotýká a pokusit se na základě etické reflexe odpovědět na otázky:

*Co tvoří celek utvářející nás jako zaměstnance?*

*Proč někdy podlehneme tlaku druhé osoby proti hlasu svého svědomí, který není s požadavkem v souladu?*

*Jaké důsledky může mít pro člověka překročení hranice vlastní morality?*

S ohledem na skutečnost, že toto téma je svojí podstatou filosofické, resp. teologické a etické, je nutné provést reflexi daného problému na bázi studia odborných domácích a zahraničních zdrojů. Studovaný text bude podroben kritickému myšlení a komparaci.

V první kapitole bude objasněn vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti sociální práce a představím zákonnou úpravu tohoto vztahu vyplývající z aktuální podoby příslušných zákonů ČR. S ohledem na zvolené téma dále objasním základní význam etiky v sociální práci, resp. jaký je vztah mezi etikou, etickým kodexem a jejich aplikací v sociální práci.

Ve druhé kapitole se zaměřím na postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli jako člověka, který je morální bytostí, a pokusím se definovat samotnou hodnotu práce jako zaměstnání. Představím ho jako morální bytost, které přísluší důstojnost a práva spojená s jeho ochranou v roli zaměstnance. Zaměřím se na otázku svědomí, resp. odpovědnosti člověka a vlivům působícím na jeho rozhodování. Kromě toho věnuji pozornost dalším důležitým předpokladům, kterými je rozhodování člověka ovlivňováno, byť si to jedinec nemusí mnohdy ani uvědomovat, tj. materiálně beze smyslu a spirituální rozměr člověka.

V rámci vymezení těchto pojmů si v průběhu kapitoly položí etické otázky, na které se pokusím odpovědět pomocí zjištěných skutečností.

*Do jaké míry musíme být v roli zaměstnance poslušní a převzít odpovědnost za něco, s čím nejsme vnitřně v souladu?*

*Jsme připraveni na následky neuposlechnutí požadavku zaměstnavatele?*

*Jak to odůvodnit před zaměstnavatelem pokud jsou primární hranicí svědomí a naše hodnoty?*

*Jaké následky by mohlo mít rozhodnutí učinit zadaný úkol i přes vnitřní námitky?*

Ve třetí kapitole bude rozvíjena etické reflexe s ohledem na vybrané příklady z praxe, které dokumentují konflikty svědomí, do kterých se zaměstnanec ve vztahu ke svému zaměstnavateli může dostat. Primárně vymezím etické dilema jako takové. Poté je dám do kontextu s pracovněprávním vztahem. V další části se budu věnovat konkrétním dilematům a jejich řešení z pohledu zaměstnance. V druhé polovině kapitoly se zaměříme na možné následky kolize svědomí.

V závěru nashromážděné informace podrobím kritické etické reflexi, ze které by měly vyplynout odpovědi na otázky, jež jsou specifikovány v rámci cílů práce.

# 1 Legislativní vymezení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v sociální práci a vymezení jeho etického rámce

Účelem první kapitoly je definovat sociální práci a objasnit pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti sociální práce, dle příslušných zákonů platných v České republice. Zaměřím se na objasnění pojmu „etika“ a významu etiky v sociální práci.

## 1.1 Sociální práce – vymezení, cíle a její podoby

Existuje řada definic sociální práce. Pro účely této práce je nejužitečnější definice O. Matouška:

*„Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. ... Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. ...“<sup>1</sup>*

Předložená formulace mimo jiné zdůrazňuje úzkou souvislost sociální práce s otázkou lidských práv, společenské spravedlivosti a solidarity. Na sociální práci lze přitom nahlížet ze dvou pohledů. V **úzkém slova smyslu** se sociální práce zaměřuje na kontakt s klientem, rodinou, skupinou či komunitou. Tento kontakt se zde chápe jako způsob sociálního diagnostikování a sociální terapie. Účelem terapeutického působení je ovlivnit, popřípadě usměrnit klienty ve smyslu jejich přístupu v oblasti postojů k situaci, v níž se nacházejí a způsobu jejího řešení. V **širším slova smyslu** lze sociální práci popsat jako sociálně technické opatření. Ve své podstatě to znamená realizaci, organizování, posuzování a kooperaci s odborníky z působností v oblasti práce s člověkem, např. zdravotnická zařízení apod.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 11 (dále jen jako *Metody a řízení*).

<sup>2</sup> Srov. NOVOTNÁ, J. *Teorie sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vspj.cz/ISBN/Skripta%20-%20V%C5%A0PJ/Teorie%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce%20-%20Jana%20Novotn%C3%A1.pdf>> s. 5-6.

Určité **cíle** sociální práce, kterých se chce v rámci možností v daném státě dosáhnout, se řídí primárními pilíři (solidarita, důstojnost, spravedlnost a lidská práva). Zde je velmi vhodné si uvědomit, že cíle sociální práce jsou tvárné z hlediska daného státu, v němž je realizována, a příslušných zákonů. Není možné sestavit seznam cílů sociální práce v globálním měřítku. Z toho vyplývá, že každý stát se pokouší uzpůsobit realizaci a následné poskytování služeb tak, jak je vnímána poptávka ze strany lidí/klientů. Stanovení cílů ovlivňují faktory jako je kultura či historická tradice. Cíle, jak jsou koncipovány a realizovány v jedné kultuře, nemusí být vnímány jako potřebné ve druhé. Lze tedy říci, že sociální práce je z tohoto důvodu tvárná a nemůže být hodnocena nadčasově.<sup>3</sup>

Na základě komparace textů Matouška (2003; s. 11 - 14) a Novotné (2014, s. 1 - 9) se pokusíme definovat **praktické cíle sociální práce**. Před jejich vymezením zmíním úrovně, na kterých se mohou realizovat.

**a.) Mikroúroveň sociální práce** – case work (případová sociální práce) – klient/pracovník – podpora klienta v rozvoji kompetencí, aby se vyrovnával se svými problémy.

**b.) Mezoúroveň** – sociální práce s rodinou či menší skupinou.

**c.) Makroúroveň** – sociální práce s organizacemi, komunitami či velkými skupinami.<sup>4</sup>

### **Příklady praktických cílů sociální práce v ČR:**

1. Vymezení oblastí, v nichž by se sociální práce realizovala.
2. Podpora ke svépomoci – podporovat dovednosti a schopnosti klienta či jiné cílové skupiny řešit svoji situaci, umožnit mu rozvoj.
3. Kontakt – dostupnost organizací, které klientovi pomohou s řešením.
4. Podpora systémů, které pomáhají klientům s řešením jejich situací, tak aby fungovaly efektivně.
5. Podpora státní sociální politiky, která bude pomáhat vytvářet podmínky pro výše zmíněné body.

---

<sup>3</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení*, s. 12-14.

<sup>4</sup> Srov. NOVOTNÁ, J. *Teorie sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vspj.cz/ISBN/Skripta%20-%20V%C5%A0PJ/Teorie%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce%20-%20Jana%20Novotn%C3%A1.pdf>> s. 8-9.



Po stručném objasnění pojmu sociální práce a jejich cílů, je třeba poukázat také na základní podoby, resp. **metody sociální práce**. Dělí se podle zaměření na základní a dle cílové skupiny. Do základního dělení spadá: případová práce, komunitní práce a práce se skupinou. Rozdělení dle cílové skupiny vypadá následovně: práce s jednotlivcem, skupinou, komunitou, rodinou, věkovou skupinou či skupina, kterou stmeluje totožná nepříznivá sociální situace. Sociální práce se v rámci pomoci výše zmíněným cílovým osobám realizuje formou sociálního poradenství, poskytováním sociálních služeb a sociální prevencí.<sup>5</sup>

Místem realizace sociální práce může být státní či nestátní sektor. V oblasti státní správy se jedná primárně o rozhodovací a výkonnou moc, práce je zaměřena spíše byrokraticky - např. procesování výplaty dávek státní sociální podpory, podání návrhu na pomalé či rychlé předběžné opatření. Tato forma návrhu je využívána hlavně orgány sociálně právní ochrany dětí v nutných případech. Naproti tomu v nestátní neziskové organizaci jsou financovány z projektů, od sponzorů či plateb svých uživatelů. Sociální práce v nestátní neziskové sféře vystupuje převážně jako sociální prevence, tj. mohou být více flexibilní v nabídkách poskytování služby cílové skupině, volnočasové aktivity sloužící jako prevence rizikových skupin apod.<sup>6</sup>

## 1.2 Legislativní vymezení pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v ČR

**Pracovněprávní vztah** je společenský vztah, ve kterém vystupují jeho subjekty<sup>7</sup>, které jsou nositeli subjektivních práv a povinností dle platného pracovního práva. Obecně respektovaným kritériem v rozlišení pracovněprávního vztahu je objekt<sup>8</sup> tohoto vztahu:

- **individuální** pracovněprávní vztah vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dle platné české legislativy. Nazývá se závislou prací

<sup>5</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol., *Metody a řízení*, s. 11-14.

<sup>6</sup> Srov. *Vybrané metody sociální práce – skripta* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/joomla/images/dokumenty/ss/skripta/met.pdf>> s. 6 – 12.

<sup>7</sup> Subjekty pracovněprávního vztahu rozumíme účastníky tohoto vztahu – tj. zaměstnavatel a zaměstnanec.

**Zaměstnavatel** je druhý subjekt pracovněprávního vztahu. Pojem je definován v § 7 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatelem „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ - §7, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

**Zaměstnanec** je jedním ze subjektů pracovněprávního vztahu. Jde o častý pojem v mnoha zákonech, např. v pracovním právu, primárně v zákoníku práce, finančního práva (např. zákoně o daních z příjmů, obchodního práva, zejm. obchodním zákoníku). Definice pojmu je v § 6 zákoníku práce, který vymezuje, že „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ - §6, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>8</sup> Objekt pracovněprávního vztahu – předmět, cíl, kvůli kterému subjekty vstoupily do pracovněprávního vztahu.

(zaměstnáním). Individuální pracovněprávní vztah se dělí na *základní* (prostřednictvím pracovněprávního vztahu se pracovní proces realizuje) či *související* (vytváří podmínky pro uskutečnění základních pracovněprávních vztahů, chrání jej a postihuje, pokud dojde k jejich porušení).<sup>9</sup>

• **Kolektivní** pracovněprávní vztah, tj. interakce mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců (sdružení, odbory). Zákonná úprava v zákoníku práce tohoto vztahu nabyla účinnosti 1. ledna 2007, zákon č.262/2006, Sb., zákoník práce.<sup>10</sup>

Základní principy, jejichž účelem je aplikace předpisů pracovněprávního vztahu jsou specifikovány v § 1a. Tyto principy jsou svým obsahem normativní a je na ně nahlíženo při aplikaci předpisů upravujících pracovněprávní vztah. Součástí zákoníku práce jsou zásady pracovněprávního vztahu. Mezi ně jsou zařazeny: rovný přístup, zákaz diskriminace zaměstnanců, bezpečnost práce, výplata mzdy a zákonná ochrana role zaměstnance. Kontrola dodržování zásad práce ze strany zaměstnavatelů je prováděna Státním úřadem inspekce práce.<sup>11</sup>

Pracovněprávní vztah vzniká: pracovní smlouvou, volbou (dle zvláštních stanov) či jmenováním (dle §33 odst. 3 zákoníku práce). Splněním jednoho z těchto tří způsobů vzniku pracovněprávního vztahu se jedinec stává zaměstnancem.

**Zaměstnání** je společností vnímáno jako postavení člověka na trhu práce a legislativně je ukotveno v zákoníku práce. Je ovšem vhodné poukázat i na další právní prameny: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zde se práce definuje jako povolání,

---

<sup>9</sup> Srov. Pracovněprávní vztah [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.htm>>.

<sup>10</sup> Další právní úpravy zákona: Novelizován byl zákonem č. 585/2006 Sb., zákonem č. 181/2007 Sb., zákonem č. 261/2007 Sb., zákonem č. 296/2007 Sb., zákonem č. 362/2007 Sb., Nálezem Ústavního soudu vyhlášeném pod č. 116/2008 Sb., zákonem č. 121/2008 Sb., zákonem č. 126/2008 Sb., zákonem č. 294/2008 Sb., zákonem č. 305/2008 Sb., zákonem č. 382/2008, Sb., zákonem č. 320/2009 Sb., zákonem č. 326/2009 Sb., zákonem č. 286/2009 Sb., zákonem č. 306/2008 Sb., zákonem č. 347/2010 Sb., zákonem č. 427/2010 Sb., zákonem č. 73/2011 Sb., zákonem 180/2011 Sb., zákonem č. 185/2011 Sb., zákonem č. 341/2011 Sb., zákonem č. 364/2011 Sb., zákonem č. 365/2011 Sb., zákonem 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 429/2011 Sb., ve znění zákonů č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., se zapracovanými změnami dle vyhlášky 435/2013 Sb., a ve znění zákonů č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb. a č. 250/2014 Sb. a se zapracovanými změnami dle vyhlášky č. 328/2014 Sb. a ve znění zákona č. 205/2015 Sb., ve znění zákona č. 298/2015 Sb.

– **odkaz čerpání:** *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online]. poslední aktualizace: 05. 10. 2016. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001>>.

<sup>11</sup> Srov. Tamtéž.

jehož výkon předpokládá odbornou a další způsobilost praktikovanou pracovními činnostmi.<sup>12</sup>

V definici zaměstnání došlo 1. ledna 2014 k upřesnění podstaty zaměstnání, to je nyní chápáno jako: *"...činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravující daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny"*.<sup>13</sup>

Další legislativní vymezení se nachází v § 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Dle tohoto paragrafu se jedná o právní vztah, ve kterém je práce, pracovní nebo odborná činnost vykonávána zaměstnanci.<sup>14</sup>

Na základě porovnání několika zde uvedených zdrojů, lze za zaměstnání považovat činnost, která nás zaměstnává. Zabýváme se jí a odměnou za toto odvedené konání je výdělek (mzda), díky kterému získáme prostředky na náklady spojené s živobytím. Zaměstnání chápeme jako závislou činnost pro nějakého zaměstnavatele – firmu, společnost – který je naším nadřízeným a nese právní i obecnou odpovědnost za chyby, jež může člověk v roli zaměstnance udělat.<sup>15</sup>

### 1. 3 Etika

Prvotně je třeba si uvědomit, že člověk se na rozdíl od zvířete nejen nějak chová, ale i se nějak chovat „dokáže“, tzn., že o svém jednání může rozhodovat na základě svobodného uvažování za pomoci rozumu. Etika předkládá člověku schopnost posuzovat sebe sama ve svých předešlých i budoucích jednáních a poskytuje kritický náhled na sociální standardy a normy, jež jím jsou přijímány při jednání a díky nimž je utvářena morálka jedince.<sup>16</sup>

Člověk je člověkem a chová se tak pouze a jedině v interakci s druhými lidmi - jednání funguje na bázi vzájemného interaktivního působení jeden na druhého a vychází ze svobodného rozhodnutí, považujeme se vzájemně odpovědní za naše činy.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup>Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění.

<sup>13</sup> *Zajímavosti definice zaměstnání*. [online]. [cit. 07. 01. 2014]. Dostupné na WWW: <<http://www.profactum.cz/zajímavosti/definice-zamestnani>>.

<sup>14</sup>Srov. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>15</sup> Srov. *Povolání, zaměstnání, pracovní pozice a profese*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>>.

<sup>16</sup> Srov. Skripta z předmětu *Teologicko-etická kritéria v sociální práci 1*. TF. (dále jako *TESO v SP 1*)

<sup>17</sup>Srov. ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*, s. 9.

Za účelem reflexe etického rozměru je vhodné nejdříve dostatečně pro naše účely definovat etiku, která je charakterizována jako vědní disciplína, filosofická či teologická.

Předmětem etiky, která pochází od Aristotela (*Etika Nikomachova*), je zkoumání étosů (z latinského „*ethos*“ – mrav)společnosti, norem (správná pravidla) lidského chování a vydařené praxe. Zabývá se tedy „*zkušeností vydařené praxe*“, principy a hodnotami, tzn. proměnných faktorů, které ovlivňují naše jednání v praxi.<sup>18</sup>

Součástí definování souvisejících pojmů v rámci tématu jsou:

**Mravnost** – kvalita mravnosti je posuzována dle kompatibility jednání se sociálními zvyklostmi. Měřítkem mravnosti je sociální étos s příslušnými zákony, platný v dané společnosti.<sup>19</sup>

**Morálnost** – jedná se o kompatibilitu svědomí jedince a jeho jednání, bez ohledu na obsah, jejím měřítkem je jedincovo svědomí.<sup>20</sup>

**Morálka** – její chápání je úzce propojeno s kulturou, politikou a komplexní kontinentální analýzou.<sup>21</sup> V oblasti morálky („*mos*“ – požadavek a správné jednání) jde o hodnocení lidského jednání z hlediska dobra a zla v kontextu se svědomím jedince.<sup>22</sup>

Morálku lze brát jako soubor příkazů, tradic, zvyklostí a zkušenostního chování, na jehož základě se člověk rozhoduje tak, aby jeho jednání bylo uznáno za morálně dobré. Skrze výchovu se členům společnosti předávají vzorce takového jednání a ty mají normativní charakter, vycházející z úcty a vzájemného respektu během interakcí členů společnosti<sup>23</sup> – jedná se o utváření tzv. morálního vědomí. Kromě morálního vědomí existuje ještě morální praxe, která je v podstatě samotné jednání.<sup>24</sup>

Etika je v podstatě reflexí morálky a morálka žije etiku a dohlíží na dodržování morálnosti jednání. Etika není soudce, nýbrž dává potřebný vhled do takového

---

<sup>18</sup> Srov. Tamtéž, s. 14.

<sup>19</sup> Srov. *TESO v SP I*, s. 3.

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 3.

<sup>21</sup> Srov. *Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení*. [online]. Dostupné na WWW: <[http://petrotahal.cz/file/Profesni\\_etika\\_pro\\_kompetentni\\_pracovniky\\_socialnich\\_zarizeni.pdf](http://petrotahal.cz/file/Profesni_etika_pro_kompetentni_pracovniky_socialnich_zarizeni.pdf)>

<sup>22</sup> Morálku dle její definice je potřeba odlišit od pravidel zdvořilosti – morálka se zabývá otázkami složitějšími a závažnějšího charakteru. Aplikace morálky v lidském jednání není soudně vymahatelné. Její porušování či nedodržování v sociální interakci nelze soudně trestat, ani ji vymáhat.

Srov. OBLOUK, M. *Morálka a mravnost*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://slideplayer.cz/slide/3004457/>> s. 2

<sup>23</sup> Srov. MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika v kontextu sociální a pastorační práce*, s. 42 (dále jen jako *Teologická etika*).

<sup>24</sup> Srov. *Etika v sociální práci*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://granty.vrsers.cz/socialnisluzby/wp-content/uploads/2010/11/Etika-v-socialni-praci.pdf>> s. 6-7.

chování, které by se dalo označit za morální. Každý člověk by měl umět rozeznat, co je dobré a co je nevhodné, špatné. Při tomto posuzování má zodpovědný jedinec na zřeteli nikoli pouze povědomí o mravních normách, ale také by s nimi měl být jedinec vnitřně v souladu a měly by být zvnitřněny v něm samotném, což je u každého jedince individuální s ohledem na jedinečnost (biologické, sociální a hodnotové faktory). V etice se vychází ze schopnosti člověka rozeznat, co je dobré a co špatné (viz pojem morálka). Kromě toho také etika kalkuluje s faktem, že člověk je jednoznačně etická bytost.<sup>25</sup>

Jde o aplikaci normativní etiky, tzv. normování – tzn., že člověk jedná podle vzorů a správnosti požadavku - poskytuje schopnost prozkoumávat normy, jež jsou námi přijímány jako samozřejmé a kriticky je hodnotit, popřípadě přehodnotit jejich samozřejmost v naší práci.<sup>26</sup> Příklad – příkázání „Nezabiješ“ – je nesprávné zabít člověka. Toto tvrzení se odvolává na ochranu života, otázku lidského života a štěstí.

V propojení etiky a sociální práce je důležité si uvědomit, že etika je považována za jednu z hlavních věd utvářející kvalitu sociální práce. Dává možnost kritického náhledu na sociální práci a zohlednění vhodného jednání, s odkazem na schopnost náhledu na sociální standardy a normy dané společností. Zprostředkovává možnosti v přístupu a jednání zaměstnanců ve sféře sociální práce, např. odstoupení od případu, návrh eticky přijatelné hypotézy v rámci řešeného a zásadové vyhodnocení s ohledem na hranice a kompetence pracovníka.<sup>27</sup>

Za klíčové se v interakci mezi etikou a sociální prací považuje sebedepochopení hlubších sfér jedince a podstaty sociální práce. Jedinec v roli zaměstnance v oblasti sociální práce by měl být ukotven v otázce etiky, morálky a měl by mít povědomí o své individuální odpovědnosti.<sup>28</sup>

### **1. 3. 1 Etický rozměr v sociální práci**

V současnosti je propojení etiky a sociální práce diskutovanou oblastí. Sociální práce se zabývá péčí o potřebné lidi a každý takový případ obsahuje morální aspekty.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Srov. BERAN, A. *Etika – úvod*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/beran/docs/kr3s/etikauvod.pdf>>, s. 2.

<sup>26</sup> Srov. ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*, s. 7-9.

<sup>27</sup> Srov. FISCHER R., MILFAIT R. a kol. *Etika pro sociální práci*, s. 18-19.

<sup>28</sup> Srov. TESO v SP I., s. 12-14.

<sup>29</sup> Srov. NEČASOVÁ, *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 8-9.

Důležitost etiky v sociální práci vychází ze samotné podstaty a hodnot sociální práce, tj. z faktu, že sociální práce má své kořeny postavené na hodnotách demokracie, lidské důstojnosti a lidských právech.<sup>30</sup>

Copak by mohla být práce zaměřená na pomoc lidem v obtížných životních situacích bez etického rozměru? Samotné dějiny sociální práce ukazují neoddelitelnost sociální práce a etiky prostřednictvím definování hlavních dějinných pilířů práce s potřebnými. Už v židovsko-křesťanské tradici sociální práce se objevuje pomoc bližnímu svému a bratrská láska. V osvícenství je důraz kladen na hodnoty lidské důstojnosti a humanity i úcty k životu. V současné společnosti lze identifikovat jednotlivé historicky utvořené morální východiskové koncepty v efektivní sounáležitosti. I dějiny sociální práce nám tedy jasně ukazují, že není možné oddělit sociální práci a etiku – a to už od jejího počátku.<sup>31</sup>

Jako primární v součinnosti etiky a zaměstnance v sociální oblasti by měla být ochrana výše uvedených hodnot, kvality poskytovaných služeb, eticky dobrého jednání apod.

Za nejčastěji zmiňovanou aplikaci etiky v sociální práci se považuje profesní etika, zpracovávání etických dilemat a etické kodexy.

Profesní etika je odnoží moderního dělení etiky. Zabývá se hodnotami, přístupy, pilíři, dovednostmi a pravidly (normami). Tyto uvedené atributy pomáhají k formaci jednání člověka v roli zaměstnance.<sup>32</sup>

Ve své podstatě má v sobě zakomponován étos výkonu profese. Étos je obecně v etice chápán jako objektivní souhrn mravních norem a normativních obsahů. Tyto normy, tradice a obsahy jsou platně uznávány v dané společnosti, „... *i s ohledem na určité sociální role a odpovídající zvláštní skupiny (např. étos lékaře, sociálního pracovníka, učitele, soudce...); a subjektivně postoj a smýšlení, mravní charakter jedince.*“<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> *Etický kodex – Etika v sociální práci - principy* [online] Dostupné na WWW:<file:///C:/Users/Nikola/Downloads/eticky-kodex%20(1).pdf>.

<sup>31</sup> Srov. BOSÁ, M. *Bez etiky niet (klinickej) sociálnej práce*, In: Sociální práce, 4/2015. [online]. Dostupné na WWW:<http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=3&clanek=782>.

<sup>32</sup> Srov. MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika*, s. 44-50.

<sup>33</sup> Srov. *Interpretace lidsko-právních fundamentů sociální práce*. [online]. Dostupné na: <http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace\_eticko-lidskopravnich\_fundamentu\_socialni\_prace.pdf> s. 15.

Étos funguje jako ukazatel skutečnosti, že jako zaměstnanec činím rozhodnutí ve dvou dimenzích - odborné a morální. Naše rozhodování v roli zaměstnance je ovlivňováno znalostmi z oboru, přístupy k řešení problému a také vnitřní morálkou.<sup>34</sup>

Ve věci profesní etiky je z povahy zaměření práce zřejmé, že primárně byla pozornost zaměřena na étos povolání v oblasti sociální práce, potažmo sociální pracovníky. Atributy pro výkon profese z hlediska etiky jsou následující:

- Požadovaná kvalifikace.
- Postavení profese ve společnosti.
- Definování vztahu mezi klientem a profesionálem.<sup>35</sup>

Étos povolání v souvislosti se sociální prací má zobrazit jednání zaměstnance v roli odborníka „... v jeho morálním významu a objektivně zavázat subjektivní svědomitost.“<sup>36</sup>

**Kodexy**<sup>37</sup> (lat. Codex = zákoník) jsou součástí charakteristik profese.<sup>38</sup> Jde o primární prolnutí étosu povolání do profesní etiky. Jsou zpracovány profesní asociací. Kodex lze popsat jako shrnutí etických norem, které jsou pro pracovníky daných profesí klíčové. Jsou také transformací norem, hodnot a přání v konkrétní požadavky dané profese.<sup>39</sup>

Kodexy mají svou genezi, nicméně neměnný zůstává jejich základ. Jsou vyjádřením dané profese, její identity, poslání, slouží jako měřítko správného výkonu profese a nesou v sobě odkaz na morálku společnosti.<sup>40</sup>

Při zvažování vhodnosti aplikace etiky v sociální práci je nutné zmínit skutečnost, že kodexy jsou brány za obecný soupis možných etických problémů, s nimiž se sociální

---

<sup>34</sup> Srov. MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika*, s. 46.

<sup>35</sup> Prezentace PPT: Sociální služby: Implementace ICT do výuky. *Etika*. [online]. Dostupné na WWW: <[http://zameklomnice.cz/pdf/implementace/docs/3\\_rocnik/SOS/SS/etika.pp](http://zameklomnice.cz/pdf/implementace/docs/3_rocnik/SOS/SS/etika.pp)>.

<sup>36</sup> Srov. MILFAIT, R. *Teologická etika*, s. 46.

<sup>37</sup> Z historického hlediska nejde o žádnou novinku. V minulosti existovalo relativně velké množství kodexů: cechovní, Hippokratova přísaha (ta je stále platná), Desatero... apod.

<sup>38</sup> Další charakteristiky profese dle Greenwooda:

- systematická teoretická základna;
- autorita profese vzhledem ke klientům;
- autorita uznávaná komunitou;
- kultura profese;
- etický kodex.

<sup>39</sup> Srov. *Profesní etika*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://deutsch-kgb.wz.cz/soubory/profesnetikakgb.htm>>.

<sup>40</sup> Srov. MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika*, s. 90-93.

pracovníci mohou během své praxe setkat a poskytují obecně platné etické náhledy a možnosti, jak tyto skutečnosti řešit.<sup>41</sup>

Vymezení problémů profese a popis řešení je pro pracovníky dobrou prevencí či nabídkou eticky přijatelných východisek z dilemat. Reguluje tak možnost chaotických přístupů ke vzniklým problémům. Rozlišení působení kodexů:

- Vnitřní působení, tzv. **In působnost** - legitimace eliminování těch, kteří se v dané profesi neřídí jejími pravidly; důležitou roli mají etické komise.
- Vnější působení, tzv. **Out působnost** - etický kodex se podílí na utváření vnější fasády profese pro veřejnost.<sup>42</sup>

Faktickým důkazem aplikace etiky v sociální práci na území ČR je bezesporu Etický kodex sociálních pracovníků, z kterého mohou čerpat interní kodexy organizací. Kodex českých sociálních pracovníků vznikl v roce 1995 (v roce 2006 došlo k jeho aktualizaci) za účelem nastavení hodnot, zásad jednání v profesním či institucionálním kontextu. Byl sepsán Společností sociálních pracovníků a jednalo se o deklaraci záměru etické a profesní podpory.<sup>43</sup>

Etický kodex sociálních pracovníků ČR v podstatě obsahuje principy a standardy jednání v rámci profese – dá se tedy vypovědět, že kodex slouží jako etická reflexe profesního étosu a je vhodné se nad jeho obsahem kriticky zamyslet a nechat se inspirovat k mravnímu profesnímu přístupu.<sup>44</sup>

Etický kodex popisuje etické oblasti, které by měl sociální pracovník ze své pracovní pozice respektovat. Z hlediska zaměření diplomové práce jsou relevantní především ta ustanovení etického kodexu, která vymezují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem:

---

<sup>41</sup> Srov. *Etický kodex sociálních pracovníků*. [Online]. Dostupné na WWW: <[http://is.muni.cz/th/182582/pdf\\_m/Poradensky\\_system\\_-\\_Priloha\\_1.pdf](http://is.muni.cz/th/182582/pdf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf)>.

Celý „Etický kodex sociálních pracovníků“ je uveden v přílohách coby „Příloha I.“

<sup>42</sup> *Profesní etika*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://deutsch-kgb.wz.cz/soubory/profesnietikakgb.htm>>

<sup>43</sup> Srov. *Sešit sociální práce*, č. 4, 2015, s. 7 [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/23241/4ssp.pdf>>.

<sup>44</sup> Srov. *Interpretace etických a lidsko-právních principů v etických kodexech sociálních pracovníků*. [Online]. Dostupné na: <[http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace\\_eticko-lidskopravnych\\_fundamentu\\_socialni\\_prace.pdf](http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace_eticko-lidskopravnych_fundamentu_socialni_prace.pdf)> , s. 11-12.



**„2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli**

2. 2. 1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2. 2. 2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2. 2. 3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.“<sup>45</sup>

Jak z kodexů vyplývá, jeho hlavním záměrem je ochrana norem, standardů a v neposlední řadě hodnot sociální práce a zaměstnanců v této oblasti. Domnívám se, že výše prezentované souvislosti by měly sloužit jako nástroj pro eticky kvalitní výkon profese. Zvláště s odkazem na mnohdy nehledané eticky přijatelnější postupy v rámci řešení, u kterých je podezření, že nejde primárně o udržení kvality nabízené služby, ale o pouhé splnění profesní povinnosti.

*„Spojení etiky a sociální práce může přinést osvobozující a radostnější vhled do problémů sociální práce především v souvislosti se znalostí dalších disciplín – např. s právními a lidsko-právními principy. V základě tohoto spojení etiky a sociální práce však musí stát povědomí o charakteristických požadavcích na eticky zajímavé jednání, které bude vycházet z každodenní lidské zkušenosti. Z nich pak bude patrná podpůrná role etiky při řešení dilemat v sociální práci.“<sup>46</sup>*

Z dosud popsaného lze součinnost etiky a sociální práce brát jako vzájemnou kooperaci. Etika dává sociální práci náhled na kořeny a cíle lidského jednání a sociální práce může poskytnout praktické zkušenosti k etické reflexi v oblasti zdařilého lidského života. Etika je následně může vhodně zařadit do nalézání hodnot a norem. Další pomocí ze strany etické reflexe je výše zmíněný příspěvek pro zodpovědné prosazování hodnot a norem v konkrétních situacích. Pomáhá sloužit k ujasnění aspektů, jež je

<sup>45</sup> *Etický kodex sociálních pracovníků.* [online]. Dostupné na: <[http://is.muni.cz/th/182582/pedf\\_m/Poradensky\\_system\\_-\\_Priloha\\_1.pdf](http://is.muni.cz/th/182582/pedf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf)>.

Celý „Etický kodex sociálních pracovníků“ je uveden v přílohách coby „Příloha I.“

<sup>46</sup> FICHER, O. *Etika jako cesta k radosti ze sociální práce.* [online] Dostupné na WWW: <[https://is.jabok.cz/do/JA10/954367/955288/955399/Etika\\_pro\\_socialni\\_praci\\_-\\_sylabus.pdf](https://is.jabok.cz/do/JA10/954367/955288/955399/Etika_pro_socialni_praci_-_sylabus.pdf)> s. 10

vhodné a potřebné si uvědomit v případě řešení konfliktních situací, aby šlo o rozhodnutí eticky zodpovědné.<sup>47</sup>

### **1.3.2 Role etického kodexu pro podobu vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v sociální práci**

Roli kodexu ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti sociální práce lze definovat jako doporučení řádného jednání v rámci svého zaměstnání. Jako rizikové se vnímá, že Etický kodex sociálních pracovníků, potažmo další etická doporučení v rámci profesní role, není nadřazen vnitřním předpisům zaměstnavatele. Neexistuje státní kontrolní orgán, jenž by se zabýval porušováním kodexu, a tím hrozí riziko, že pro zaměstnance bude mít tento kodex pouze formální charakter.<sup>48</sup>

Nicméně každá profesní komunita dohlíží na závaznost svého kodexu. Postihy za nedodržování se mohou lišit. Primární je při sankcionování udržet odraz profesního étosu.<sup>49</sup>

To ovšem nemůže mapovat skutečnost zvnitřnění podstaty kodexu zaměstnanci. Pro hodnotný výkon role zaměstnance se klade důraz na přijetí a pochopení podstaty etických kodexů, standardů a hodnot dané profese. Bez přijetí podstaty kodexu se pro zaměstnance stává pouze formální součástí dané profesní role. Pokus o slepé následování doporučení a hodnot vyplývajících z kodexů, s nimiž nejsme ztotožnění, ve své podstatě odporuje myšlenkám mravní způsobilosti a etické reflexe. Důvodem tohoto tvrzení je skutečnost, že pouhé dodržování norem, předpisů a doporučení může z hlediska zaměstnance vést k možné devalvací hodnoty poskytované služby.<sup>50</sup>

Jak z popisu sociální práce vyplývá, jedná se o profesi, která stojí na interakci mezi více lidmi a jejich prostředím. Sociální práce je profesí, která pracuje se znalostmi o sociálních systémech a lidském jednání. Dalšími upozorněními vhodnosti aplikování etických kodexů jsou velká témata sociální práce<sup>51</sup> a z nich vyplývá důležitost poznání a

---

<sup>47</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SP I*, s. 6-8.

<sup>48</sup> Srov. JANEBOVÁ, R. Otázky k profesionalizaci sociální práce, In: *Práce a sociální politika*, č. 4., 2005. [online]. Dostupné na: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3744/PSP\\_04\\_05\\_sm.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3744/PSP_04_05_sm.pdf)>, s. 4.

<sup>49</sup> Srov. *Hodnoty v sociální práci*. [online]. poslední aktualizace: 04. 07. 2015, 11:14. Dostupné na WWW: <<https://amos.ukf.sk/mod/page/view.php?id=8594>>.

<sup>50</sup> Srov. *Interpretace lidsko-právních fundamentů sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: < [http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace\\_eticko-lidskopravnich\\_fundamentu\\_socialni\\_prace.pdf](http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace_eticko-lidskopravnich_fundamentu_socialni_prace.pdf)>, s. 12-14.

<sup>51</sup> Bude rozpracováno v kap. 3.

uvědomění si etiky, potažmo etických kodexů v práci v sociální sféře, jelikož tyto prvky umožňují udržet si v roli zaměstnance etickou reflexi v případě konfliktů či dilemat.<sup>52</sup>

Důležitost kodexů ovšem neznamená, že nevyžadují pravidelnou etickou reflexi, ale vyvíjí se dle příslušné profese. Role etických kodexů v sociální práci můžeme shrnout coby doporučení systematicky vztažené k normám, výkonu povolání, interpersonálnímu a individuálnímu chování. Primárně je člověk veden k respektu lidské důstojnosti a spravedlnosti sociální (nejpodstatnější morální principy).<sup>53</sup>

#### 1. 4 Shrnutí

- Cílem této kapitoly bylo vymezit oblasti spojené s tématem, definovat příslušné pojmy a vzájemnou spjitost mezi nimi.
- Sociální práce je společenskovední disciplínou, v níž je patrná úzká propojenost mezi klíčovými etickými otázkami. Naznačují to i čtyři pilíře, kterými se sociální práce řídí: lidská práva, solidarita, důstojnost a společenská spravedlnost. Působišťem sociální práce může být jak státní, tak nestátní sektor. V obou těchto sektorech využívá sociální práce k pomoci potřebným lidem tzv. metody sociální práce. Tato pomoc se realizuje formou poskytování sociálních služeb, sociálního poradenství (základní/odborné) a sociálních prevencí. Cíle sociální práce jsou proměnné v čase a v příslušné kultuře. Z toho plyne, že cíle, jak je koncipuje jeden stát, nemusí druhý stát vnímat jako potřebné a cílí na jinou oblast.
- Pracovněprávní vztah byl definován dle legislativy jako společenský vztah, v němž se pohybují subjekty (zaměstnavatel/zaměstnanec) mající práva a povinnosti dle platného pracovního práva. Pracovněprávní vztah je založen pracovní smlouvou, volbou či jmenováním – splněním jednoho z těchto způsobů získá jedinec roli zaměstnance.
- Etika je vnímána jako filosofická či teologická vědní disciplína. Jejím předmětem je zkoumání étosů norem, společnosti lidského jednání a vydařené praxe. Etika poskytuje člověku možnost posuzovat sebe samého ve svých předešlých i budoucích jednáních. Umožňuje kritický náhled na

---

<sup>52</sup> Srov. *Interpretace lidsko-právních fundamentu sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: <[http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace\\_eticko-lidskopravnich\\_fundamentu\\_socialni\\_prace.pdf](http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace_eticko-lidskopravnich_fundamentu_socialni_prace.pdf)>, s. 12-14.

<sup>53</sup> Srov. Tamtéž, s. 12-14.

sociální standardy a normy, jež jsou jím přijímány při jednání. Pojmy spojené s etikou jsou – mravnost, morálnost a morálka.

- Etika a sociální práce jsou skutečně navzájem propojené obory. Propojení je patrné v aplikaci profesní etiky, hodnot a etických kodexů v sociální práci. Etické kodexy se vyvíjí dle geneze dané profese i organizace. V kodexech zaznívá odkaz na respekt k lidské důstojnosti a spravedlnosti. Ve vztahu k pracovněprávnímu vztahu např. Etický kodex sociálních pracovníků definuje, že sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vůči zaměstnavateli a zavazuje se ke spolupůsobení při vytváření podmínek, které umožní uplatňovat další závazky z kodexu. Ostatní kodexy příslušných organizací mají v etických kodexech např. vepsáno, že zaměstnanec se plně ztotožní s hodnotami dané organizace. Pro samotného zaměstnance i udržení kvality sociálních služeb je proto velmi důležité, aby byl zaměstnanec s kodexem v souladu, měl jej zvnitřen a nebyl pro něj pouze dokumentem.

## 2 Člověk jako morální bytost v roli zaměstnance

Cílem druhé kapitoly je pohled na pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V první řadě uvedu definici člověka jako morální bytosti. Další linií je práce s pojmy, které mají vliv na rozhodování. Jedná se o vnitřní faktory, které jedince ovlivňují v roli zaměstnance a do jisté míry ho formují.

V úvodu kapitoly se pokusím vymezit hlubší hodnotu práce jako zaměstnání a prostřednictvím odborné literatury dokázat spojitost se saturací lidských potřeb skrze práci.

V další části se budu věnovat otázce důstojnosti a s ní spojenými právy v pracovněprávním vztahu. Důstojnost tvoří neodlučitelnou součást člověka jako morální bytosti. S ohledem na to, že v roli zaměstnance je člověk, je propojení s tématem logické. Svědomí je další částí kapitoly a k němu jsou vztaženy otázky spojené s rolí zaměstnance.

### 2.1 Člověk jako morální bytost

Ze své přirozenosti jsou lidé morálními bytostmi. Tato zakotvenost má svůj původ v racionalitě člověka. Člověk je ze své podstaty racionálním tvorem, který se od ostatních zvířat liší svou společenskostí, morálností a racionalitou. Z toho lze vyvodit, že každý člověk by tedy měl činit racionální rozhodnutí, ne pudová.<sup>54</sup>

V současné době mnoho lidí cílí svou pozornost k důstojnosti a právům člověka. To je patrné na požadavcích v rozvoji své identity, seberealizace i míru. Člověk dnešní doby si klade otázky jako: *Kým jsem? Kam směřuji?* Skrze odpovědi hledá sebe sama. Na této cestě by si ale neměl klást pouze tyto otázky, ale také by si měl položit základní etické otázky: *Jaký/á mám být? Co mohu učinit?* Odpověď se nachází v zákoně mravnosti. Ten projektuje mravním požadavkem ve svědomí. Z křesťanského pohledu jsou lidé bytostmi s konečnou svobodou. Mají rozum, svobodu a jsou schopni činit rozhodnutí, za která jsou zodpovědní.<sup>55</sup>

Pokud se zaměřím na člověka – morální bytost - zaměstnance, může vyvstat etická otázka: *Co mohu učinit pro to, abych byl/a dobrý/á ve své profesi? Jak se mám správně rozhodovat?*

---

<sup>54</sup> Srov. FERNÁNDEZ, A. *Fundamentální morálka*, s. 34-35.

<sup>55</sup> Srov. *Život z víry*, s. 14-16.

Domnívám se, že odpovědi na tyto otázky zaznívají v každé z níže předložených částí.

## 2. 2. Hodnota práce - práce jako zaměstnání

Hlavní linií této podkapitoly je stručná prezentace chápání samotných hodnot. Poté uvedu pojetí práce v dějinách a budu se věnovat potřebám, které jsou prací saturovány.

*„Hodnoty vytvářejí v člověku všeobecné standardy a ideály, dle kterých hodnotíme naše a jiná jednání, a jsou zdroji všeobecných povinností.“<sup>56</sup>*

Hodnoty procházejí vývojem, utvářejí se během života. Mohou v kontextu role zaměstnance a člověka s vlastním morálním kreditem značně ovlivňovat naše jednání.<sup>57</sup>

Souvislostmi mezi hodnotami a sociální prací se zabývali mnozí odborníci, ať čeští či zahraniční. Za mnohé uvedu dělení hodnot nejvíce vztažených k tématu jedince v roli zaměstnance v sociální práci.

Dle Nečasové jsou hodnoty v sociální práci velmi důležité už jen z podstaty, že neurčují pouze směr sociální práce, interakci mezi pracovníky, zaměstnanci a zaměstnavateli. Jejich důležitost je primárně spojena při hledání řešení etických dilemat.<sup>58</sup>

Další dělení hodnot se považuje za důležité z hlediska uchopení podstaty profesních rolí.

- **osobní** (vnímání hodnot jednotlivce) – pokud se setká sociální pracovník v rámci své profese s konfliktem, jako první nastupuje právě tento druh hodnot. Doporučuje se tyto hodnoty využívat ve své praxi, jelikož poskytují člověku v roli zaměstnance osobitý přístup k řešení zakázky, na základě jeho percepce světa a vlastních zkušeností. Dá se říci, že osobní systém hodnot je nadřazen jiným hodnotovým systémům.<sup>59</sup>

Příklady konkrétních hodnot: opatrnost, důvěra, vstřícnost a vlastní náhled na situaci.

- **legislativní** (normy legislativní) – zákonem dané povinnosti a právo jsou zabudovány v legislativě a fungují jako společenský étos. Do tohoto *étosu* jsou

---

<sup>56</sup> FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*, s. 59.

<sup>57</sup>Srov. KUČEROVÁ, S. *Člověk, hodnoty, výchova: Kapitoly z filosofie výchovy*, s. 45.

<sup>58</sup>Srov. *Hodnoty v sociální práci*. [online]. poslední aktualizace: 04. 07. 2015, 11:14. Dostupné na WWW: <<https://amos.ukf.sk/mod/page/view.php?id=8594>>.

<sup>59</sup> Srov. Tamtéž.

vtažené i hodnoty. Právní normy fungují jako mantinely hraničního jednání. Ve výkladu norem je z etického, potažmo i hodnotového hlediska vhodné přistupovat primárně s náhledem nejen na literu zákonů, ale i na jádro a ducha zákona.<sup>60</sup>

Příklady konkrétních hodnot: spravedlnost a rovnost.

- **organizační** (vnitřní předpisy zaměstnavatele) – pro lepší pracovní výkonnost zaměstnavatelé často konkretizují profesní zaměření organizace a zaměstnanci se zavazují k jejich plnění.<sup>61</sup>

Příklady konkrétních hodnot: výkonnost a zodpovědnost.

- **profesní** – profesní hodnoty mohou vymezovat rysy vztahu mezi člověkem jako pracovníkem v dané profesi a klienty, kolegy či mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nejsou nijak legalizovány, nicméně profesní hodnoty tvoří páteř etických kodexů profese, které utváří profesní étos. Nelze je tedy sice nijak vymáhat, ale předpokládá se jejich osvojení, respektování a dodržování. K těmto bodům nemusí zaměstnanec vždy nutně dojít. Pokud se stane, že se sociální pracovník jako zaměstnanec organizace dostane do konfliktu mezi osobními a profesními hodnotami, je na jeho zvážení, zda na pozici setrvá, např. pokud sociální pracovník vnímá, že to, co se po něm v rámci hodnot organizace požaduje, je v rozporu s jeho osobními hodnotami – morálně pohoršující postup při řešení případu, rozpor v rovině svědomí apod. Z etického pohledu aplikace hodnot v sociální práci a v pracovněprávním vztahu dochází nejčastěji ke střetu profesních (hodnot organizace) a osobních hodnot.<sup>62</sup>

Příklady konkrétních hodnot: mlčenlivost.

Hodnota a význam práce jako zaměstnání se v průběhu dějin mění. Soudobá společnost vnímá práci primárně v kontextu se zaměstnáním. Cílem takto pojaté práce je zabezpečení existence jedince v dané společnosti. Platí přitom, že ekonomika, kultura a společnost stojí na práci. Už od raného věku je dítě formou hry vedeno rodiči k osvojování si a rozvoji dovedností a činností, které se v rámci další geneze vyvíjejí a mohou být využívány ve výkonu profese. V rámci vývoje jedince jsou tyto předpoklady

---

<sup>60</sup>Srov. NEČASOVÁ, M. *Etika sociální práce*, Fakulta sociálních studií MU Brno. [Online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/21887/necasova.pdf>>, s. 7.

<sup>61</sup> Srov. *Hodnoty v sociální práci*. [online]. poslední aktualizace: 04. 07. 2015, 11:14. Dostupné na WWW: <<https://amos.ukf.sk/mod/page/view.php?id=8594>>.

<sup>62</sup> Srov. FISCHER, O., MILFAIT, R a kol. *Etika pro sociální práci*, s. 67.

pro budoucí výkon povolání utvářeny a prohlubovány ve škole – práce ve skupině, role autority a přijímání limitů. I s odkazem na mravní řád práce se považuje za povinnost svědomitě se připravovat na budoucí povolání, které si odpovědně vybereme. Každý jedinec by měl v rámci vlastního vývoje umět zhodnotit své předpoklady pro budoucí povolání. Na základě této reflexe by si měl každý vybrat takovou práci, jejíž požadavky splňuje (vzdělání, schopnosti, hodnoty profese, mravní předpoklad, svědomitost apod.)<sup>63</sup>

Za důležitý zdroj pro porozumění významu práce je v našem kulturním prostoru obecně považována Bible. Bible spojuje práci (i přes její mnohoznačný význam) s požehnáním. V Genesis 1,28 se píše, že člověk by si měl podmanit zemi a toto podmanění se má dít skrze práci. Po vyhnání Adama a Evy z ráje (Genesis 3,17-19) přestala být práce brána pouze jako požehnání. Dostala nádech něčeho „prokletého“ a nutného – je v tom vidět jistá alegorie se současnou společností.<sup>64</sup>

Bible hovoří o práci jako o daru a varuje před zahálkou. Sám Ježíš je prezentován jako řemeslník, pracující člověk. Apoštol Pavel hovoří o nároku na finanční ohodnocení práce. Bible však varuje před tím, aby člověk hledal ve výkonu zaměstnání primární smysl svého života.<sup>65</sup>

Na základě biblických východisek je následně systémově rozvíjen význam práce především v encyklikách papežů. Primárně byla na hodnotu práce zaměřena encyklika *Laborem exercens*. Z hlediska sociálního učení církve, se za prvotní hodnotu ve výkonu práce považuje sám člověk: „... *konečným cílem lidské práce – jakékoli práce člověka, i kdyby byla sebevíc služebná, jednotvárná, podle běžného hodnocení přímo ponižující – zůstane vždycky sám člověk.*“<sup>66</sup>

Z teologicko-etického hlediska není hodnota práce spojována s odměnou (výdělkem) za ni, ale je spatřována v ní samotné, resp. v pracujícím člověku. Je nepopíratelná povinnost finanční odměny. Z etického náhledu na význam výdělečné práce by toto nemělo stačit. Jak bylo řečeno v *Laborem exercens* základní hodnotou práce je sám člověk. Z tohoto přesvědčení vychází etický význam doporučení

---

<sup>63</sup> Srov. PESCHKE, K-H. *Křesťanská etika*. S. 560-561

<sup>64</sup> Srov. *O práci*. Církev bratrská Skalka. [online]. [cit. 24. 10. 2015]. Dostupné na WWW:<<http://cestabliz.cz/o-praci/>>

<sup>65</sup> Tamtéž.

<sup>66</sup> JAN PAVEL II. *Laborem exercens – o lidské práci*.



v kodexech i standardech sociální práce – zaměstnanec by měl přistupovat k práci svědomitě, zodpovědně a vykonávat profesi dle svého nejlepšího vědomí a svědomí.<sup>67</sup>

Práce má nezpochybnitelnou hodnotu i z psychologického hlediska, a to sice v socializaci člověka. Skrze práci se člověk stává součástí společnosti, obohacuje ji, realizuje se v ní a navazuje sociální kontakty. Dle Giddensovy hypotézy má výkon zaměstnání na psychiku člověka důležitý vliv. Práce je pro něj přitažlivá a její ztráta je považována za rizikovou. Zvláště je její vliv patrný v naší seberealizaci, sebehodnocení, sebeuvědomění, rozvoji schopností a znalostí.<sup>68</sup>

Dále se skrze práci saturují přirozené potřeby, jako mít řád, určení společenského statusu a sociální interakce mimo rodinu. Giddens pracoval s šesti kategoriemi, které jsou skrze práci realizovány a jsou pro člověka důležité. Jsou to:

1. **Peníze** – primární zdroj k saturaci našich potřeb.
2. **Rozmanitost žití** – umožňuje jinou interakci sociálních vztahů, než tu, kterou zažíváme v domácím prostředí.
3. **Úroveň činností** – možnost člověka trénovat a zlepšovat se v dovednostech.
4. **Struktura času** – časový harmonogram pracujícího člověka je situován dle rytmu práce. Jde v podstatě o uspořádání řádu činností během dne, které je vítáno. Člověk v rámci socializace potřebuje strukturalizovat denní řád.<sup>69</sup>
5. **Osobní identita** – práce a identita jsou propojeny, jelikož skrze zaměstnání může být ohodnocena i naše sociální identita (např. schopnost finančně zajistit rodinu či zprostředkování saturace našich potřeb).
6. **Sociální kontakt** – možnost sdružovat se se širšími skupinami a v práci navazovat přátelství.<sup>70</sup>

Hodnota práce by podle výše řečeného neměla být pro zaměstnance pouze v získávání finanční odměny. Je vhodné pracovat i s dalšími motivy vnitřního či vnějšího charakteru.

Zvláště vztáhneme-li tyto motivy na profesi v sociální oblasti. Uvědomění si spirituálních motivů pro výkon povolání by mělo tvořit vhodnou součást přípravy na praxi. Ukazuje se v ní, že sociální pracovníci a ostatní zaměstnanci ze sociální sféry

---

<sup>67</sup>Srov. SCHIRRMACHER, T. *Morální odpovědnost.*, s. 34-35.

<sup>68</sup>Srov. GIDDENS, A. *Sociologie*, s. 307-308.

<sup>69</sup> Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58.

<sup>70</sup>Srov. Tamtéž, s. 58-59.

mají často pocit finančního podhodnocení (primárně v souvislosti s náročností práce, požadavků na profesní způsobilost a důraz na plnění standardů sociálních služeb). Je tedy velmi důležité, aby zaměstnání uspokojovalo i jejich ostatní potřeby, než jenom ty finančního charakteru. Mnohdy skryté motivy, díky nimž se jedinec rozhodne pro toto duševně náročné povolání, mohou hluboce ovlivňovat jeho přístup k výkonu dané profese. Uvědomění si vnitřních motivů vycházejících z jedince je pro výkon jeho pracovní pozice více než vhodné. Důležité je ovšem, aby s motivací uměl pracovat i zaměstnavatel a vhodně stimuloval zaměstnance (sociální pracovníky), např. finančním ohodnocením, slovním oceněním, pochvalou, vyjasněním kompetencí.<sup>71</sup>

V zájmu zachování mravního řádu práce je apelováno na zaměstnavatele, aby dal svým zaměstnancům prostor pro rozvoj osobních perspektiv, odpovědnosti ve své pracovní pozici. Výzkumy potvrzují, že pro zaměstnance je výše mzdy zásadní, za důležité ale považují také spravedlivé odměňování a smysluplnost práce. Zvláště v oblasti sociální práce a pomáhajících profesí je povědomí o vnitřních motivech a hodnotách pro výkon povolání vhodnou součástí přípravy na praxi. Toto tvrzení vyplývá z uváděných důvodů výše (pocit finančního podhodnocení, řešení zátěžových situací ve svém postavení zaměstnance apod.). Pokud je zaměstnanec v oblasti sociální práce morálně vyspělý, uvědomuje si hodnoty sociální práce v souvislosti se svými vlastními spirituálními hodnotami. Primárními hodnotami spojenými se sociální prací je hodnota svobody, odpovědnosti a lidské důstojnosti. Z toho plyne, že zaměstnanec v oblasti sociální práce by neměl k výkonu svého zaměstnání přistupovat z hlediska, toho že něco musí, ale chce. Měl by být v souladu se zvnitřněnými hodnotami sociální práce a nehledat v ní pouze finanční ohodnocení.

### **2. 3 Důstojnost člověka a s ní spojená práva**

Lidská důstojnost, jejímž nositelem je člověk, by měla být nedílnou součástí chráněných podmínek ve výkonu zaměstnání. Definovat ji je přitom nelehký úkol. Důvodem je skutečnost, že při jejím vymežování vyvstanou k zamyšlení další související pojmy, s nimiž je důstojnost propojena a které přirozeně vedou k vnitřnímu diskursu nad vzájemnou spojitostí. S ohledem na zaměření diplomové práce namátkou jmenuji pojmy

---

<sup>71</sup> Srov. HRDINOVÁ, J. *Motivace sociálních pracovníků k práci v Oblastní charitě Uherský Brod*. Bakalářská práce. 2011. [online]. Dostupné na WWW:<[http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/16178/hrdinov%C3%A1\\_2011\\_bp.pdf?sequence=1](http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/16178/hrdinov%C3%A1_2011_bp.pdf?sequence=1)>,s. 18-19.

vztahující se k roli zaměstnance – např. spravedlnost, úcta, nediskriminace, solidarita a sociální odpovědnost.

Přes rozdílnost pojetí lidské důstojnosti v dějinách se lze setkat více méně s její dvojí podobou. Jde tzv. o inherentní a kontingentní pojetí lidské důstojnosti.<sup>72</sup> Charakteristiky obou zmíněných pojetí lidské důstojnosti nabízí níže uvedená tabulka:

Tab. č. 1: **Dělení lidské důstojnosti**

<p><b>Inherentní pojetí</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• lidská důstojnost je v tomto pojetí chápána jako postulát za účelem respektu mravního ohledu;</li><li>• náleží každému člověku již od narození. Nemůže být ztracena;</li><li>• důstojnost lze tedy vnímat jako hodnotu vrozenou, nedělitelnou, nezcitelnou a nedotknutelnou.</li><li>• toto pojetí lidské důstojnosti bylo roku 1948 základním kamenem pro deklaraci lidských práv - lze ji brát jako základ a cíl lidských práv.</li></ul>
<p><b>Kontingentní pojetí</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• nepřísluší všem automaticky, naopak je vznesen požadavek respektovat a chovat v úctě člověka na základě jeho vlastností, kvality, dále jeho společenského výkonu, postavení či osobních zásluh a také jsou zde zařazeny vnější projevy člověka - tělo, chůze, rétorika apod.;</li><li>• dle zde uvedeného je patrné selektivní smýšlení takového dělení a jako takvé je vnímáno rizikové, ba co víc, zhoubně až devastačně.</li></ul>

Zdroj: Vlastní tvorba na základě odkazovaného zdroje<sup>73</sup>

**Práva spojená s lidskou důstojností** – po představení historických pohledů na lidskou důstojnost věnuji pozornost právům vyplývajícím z tohoto pojmu. Zdůvodnění pojmu lidské důstojnosti je úzce spojeno s pochopením fundamentálního významu lidských práv. Tato práva lze označit jako výsledek dlouhodobého vývoje. O uplatňování a dodržování lidských práv lze vést diskusi od momentu, kdy je každému jedinci přiznáno právo na svobodné sebeurčení, ze kterého vychází individuální svoboda - jsou normativním bodem, „...který zahrnuje realistický obraz (pojetí) člověka – každý je jedinečnou bytostí, odkázanou na druhé (sociální bytost, ne izolovaná laboratorní osoba), se svými základními životními potřebami, zranitelností, konečností...“<sup>74</sup>

<sup>72</sup> Srov. ŠRAJER, TESO v SP 1 (prezentace). [online]. Dostupné na WWW:<<http://home.tf.jcu.cz/~srajer/TESO1.pdf>>, s. 37.

<sup>73</sup> ŠRAJER, J. Lidská důstojnost a sociální práce. In: *Sociální práce*, 2006, č. 2, s. 110 – 111.

<sup>74</sup> Srov. *Lidská práva jako součást teologicko-etické argumentace*. [online]. Dostupné na WWW:<[https://is.jabok.cz/el/JA10/leto2016/TE3372/um/1221560/1224463/Lidska\\_prava.txt](https://is.jabok.cz/el/JA10/leto2016/TE3372/um/1221560/1224463/Lidska_prava.txt)>.

O lidských právech ve výše uvedeném smyslu lze hovořit teprve od 18. století. Požadavek na následování a dodržování lidských práv byl vznesen světskými správami, křesťanskou společností<sup>75</sup> i náboženskými společenstvy. Základ tohoto požadavku tkví v morálním východisku, dle kterého by se měli všichni lidé uzнат jako vzájemně si rovní nositelé lidských práv. Nárok pramení z toho, že nositelem těchto práv je každý člověk, kterému byl „...vrozen rozum a svodná vůle, a tedy, že je nositelem práv a povinností, které pramení přímo z jeho povahy. Poněvadž tato práva a povinnosti jsou všeobecné neporušitelné, jsou také naprosto nezcizitelné.“<sup>76</sup>

Historický vývoj lidských práv je reakcí na dějinné zkušenosti spojené se zneužíváním moci, útlakem či vykořisťováním. Prehistorie lidských práv sahá do daleké historie - jsou známá již v sumerské říši, v Řecku, v Římě, či v židovských a křesťanských kořenech (např. Desatero. Z novějších – encyklika *Pacem in terris* a dokument *Církev a lidská práce* (1976 a 1991)).

Náboženské války mezi 16. - 17. stoletím vedly k rozpadu politicko-náboženské svornosti a jejich výstupem byla náboženská svoboda, která se stala ve státě základním právem. Za účelem zmírnit napětí mezi absolutistickou vládou a stavovským uspořádáním společnosti se prosazovala rovnost práv a svoboda. Novověk přinesl celou řadu myslitelů, kteří se otázkou lidských práv zabývali: Thomas Hobbes, John Locke či Jean Jacques Rousseau.<sup>77</sup>

V roce 1776 v americkém prohlášení nezávislosti stálo, že všichni lidé byli Bohem stvořeni, a proto jsou si i rovni v nezadatelnosti práv. Velký průlom v lidských právech přinesly hlavně dějinné události čerstvějších dat: Velká francouzská revoluce v roce 1789 v *Deklaraci práv člověka a občana* prosadila lidská práva do politické sféry. Po I. světové válce byla lidská práva nedílnou součástí ústav a legislativních dokumentů snad každého státu. II. světová válka svými krutostmi vedla k nutnosti zaštitit lidskou důstojnost a lidská práva mezinárodně.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Sociální učení církve považuje za kořen lidských práv lidskou důstojnost, jež náleží každému člověku – každý člověk jest nositelem jak práv, tak i povinností na základě vrozeného rozumu a schopnosti se rozhodovat skrze svodnou vůli. Konkrétní vyjádření přišlo v encyklice *Pacem in Terris*.

Srov. *Život z víry*, s. 77-78.

<sup>76</sup>Srov. *Život z víry*, s. 77-78.

<sup>77</sup>Srov. ŠIMÁK, M. *Lidská práva – od historie do současnosti*. Zdravotně sociální fakulta. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.[online]. Dostupné na WWW:<[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120321150502023553.pdf&gws\\_rd=cr&ei=sorEV97IL4z7aIq0k6gO](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120321150502023553.pdf&gws_rd=cr&ei=sorEV97IL4z7aIq0k6gO)>, s. 115.

<sup>78</sup> Srov. Tamtéž, s. 77.

V celosvětovém měřítku mluvíme o *Všeobecné deklaraci lidských práv*, která zahrnuje práva kulturní, hospodářská, politická a v neposlední řadě sociální. Jedná se o nejznámější lidsko-právní listinu, jež byla přijata v Paříži 10. prosince roku 1948 Valným shromážděním OSN.<sup>79</sup>

Roku 1966 se vydaly obě úmluvy: „*Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*“ a „*Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*“.<sup>80</sup> Prostřednictvím ratifikace mezinárodních smluv o lidských právech se vlády zavazují k zavedení vnitrostátních opatření slučitelných s mezinárodní deklarací a budou společně sloužit k účelům ochrany lidských práv.<sup>81</sup>

V současnosti se lidská práva dělí do čtyř generací:

- **občanská** – první generace směřuje primárně k ochraně lidské důstojnosti a života a její součástí je i procesní záruka těchto práv, např. právo na život, důstojné zacházení, zákaz nucených prací a otroctví, právo na svobodný proces a presumpci nevinu;
- **politická** – druhá generace ošetřuje možnou účast lidu na rozhodovacích procesech, např. svoboda projevu, petiční právo, svoboda shromažďovat se a všeobecné volební právo;
- **sociální** – třetí dimenze zahrnuje sociální, kulturní a hospodářská práva, např. právo na práci, stávku, odměnu, pojištění a sociální zabezpečení, výživu a přiměřený standard;
- **ekologická** – poslední generace je nejvíce diskutována, jelikož je novodobě utvářena. Práva z této generace nesouhlasí s rozdělováním přírodních zdrojů. Jejich právním subjektem je národ. Z tohoto důvodu nemá čtvrtá generace status lidských práv v užším slova smyslu, ale jelikož určuje přístup státu, je s lidskými právy spjata, např. právo na zdravé životní prostředí, na přístup k informacím či na mír.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> Srov. *Universal declaration human rights* [online]. Dostupné na WWW:<<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>.

<sup>80</sup> *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. Dostupné na WWW:<<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav/>>.

<sup>81</sup> Srov. *The Foundation international human rights law* [online]. Dostupné na WWW:<<http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>>.

<sup>82</sup> Srov. MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika*, s. 324-325.

Na základě tohoto mezinárodního poselství je ochrana lidských práv na území České republiky ukotvena v Listině základních lidských práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR.<sup>83</sup>

V souvislosti s tématem člověka jako zaměstnance a práv spojených s jeho důstojností, existují i další práva, která hájí postavení zaměstnance. Dále také ze základních ústavních práv člověka na ochranu jeho osobnosti vychází nový občanský zákoník (konkrétně §81) – chráněn je život, důstojnost, zdraví, životní prostředí, čest a soukromí člověka.<sup>84</sup>

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je ze své podstaty vztahu nadřízeného/podřízeného ohrožen. Proto je souvislost pracovněprávního vztahu a důstojnosti člověka ošetřena v pracovněprávních předpisech, které se ovšem ochranou důstojnosti zabývají jen okrajově a v podstatě primárně na popud směrnic Evropské unie.<sup>85</sup>

Prvotně byly zákony konstituovány hlavně na ochranu zdraví, bezpečnosti práce, pracovní doby apod. Vývojem pracovního práva a jeho ovlivněním vnějšími vlivy byla prosazována osobnostní práva, do nichž spadá lidská důstojnost a soukromí. Konkrétní euro novelou zákona č. 46/2004 Sb. je zakázáno v pracovněprávním vztahu ponižovat lidskou důstojnost zaměstnance. Za ponižování je považováno šikanování, činění nátlaku, pronásledování, mobbing (útok – např. na sociální vztahy, pracovní kvalitu, zdraví či nemožnost vyjádřit se k zadanému úkolu) či sexuální harašment na pracovišti. Práva a povinnosti spojené s výkonem zaměstnání nesmějí „zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“<sup>86</sup>

### **2. 3. 1. Zamyšlení nad vhodností právní ochrany důstojnosti člověka v roli zaměstnance**

Pro zamyšlení nad otázkou souvislosti zaměstnání, lidské důstojnosti a práv s ní spojených jsem definovala klíčové oblasti s tématem spojené. Výstupem je myšlenka, že je velmi důležité, aby v zaměstnání byly podmínky (právní a etické kodexy), které

---

<sup>83</sup> Srov. *Listina*. [online]. Dostupné na WWW:< <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>.

<sup>84</sup> Srov. Zákon č. 89/2012 Sb., § 81.

<sup>85</sup> Srov. JAKUBKA, J. *Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců*, část I. [online]. [cit. 15. 11. 2005]. Dostupné na WWW: <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search\\_query=\\$issue=3I12](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search_query=$issue=3I12)>.

<sup>86</sup> JAKUBKA, J. *Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců*, část II. [online]. [cit. 15. 11. 2005]. Dostupné na WWW:< [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1073v1049-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-zamestnancu-ii-cast/?search\\_query=>](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1073v1049-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-zamestnancu-ii-cast/?search_query=>).

udržují hranice důstojnosti, hodnot a dalších měřítek souvisejících s výkonem a vnímáním zaměstnání člověka.

Propojenost mezi lidskými právy a sociální prací se vztahuje k samotnému pojetí sociální práce, která je vnímána jako lidsko-právní profese. I v mezinárodním etickém kodexu je uvedeno, že lidská práva, která vycházejí z lidské důstojnosti, jsou pro sociální práci klíčová. S odkazem na zde uvedené je vnímána pozitivně nejen existence etických kodexů, ale také legislativního uchopení ochrany výše zmíněného, neb co je dáno zákonem, je ze zákona vymahatelné. V případě ponížení důstojnosti, činění nátlaku ze strany zaměstnavatele nebo kolegů se může jedinec bránit podáním stížnosti. Spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem poté může řešit pouze soud.

O rovnosti ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec nemůže být sice řeč (viz výše nadřizený/podřizený), nicméně v rámci kompatibility by měla v tomto vztahu fungovat určitá autonomie vůle. Tzn., že obě strany by měly mít možnost rozhodovat se a řádně jednat ve své pracovní pozici. I z toho důvodu se velký důraz klade na co nejkonkrétnější definování profesní role v dané pracovní pozici a s ní spojené kompetence.

Na základě předneseného je považuji za podstatné, kromě legislativní či etické ochrany důstojnosti a s ní spojených pojmů, také vnitřní ochranu. Ta byla odkryta v části o hodnotě práce. Legislativní ochrana základních práv v roli zaměstnance je klíčová. Důležité je také poznání smyslu výkonu daného povolání, potažmo jeho hodnot a etických premis, které v sociální oblasti stojí na lidské důstojnosti a akceptaci lidských práv.

Zvláště v pomáhajících profesích, ve kterých je klientská práce sama o sobě psychicky náročná, jsou na zaměstnance v této sféře kladeny velké nároky. Je naprosto přirozené požadovat v pozici zaměstnance v oblasti sociální práce, ale i jiných profesních sférách, respekt vůči důstojnosti, hodnotám či úctě. To platí jak ve vztahu – pracovník/klient, tak i ve vztahu zaměstnanec/zaměstnavatel.

Ochrana důstojnosti a soukromí v pracovněprávním vztahu a její realizaci se považuje z pozice zaměstnance za klíčovou pro kvalitní vnímání, přístup a samotný výkon zaměstnání, jelikož každý z nás může mít různý systém hodnot, ale nikdo z nás si nepřejde, aby byla ohrožena jeho důstojnost, úcta a dobrá pověst.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Srov. JAKUBKA, J. *Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců*, část I. [online]. [cit. 15. 11. 2005]. Dostupné na WWW:< [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1073v1049-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-zamestnancu-ii-cast/?search\\_query=>](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1073v1049-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-zamestnancu-ii-cast/?search_query=>).

## 2. 4 Role svědomí v pracovněprávním vztahu

V sociální práci je rozhodování jedním z důležitých mechanismů výkonu povolání. Je výsledkem souhry bodů, které tvoří celek rozhodovacího procesu. Souvislost mezi svědomím a pracovněprávním vztahem v oblasti sociální práce se vztahuje i k vyzrálosti svědomí jedince, potažmo od jeho dovednosti učinit eticky správné rozhodnutí, u něhož se berou v potaz právní, technické, ideologické a v neposlední řadě i etické body.

Výsledkem náhledu svědomí může být vznik etického dilematu mezi zakázkou od zaměstnavatele a vnitřním morálním přesvědčením jedince. Svědomitý člověk jedná na základě toho, že plně respektuje a plní povinnosti a požadavky. Do opozice s tímto tvrzením se dostáváme, když si uvědomíme, že právě v kontextu se svědomím, někdy odmítneme zadané povinnosti činit.<sup>88</sup>

Důvodem je skutečnost, že se dostanou do kolize dvě „příkázání“ – od zaměstnavatele a naše vnitřní morální přesvědčení. Jako nejvhodnější se v případě řešení jakýchkoli konfliktů jeví dojít ke kompromisu, který umožní dohodu dvou či více stran. Každý účastník se vzdá nějakého zájmu v řešené věci tak, aby se mohlo společně dojít k vyššímu dobru. V případě střetu mezi povinností zadanou od zaměstnavatele a vnitřním přesvědčením jedince, jde o to dojít k legitimnímu cíli a odůvodnění proč nečinit toto jednání, které je z hlediska svědomí jedince neetické.<sup>89</sup>

### 2. 4. 1 Co je svědomí?

Pojem „svědomí“ je v latině označován jako „*conscientia*“ a v řečtině jako „*syneidesis*“. Svědomí je ve své podstatě mravní dovednost jedince a zvnitřnělá norma. Na základě této schopnosti lze poznat závaznost požadavku na naše jednání a rozpoznat, jaké jednání je dobré či nikoli. Jde o druh vědomí (s-vědomí) – spoluvědomí o sebe sama.<sup>90</sup>

Definováním svědomí se zabývá mnoho disciplín. Pro účely této práce budu stručně uvádět náhledy psychologického, filosofického a biblicko-teologického charakteru.

---

<sup>88</sup> Srov. *Etika v sociální práci*, vydala Vysoká škola evropských a regionálních studií v rámci projektu: K naplnění předpokladů pro výkon činnosti v sociálních službách, s. 10.

<sup>89</sup> Srov. Schirmacher T. *Morální odpovědnost*, s. 86-98.

<sup>90</sup> Srov. *Život z víry*, Svědomí, s. 86.



**Psychologické pojetí** – Psychologický význam svědomí dal empirismus (přelom 19. - 20. st.). Pojem svědomí byl odvozován na základě potřeb civilizace a sociologických poměrů. K otázce svědomí se vyjadřovali významní psychologové. Např. Freud přistupoval ke svědomí jako něčemu, co je postaveno na zkušenosti. Bral jej jako soubor norem, se kterými se člověk musí ztotožnit. C. G. Jung přirovnal svědomí k masce, která má za úkol ukrýt skutečnou podstatu jedince (jeho přirozenost) a udělat určitý obraz na své okolí. Svědomí je chápáno jako kolektivní nevědomí a dokáže podnitit jak dobré, tak i špatné jednání (tzv. dualistické pojetí).<sup>91</sup>

Další významní psychologové zabývající se pojmem svědomí byli např. Piagetův rozvoj mravního úsudku či Kohlbergův morální vývoj atd.

Psychologie vnímá svědomí jako mnohostranný konstrukt, který je tvořen systémem morálních hodnot a standardů. Součástí svědomí je schopnost sebekritiky, schopnost omluvit se a také empatie. Primárně se tyto pocity dají připodobnit odpovědnosti – jak za minulá rozhodnutí, tak i za ta, která bychom mohli učinit v budoucnosti.<sup>92</sup>

Výstupem z různých psychologických teorií může být, že svědomí je vnímáno jako soubor určitých norem. Celkově svědomí můžeme připodobnit vzorcům myšlenek a prožitků, jež se spustí, když se objeví situace, při níž se dostanou do konfliktu naše hodnoty a normy s tím, co se po nás vyžaduje. Jde tedy o etický postoj, hybatel našeho jednání, který je podmíněn výchovou, kulturou a společností, v níž člověk žije. Svědomí je utvářeno během vývoje jedince formou modelového učení v interakci se sociálním okolím. V souvislosti s učením lze také mluvit o učení vhladem – tzv. gestalt – takto by se to mělo vyřešit. Jde tedy o etické vhlady, které je vhodné ve výchově podporovat v rozvoji buď zkušeností, opakováním, přenosem apod.<sup>93</sup>

**Filosofické pojetí** - Názory na podstatu svědomí jsou z filosofického hlediska různé, např. Nietzsche se domníval, že špatné svědomí je výsledkem civilizace, která projevuje psychopatologické jevy na základě potlačených instinktů, které byly obráceny do nitra člověka.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SP 1*, s. 157.

<sup>92</sup> Srov. Online Journal of Health Ethics, *Stress of Conscience: Concept Clarification*. s. 5-6.

<sup>93</sup> Srov. *Svědomí*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/beran/docs/kr3s/svedomi.pdf>> s. 4.

<sup>94</sup> Srov. NEČASOVÁ, *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 15-16.

Za důležitou je v kontextu se svědomím určitě považována odpovědnost. Pokud člověk jedná tak, aby bylo jeho jednání smysluplné, nemělo by se stát, že odpovědnost za své chování přeneseme na něco jiného.<sup>95</sup>

V kontextu s tématem uvedu např. situaci, kdy člověk v roli zaměstnance sice může poslouchat nadřízeného, ale je to zaměstnanec, kdo nese odpovědnost za své rozhodnutí uposlechnout a skutek učinit (i když má o něm pochybnosti).

**Biblické pojetí** – Pojem svědomí se v Bibli příliš nevyskytuje, ale je často připodobněn jiným výrazům.

- **Ve Starém zákoně** (dále jen jako SZ) se pojem svědomí přímo nevyskytuje. Nicméně zaznívá zde pojem, který je jako svědomí chápán – „srdce“ („srdce“ člověka, ve kterém vzniká poznání).<sup>96</sup>

Svědomí zaznívá jako mravní požadavek a jako místo, které je otevřeno utváření skrze mravní hodnoty člověka během jeho života. Svědomí tedy bere tyto mravní hodnoty jako závazné a je tedy potřeba, aby byly zakotveny v nitru jedince, jelikož skrze toto „srdce“ činíme svá rozhodnutí.<sup>97</sup>

- **Nový zákon** (dále jen jako NZ) **přistupuje ke** svědomí jako k součásti lidské podstaty (jsme schopni rozeznat dobro/zlo). První, kdo v NZ pracuje s pojmem „*syneidesis*“ je apoštol Pavel. Přistupoval k pojetí svědomí, tak že je závislé na Bohu. Svědomí dle Pavla má v rozhodování velkou váhu a je vhodné brát jej v potaz. Také poukazuje na respektování svědomí u ostatních lidí, i když dle našeho pojetí není jejich jednání „správné“. Svědomí je dle Pavla subjektivní, nikoli objektivní. V určitých situacích aplikujeme takové jednání, které na základě požadavku svědomí vyhodnotíme jako hodnotné.<sup>98</sup>

**Teologické pojetí** - Vymezení pojmu je velmi složité, protože jde o komplexní fenomén. Existuje mnoho definic. Koncilní dokument *Gaudium et spes* poskytuje jednu z těch nejúplněji pojatých:

„Svědomí je nejtajnější střed a svatyně člověka; v ní je sám s Bohem, jehož hlas mu zaznívá v nitru. Prostřednictvím svědomí si pozoruhodným způsobem uvědomujeme

<sup>95</sup>Srov. NEČASOVÁ, *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*, s. 15-16.

<sup>96</sup> Srov. *Život z víry*, s. 88.

<sup>97</sup> Srov. *Svědomí (z více pohledů)*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.katolik.cz/texty/view.asp?cis=144>>.

<sup>98</sup> Srov. Tamtéž.

*zákon, který splňuje milováním Boha a bližního. Věrnost svědomí spojuje křesťany s ostatními lidmi při hledání pravdy a při pravdivém řešení mnoha mravních problémů, které vyvstávají v životě jednotlivců a ve společenském soužití... Nezřídka se ovšem stává, že se svědomí vlivem nepřekonatelné neznalosti mýlí, avšak tím neztrácí svou důstojnost. To však nelze říct tehdy, když se člověk málo stará o hledání pravdy a dobra a jeho svědomí se vlivem návyku na hřích poněmhu stává téměř slepým.* <sup>99</sup>

Ve stručnosti jde o tvrzení, že Bůh promlouvá k člověku právě ve svědomí. Pokud se člověk dopustí vědomě hříchu, je svědomí „pošpiněno“ a funguje jako spojovatel lidí hledajících pravdu.

Svědomí je připodobněno k „nejtajnějšímu“ středu člověka, jeho svatyni – zde je patrná podobnost s biblickou tradicí, která tuto svatyni nazývala „srdcem“.<sup>100</sup>

Církev vyzývá člověka k životu dle jeho svědomí (na základě mravního nároku svědomí a na jeho základě aplikovat v situacích během života správné jednání). Kořeny tohoto pojetí jsou bytí člověka a důstojnost. Klíčový pojem je „povolání“. Všichni lidé utváří svůj život, ke kterému jsou povoláni a rostou, jak ve vztahu k lidem kolem sebe, tak i ve vztahu k Bohu. V rámci „povolání“ k životu se seberealizují a jsou vyzýváni k dobrému chování. Tímto růstem naplňují svoji důstojnost a poznávají mravní požadavek, který zaznívá právě ve svědomí.<sup>101</sup>

Člověk hledá během života mravní smysl svých rozhodnutí právě skrze svědomí. Ve svých rozhodnutích je samostatný, ale neznamená to, že by byl ve svých rozhodovacích procesech zcela svobodný. Stále je zde požadavek na mravní nárok – tzn. jednat správně. Z tohoto hlediska tedy není ve svém rozhodování nikdy zcela „samostatný“ a svědomí se stále vyvíjí.<sup>102</sup>

- **Shrnutí** - učení církve vyzývá člověka vychovávat své svědomí od raného dětství (prvotně jsou za výchovu svědomí odpovědní rodiče), žít dle něj, jelikož ve svědomí se setkává s Bohem a poznává co je dobré.

---

<sup>99</sup> *Gaudium et spes*, 16.

<sup>100</sup> Srov. *Život z víry*, s. 92-93.

<sup>101</sup> Srov. Tamtéž, s. 93-98.

<sup>102</sup> Srov. *Život z víry*, s. 98.

Soudobí autoři se v práci se svědomím drží hlavně pojetí františkánské školy - svědomí je reflektováno jako skutečnost sahající za rozum či vůli. Je vnímáno jako základ duše. Tvoří centrum jedincovy osobnosti (viz definice svědomí dle Koncilu). Lidé, kteří jsou nevěřící, odmítají z důvodu racionálnosti propojenost mezi svědomím a jeho případným náboženským rozměrem. I v jejich případě se nicméně dá realita absolutního nároku na svědomí aplikovat, ale je vnímáno ochuzení o spirituální rozměr odpovědnosti a svědomí.<sup>103</sup>

Na základě komparace uvádím nejčastěji vnímaná rozlišení svědomí:

**1. Ve vztahu k okamžiku, kdy je vynášen úsudek:** Toto trojí dělení používal Tomáš Akvinský:

- *Předchozí:* takové, které předchází činu – okamžik, kdy se člověk rozhoduje, jestli je čin, který se chystá udělat dobrý či zlý.
- *Doprovodné:* tzv. provázející, které člověka doprovází během činu.
- *Následné:* jde o vynesení morálního úsudku, jenž je vnesen PO skutku.

**2. Ve vztahu k normě:** pohled svědomí dle jeho vztahu k normě (zákonu), jenž má dodržovat. Dělení tohoto svědomí:

- *Pravdivé:* jde o soulad svědomí jedince s obecně platnou normou.
- *Mylné:* nesoulad s normou (zákonem). Dvojitý druh: „překonatelný“ – je možné jej změnit (napravit). Toto svědomí je nositelem viny; „nepřekonatelné“ – není možnost, aby byl člověk obeznámen s normou, dle které by se měl řídit. Jsou-li rozhodnutí učiněna tímto druhem svědomí, člověk v podstatě není hříšný, učinil-li vše pro poznání rozlišení dobra/zla.

**3. Ve vztahu k jistotě úsudku:**

- *Jisté:* pevný úsudek vnesený svědomím.
- *Nejisté:* pochybující: jde o okamžik, kdy člověk pochybuje o tom, zda rozhodl správně ve věci zamítnutí či potvrzení činu. Jde o kontext se zákony, které by daný skutek mohly zakazovat či přikazovat, či o závaznosti takového zákona v dané věci.

**4. Ve vztahu k obvyklému způsobu vynášení úsudku:** dle tohoto dělení je možné rozdělovat několik druhů, zde uvedu tři nejčastější:

---

<sup>103</sup> Propojení svědomí, odpovědnosti, mravního požadavku a náboženství, by se dala rozvézt v souvislosti s otázkou, zda je možná morálka bez Boha? K tomuto tématu se vyjadřovali mnozí myslitelé, např. Linville, Merks, Havel a za představitele církve uvedeme Benedikta XII.

- *Jemné*: jde o detailní uchopení skutku – do nejmenší podrobnosti jej pochopit, uchopit smysl toho, zda by měl být skutek dovolen či zakázán.
- *Skrupolózní*: hledá hřích i v takovém rozhodnutí, kde není důvodu jej hledat.
- *Laxní*: ospravedlňuje všechny důvody, které vedly k nesplnění přikázaného.

#### **5. Ve vztahu k míře zodpovědnosti:**

- *Správné*: je v souladu s rozumem, jde o „moudré“ rozhodnutí.
- *Pokřivené*: ukvapené rozhodnutí, které nemusí úplně souhlasit s vlastním rozumem člověka.<sup>104</sup>

Závěrem je vhodné zmínit skutečnost, že svědomí dá člověku poznat náhled na úsudek na základě zákona (i vnitřní normy). Existuje princip, který v sobě nese odkaz, že „svědomí je nejbližší normou mravnosti (*proxima*) a zákon je vzdálenou normou mravnosti.“<sup>105</sup>

#### **2. 4. 2 Formace svědomí a jeho výchova**

Schopnost činit eticky obhajitelná rozhodnutí se člověk učí v rámci formování svědomí po celý život. Ve věci ovlivňování vývoje a formace svědomí vnějšími a vnitřními podněty panuje v různých vědních disciplínách soulad. V dobré formaci svědomí je důležitý vztah k autoritě (pečující osobě, vzorům v okolí jedince) a předpokládá se určitý stupeň intelektuální úrovně.<sup>106</sup>

Vývoj svědomí je u každého jedince individuální. Společně se svědomím se rozvíjí i prvky, které jsou s ním spojeny: stud, pocit viny, vývoj smyslu pro spravedlnost. Rychlost rozvoje svědomí závisí na podmínkách, které na jedince působí. Vývoj probíhá v této posloupnosti:

**1. Předforma svědomí** – jde o jakousi „nad-já“ formu. K tomuto počátečnímu vývojovému stupni jsou vztaheny příkazy, zákazy, normy a hodnoty, jež jsou dítěti v rámci výchovy rodičů vkládány. Je tedy důležitá identifikace s autoritou, blízkou

<sup>104</sup> Srov. FERNÁNDEZ, A. *Fundamentální morálka*, s. 91-93.

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 93.

<sup>106</sup> Srov. Online Journal of Health Ethics, *Stress of Conscience: Concept Clarification*. s. 5-6.

osobou. Tento stupeň svědomí se neptá po odůvodnění chování z hlediska správnosti a nesprávnosti - hlavní je, že se chová dle norem, které jsou mu vštěpovány.

**2. Věcné svědomí, tzv. konkrétní** – v rámci socializace a sociální interakce s druhými lidmi dítě získává i jiná pojetí na normy, hodnoty, které mu byly vštěpeny v první fázi. Své chování se dítě začíná učit posuzovat na základě důsledků.

**3. Personifikované svědomí** – k tomuto vývojovému stupni je už vztažen úmysl chování, jednání. V období adolescence jedinec k sobě vztahuje systém norem. Subjektivita, která je nově objevena, je velmi často vnímána jako jediné správné měřítko ovlivňující jednání. I z tohoto důvodu se adolescenti dostávají do nesprávných situací z hlediska objektivnosti.

**4. Životní svědomí** – finální stupeň vývoje svědomí, jehož rozvoj není nikdy zcela ukončen. Velmi podstatnou součástí jsou schopnosti zůstat věrný svému „já“, být ostražitý, pevný a před učiněním rozhodnutí zvážit zodpovědně všechny proměnné.<sup>107</sup>

V konečném důsledku je člověk povinný své svědomí kultivovat a vzdělávat. Formování svědomí a jeho výchova, díky které se svědomí utváří, zaostřuje. Jsou klíčové pro člověka, který může být během života ve společnosti pokoušen negativními vlivy. Díky dobrému formování svědomí je člověk schopen sebereflexe a poznání obecné, nikoli pouze subjektivní pravdy, jejího přijetí a následování.<sup>108</sup>

V souvislosti s rolí zaměstnance lze říci, že kultivované svědomí je bezesporu jedním z klíčových faktorů ve výkonu profese. Svědomí dokáže dát člověku podnět k zamyšlení nad zadaným požadavkem ze strany zaměstnavatele. V rámci své role zaměstnance se může dostat jeho svědomí (člověka jako morální bytosti) se zadanou zakázkou do kolize. Poté je vhodné dokázat si zodpovědět, do jaké míry je ve vztahu nadřizený/podřizený nucen uposlechnout a jak ochránit své svědomí před důsledky toho, když půjde proti vlastními přesvědčení? S tím je spojena otázka svobody svědomí v pracovněprávním vztahu.

---

<sup>107</sup> Srov. *Svědomí*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/beran/docs/kr3s/svedomi.pdf>>, s. 3.

<sup>108</sup> Srov. *Co je to morální svědomí?* [online]. Dostupné na WWW: <[http://www.spolotcepia.signaly.cz/katecheze/Rok\\_viry/08\\_Moralni\\_svedomi.pdf](http://www.spolotcepia.signaly.cz/katecheze/Rok_viry/08_Moralni_svedomi.pdf)> s. 5.

### 2. 4. 3 Svoboda svědomí a zákonný nárok v pracovně právním vztahu - poslušnost či odpovědnost?

Současné právní a etické zdůvodnění svobody svědomí pochází ze skutečnosti, že rozumíme rozhodnutím, které činíme svědomím. Za „rozhodnutí svědomí“ je považováno důležité mravní ukotvení, které jedinec v daný moment považuje za závazné. Tyto mravní výnosy jsou ovlivňovány i sociálními souvislostmi a hodnotami. Demokratické země hlásají zaručení svobody svědomí v základních právech.<sup>109</sup>

Pozornost je zaměřena na otázku svobody svědomí a zákonného nároku v pracovněprávním vztahu, který je v rozporu se svědomím jedince, nikoli proti zákonu daného státu.<sup>110</sup>

Jak bylo řečeno, vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vztahem nadřízeného a podřízeného. Součástí role zaměstnance je profesionální přístup a konání své role dle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Z pracovněprávního vztahu, který má mimo jiné zmíněné náležitosti, mohou vyvstat často otázky jako:

*Do jaké míry musíme být v roli zaměstnance poslušní a převzít odpovědnost za něco, s čím nejsme vnitřně v souladu? Jsme připraveni na následky neuposlechnutí požadavku zaměstnavatele?*

*Jak to odůvodnit před zaměstnavatelem pokud jsou primární hranicí svědomí a naše hodnoty?*

*Jaké následky by mohlo mít rozhodnutí učinit zadaný úkol i přes vnitřní námitky?*

Svědomí je dle zde popsaného subjektivní norma chování a vyžaduje vzájemný respekt osob vůči sobě navzájem. Člověk, jako morální bytost, je povinen úsudky svého svědomí následovat. Existují práva, dle kterých má člověk nárok na svobodu svědomí.<sup>111</sup>

Tato práva v sobě obsahují dva požadavky vztahující se k ochraně jedincova svědomí:

---

<sup>109</sup> Srov. Život z víry, s. 101-102.

<sup>110</sup> Dle zákona je zaměstnanec povinen plnit úkoly zadané zaměstnavatelem, pokud tyto úkoly nejsou v rozporu s právními předpisy.

<sup>111</sup> Ve Všeobecné deklaraci lidských práv spojených národů je ukotveno právo na svobodu člověka. Dalším odkazem je Listina lidských práv EU (čl. 10); Listina lidských práv a svobod (čl. 15). Ukotvení je také v Deklaraci o náboženské svobodě: DIGNITATIS HUMANAE: „Nesmí tedy být nucen, aby jednal proti svému svědomí. Nesmí se mu však ani zabraňovat, aby jednal podle svého svědomí, především ve věcech náboženských.“ – zdroj: Náboženská svoboda a vztah k Bohu (3). Deklarace o náboženské svobodě. [online] Dostupné na [www:<http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_decl\\_19651207\\_dignitatis-humanae\\_cs.html>](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decl_19651207_dignitatis-humanae_cs.html).

## **1. Jedinec nesmí být nucen jít proti svému svědomí.**

**2. Nezabraňovat jedinci jednat dle svého svědomí** – zde je připuštěno jisté omezení. Pokud nastane nesoulad mezi jedincovým svědomím a nárokem společného blaha (člověk musí následovat i mylné svědomí. Společnost se musí proti dopadům takových omylů (ať už jednotlivců či skupin) logicky bránit. Implicitně to vyplývá ze slov dokumentu DIGNITATIS HUMANAЕ (odst. 7): „*Při používání všech svobod se má zachovávat mravní zásada osobní a společenské odpovědnosti: jednotlivci i společenské skupiny mají při výkonu svých práv z mravního zákona závazek mít na zřeteli jak práva jiných lidí, tak i své povinnosti k jiným a ke společnému blahu všech*“<sup>112</sup>

**Svědomí a jeho interakce se státním zákonem** – při zamyšlení nad sounáležitostí mezi zákonem a svědomím lze dojít k faktu, že v podstatě mezi nimi není shledán žádný nesoulad. Právní normy, jež se vztahují k ochraně svobody mravního rozhodování, by neměly zasahovat do svobody svědomí. Nemělo by docházet k tzv. „*vymývání mozku*“ či jinému ovlivňování během rozhodování. Pokud je naše svědomí kultivované a vzdělávané, lze dojít k závěru, že zákon je očima svědomí nutnost - mravní povinnost, tudíž je správné jej následovat. Svědomí člověka se jím tedy řídí, protože vnímá zákon jako dobrý a úkolem svědomí je ovlivňovat chování jednotlivce tak, aby bylo dobré. Nicméně není vyloučeno, že v životě jedince v určité společnosti, která se řídí určitými zákony, nemůže nastat konflikt mezi svědomím jedince a rozhodnutími státu (autority). Svědomí a jeho jistý příkaz je nutno uposlechnout. Z hlediska nutnosti uposlechnutí je tento příkaz nadřazen zákonu.<sup>113</sup>

Existuje dvojí rozlišení případů odmítnutí splnit povinnost v případě nesouladu s individuálním svědomím jedince:

- 1.)** Odmítnutá povinnost, která byla zaměstnanci zadána od zaměstnavatele a je v rozporu s vnitřními hodnotami a svědomím zaměstnance. Obecně jde o odmítnutí splnit povinnost z důvodu odporu svědomí vůči zadanému požadavku.
- 2.)** Odmítnutí povinnosti z důvodu nepřímého prospěchu této věci, pokud by byla splněna a není svědomím schválena.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Meze náboženské svobody. *Deklarace o náboženské svobodě*. [online] Dostupné na [www:<http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_decl\\_19651207\\_dignitatis-humanae\\_cs.html>](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decl_19651207_dignitatis-humanae_cs.html).

<sup>113</sup> Srov. *Život z víry*, s. 101-103.

<sup>114</sup> Srov. *Život z víry*, s. 102-103.



## 2. 5 Vlivy prostředí na formaci svědomí

V této podkapitole uvedu podněty, které mohou být součástí důvodu vedoucího k ústupkům v pracovněprávním vztahu. Primárně jde o vnitřní podněty ovlivňující naše rozhodování mezi následováním našeho svědomí nebo uposlechnutí požadavku nadřízeného. Jedná se primárně o podněty, které si člověk nemusí ani uvědomit, jelikož jde o něco hluboce zakořeněného, téměř nepodmíněného. Jde o pojmenování faktorů ovlivňujících formaci našeho svědomí a rozhodování: důraz na materiální v kontextu se smyslem života a spirituální rozměr.

### 2. 5. 1 Důraz na materiální beze smyslu a souvislost se zaměstnáním

Současná společnost je často označována za „konzumní“. Když se zabýváme soudobou společností a přístupem k zaměstnání, tematicky narazíme na případné propojení této oblasti s kulturními změnami, které mají vliv na posuny ve vnímání hodnot. V tomto smyslu mluvíme hlavně o důrazu na materiální hodnoty, bez hlubší podstaty. V podstatě se jedná o důsledek procesů ve společnosti. Jeho nejmarkantnější výsledek je individuální svoboda. Jde jistě o něco velmi cenného z pohledu šancí ovlivnit svůj život smysluplně. Heslem současného člověka je: „Ať žije mé vlastní já!“<sup>115</sup>

Rozvoj individuální společnosti můžeme vnímat problematicky i při nahlédnutí na ústup solidarity a spravedlnosti mezi lidmi. Na tento problém moderní doby poukazuje také práce Sue Gerhardtové – *Sobecká společnost*. Otázka mravnosti je téměř tabuizována a jedinec o ní poté nedokáže mluvit, hájit ji sám před sebou – natož před druhými lidmi. Pojmy spojené s etikou a profanovanými hodnotami jsou pro lidi velmi často těžko uchopitelné až nesrozumitelné. Společnost klade primárně důraz na osobní odpovědnost, která se pozvolna stává něčím neurčitým.<sup>116</sup>

V knize se také poukazuje na skutečnost, že lidé zapomínají mít rádi a hlavně se zaměřují na vydělání peněz. Za ně se potom pořizují další materiální statky, na které je kladen důraz jako na významově vysokou hodnotu.<sup>117</sup>

Výsledkem soudobé společnosti je často uchopení smyslu života skrze pozemsky vnímané představy. V tomto jasně zaznívá hrozba pro vlastní uchopení smyslu života a ošetření se v případě neúspěchu. Vždyť pravděpodobně nejlépe vnímaným je dnes

<sup>115</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SP I*, část 11. Mentální nouze.

<sup>116</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SP I*, s. 3.

<sup>117</sup> Srov. SEKOT, A. *Pohyb versus konzumní společnost*. [online] Dostupné na [www:<https://journals.muni.cz/universitas/article/view/5398/4485>](https://journals.muni.cz/universitas/article/view/5398/4485) s. 1-2.

mladý člověk, který je vrcholově výkonný, pracovně úspěšný, díky čemuž stojí ve společenské hierarchii výše než méně výkonný jedinec. Tato rovnice může vést k tomu, že se jedinec stane posedlým po výkonu, či jej plně odmítne. To může ohrozit smysl našeho života, pokud je zaměřen pouze na výkon.

Proč? V sociální oblasti je spousta lidí, kteří využívají sociálních služeb proto, že nejsou schopni takové úrovně výkonu, která je požadována. To může vést ke znejistění, pocitům méněcennosti, vnímání vlastní hodnoty a smyslu života. Podobné riziko ale lze spatřit v zaměření se na výkon.

Proč? Pokud se jedinec plně zaměří na svou výkonnost, může dojít ke krizi v důsledku nedostatku toho, po čem skutečně touží. Pokud člověk hledá ve svém výkonu uznání a smysl života, může jej takto orientované vnímání dříve či později přivést do stavu, kdy všechno bude působit marně a zbytečně. Buď dojde na hranici svých možností výkonnosti, nebo dostane výpověď v zaměstnání. Útěchou může být skutečnost, že v současné době se začíná uskutečňovat jakási obroda hlubších hodnot. Lidé se k nim začínají navracet. Je vhodné pracovat na určité prevenci. Velkou oporou, jak se nenechat strhnout konzumní společností a důrazem na materiální, je bezesporu víra. Konkrétně zmíním křesťanství, které dokáže „zbrzdit“ rozpínající se individualismus a desolidarizaci. Zároveň také člověka ukotví v radostné jistotě stran výkonnosti. Výkon patří mezi práva, která máme. Nicméně není konečnou odpovědí a „ospravedlněním“ našeho života. O smyslu života může rozhodovat pouze Bůh.<sup>118</sup>

Otázka smyslu života je vnímána v běžném životě latentně a otázka nabývá na váze v momentu vzrůstajícího stresu, frustrace. Pokud dochází k dlouhodobé frustraci v otázce smyslu života, dochází ke stavu tzv. duševní nouze. Tento stav může přispívat k rozvoji psychických i fyzických poruch.<sup>119</sup>

Z toho důvodu je vhodné, aby jedinec v rámci svého duševního rozvoje uměl mapovat svou spiritualitu a smysl svého života.

Na otázku spojitosti mezi rolí zaměstnance v sociální práci a smyslem života s důrazem na materiální lez odpovědět zamyšlením se nad samotnou podstatou toho, jak vnímáme naši práci. Jde tedy o zamyšlení se nad jejím významem pro mě jako

---

<sup>118</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SPI*, s. 15-17.

<sup>119</sup> Z psychologického hlediska mluvíme o tzv. **noogenní neuróze** – je reakcí na jedincovu životní situaci. Její podstatou je ztráta smyslu života. Frankl uvedl osobnostní předpoklady - konstituční nebo stavové predispozice organismu, sociální zázemí jedince a také způsob žití. Tyto predispozice mohou posílit možné propuknutí neurózy při dlouhodobé frustraci.  
Srov. PELCÁK, S. *Stres a syndrom vyhoření*, s. 62-63.

člověka. Jak vnímáme její smysl a hodnoty práce jako zaměstnání? Je pro mne pouze jako zdrojem financí, díky nimž budeme saturovat materiální potřeby (nepočítaje ty, které v rámci života ve společnosti plnit musíme). Nebo ji vnímáme jako poslání? Osobně vnímám velký důraz na to umět si tuto otázku upřímně a odpovědně zodpovědět.

Důvodem apelu na zodpovězení této otázky je skutečnost poznání pravého smyslu toho, co děláme a proč to děláme. Z mnoha prováděných výzkumů je patrné, že práce je jedním z nejužší postavených priorit. Na vysokém stupni také stojí smysluplnost odvedené práce. Někteří lidé dávají přednost poznání smyslu své námahy, než před finančním oceněním za dobře odvedenou práci. Domnívám se, že když pojmenuji smysl své práce v hlubším rozměru a zároveň pravý smysl života, jehož největším smyslem je život sám, jsem spirituálně ošetřena a svou práci činím odpovědně. Svě zaměstnání tedy vnímáme hodnotně v jeho samotné podstatě a jeho výkon je dar, nikoli smysl našeho bytí. V návaznosti na zaměstnání v sociální práci je toto zamyšlení vhodné z důvodů, které byly zmíněny již v předchozím textu práce. Připomenutí viz poznámka pod čarou.<sup>120</sup>

Jako primární způsob, jak by pro nás práce mohla mít hlubší smysl a nikoli pouze materiální, bych navrhla ve zmírnění vlastních požadavků. Začít se více dívat kolem sebe, poznávat význam své práce a nečekat za ni finanční odměny. Samotný smysl práce by měl být v jejím výkonu a v tom, co v ní děláme pro druhé lidi.

Je dobré se vrátit k podstatě sociální práce, ukotvit se v ní a kultivovat spirituální hodnoty výkonu našeho povolání i své vlastní. Konečnou otázkou nad takovým zamyšlením by mělo být, že pokud máme zvnitřnělou hlubší podstatu svého povolání a vnímáme ho jako dar, skrze který mohu růst, a nikoli jako primární význam svého života – proč bychom měli jít proti svému přesvědčení, důstojnosti a svědomí, které není s požadavkem v souladu?

## **2. 5. 2 Spirituální rozměr života**

V úvodu nejdříve stručně vymezím pojem „spiritualita“.

---

<sup>120</sup> Pocit nedostatečného finančního ohodnocení; vysoké požadavky na profesionalitu a na vzdělání; každodenní práce s lidmi, kteří prožívají těžké situace a z toho vyplývající psychická zátěž; pocit, že sociální pracovník má na svých bedrech rozhodování v osudech druhých lidí apod.

„*Spiritualita primárně vyjadřuje duchovní dimenzi lidského života, jež přesahuje individuální existenci jednotlivce. Zahrnuje osobní víru a naplňování potřeby smyslu, účelu a vyššího řádu bytí.*“<sup>121</sup>

Zdroje spirituality a její dimenze se liší dle autorů i oborů, které se pojmem zabývají. Z křesťanského a antropologického náhledu je spiritualita vnímána v nedělitelném celku psychologickém-biologickém a spirituálním. Jedná se o jakési vědomí duchovního rozměru a hodnot naší existence – tento přístup se poté promítá i v přístupu sám k sobě, našemu okolí a v samotném důsledku i v pojetí toho, co je pro nás důležité a smysluplné.<sup>122</sup>

Je brána za přirozenou součást člověka, jeho duchovní základ. Ve významu utváření smyslu života může spiritualita fungovat jako opěrný nástroj našeho života. Není to něco povinného, čím by člověk musel disponovat. V samotné podstatě je spiritualita něco velmi osobního, až intimního, skrze co člověk objevuje svůj duchovní rozměr i ve velmi obtížných životních situacích.<sup>123</sup>

Ani z pohledu psychologů by neměla být kultivace spirituálního rozměru života zanedbávána. Své místo má v naší výchově a také ve vzdělávání. V nich lze aplikovat podporu pro vývoj zdravé spirituality a podporu pro rozvoj dobrého charakteru. Rozvíjí se tím tzv. spirituální inteligence, která se kultivuje. Vyvíjí se během života a funguje jako nástroj pro upevnění duševního zdraví a pomáhá reagovat na existenciální otázky během života.<sup>124</sup>

**Spiritualita a práce** jsou v soudobé společnosti spojované pojmy. Podnětem může být prosazování etiky v různých oborech. V souvislosti se sociální prací je zcela na místě, jelikož v soudobé společnosti je spiritualita brána jako její součást.

Sociální práce už od svých počátků měla neoddělitelný duchovní rozměr – pomoc bližnímu svému. Pomoc druhým se v běhu dějin měnila, utvářela a zprofesionalizovala. Z laické pomoci lidem v nepříznivých sociálních situacích se stala odborná pomoc prostřednictvím sociálních služeb. Poskytování pomoci lidem v sociálně nepříznivé situaci stojí na poněkud nevědeckých pojmech, jako jsou soucit, zvnitřnění hodnot a duševní přesah. Tato slova se v době směrnic, statistiky mohou zdát neuchopitelná.

---

<sup>121</sup> SLEZÁČKOVÁ, A. a JANŠTOVÁ, E. *Vztah spirituální inteligence a duševní zdraví: význam nalézání osobního smyslu a duchovní praxe*, In: Psychologie. 2016, roč. 10, č. 2. [online]. Dostupné na WWW: <[http://e-psycholog.eu/pdf/slezackova\\_janstova.pdf](http://e-psycholog.eu/pdf/slezackova_janstova.pdf)> s. 19. (dále jen jako *Spirituální inteligence*)

<sup>122</sup> Srov. Tamtéž, s. 19-20.

<sup>123</sup> Srov. VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*, s. 329 - 330.

<sup>124</sup> Srov. SLEZÁČKOVÁ, A. a JANŠTOVÁ, E. *Spirituální inteligence*, s. 30.

Každý jedinec, vykonávající svou výdělečnou činnost v této oblasti, by měl mít tato spirituálně založená slova na paměti a být v nich ukotven. Proč? Domnívám se, že v momentu, kdy je duchovní rozměr jedince začleněn do výkonu zaměstnání v této oblasti, může se výrazně zlepšit osobní pohoda, sebereflexe, rozvoj pracovní role a organizační harmonie v pracovněprávním vztahu. To jsou konečné hodnoty, optimální rozvoj lidských zdrojů, umění transcendence a duchovní psychologie.<sup>125</sup>

## **2. 6 Etická reflexe nad otázkami z úvodu kapitoly**

Na základě popsaných skutečností se pokusím eticky reflektovat otázky z úvodu kapitoly.

*Do jaké míry musíme být v roli zaměstnance poslušní a převzít odpovědnost za něco, s čím nejsme vnitřně v souladu? A jsme připraveni na následky neuposlechnutí požadavku zaměstnavatele?*

Není možné odpovědět na tuto otázku jednoznačně. Jak jsem uvedla lze argumenty vedoucí k možnému uposlechnutí požadavku zaměstnavatele a naopak - proč bychom jej uposlechnout neměli. Otázkou je hranice svobody rozhodování v souvislosti s pracovněprávním vztahem nadřízeného/podřízeného.

V rámci své role se zaměstnanec zavazuje vykonávat svou pracovní pozici dle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Na základě toho se může v pracovněprávním vztahu stát, že zaměstnanec odmítne splnit zadané úkoly. Tím může dojít k porušení pracovní kázně a zaměstnanci to může přinést následky ve formě sankcionování či výpovědi. Jde tedy i o princip menšího zla, kdy si zaměstnanec v rámci daného požadavku vykalkuluje, zda bude poslušný a úkol splní.

Důsledky neuposlechnutí jsou v danou chvíli pro jedince příliš negativní – rozvázání pracovního poměru si nemůže dovolit z finančních a materiálních důvodů. Myslím, že hlavním motivem tohoto rozhodnutí je strach přijít o zaměstnání. Z etického pohledu by tento faktor ale neměl být nejvíce ovlivňující.

Je patrné, že člověk by měl být primárně odpovědný a poslušný vůči svému svědomí. Otázka poslušnosti a odpovědnosti za rozhodování je prvotně jedincova povinnost vůči sebe sama. Z etického hlediska bychom neměli nutit a nechat se nutit do

---

<sup>125</sup> Srov. BUTTS, D. *Spirituality at work: an overview*. In: *Journal of Organizational Change Management*, IIS: 0953-4814, s. 328-332.

něčeho, s čím vnitřně nejsme v souladu. Pokud bychom se rozhodli podvolit tlaku, pro naše svědomí a hodnoty by to mohlo mít negativní důsledky.

Během rozhodování, v němž je každý jedinec odpovědný sám za sebe, je vhodné mít na mysli faktory, které jsou pro nás také značně ovlivňující. Vnitřní hodnoty umožňují zaměstnanci činit výkon povolání v sociální práci a zároveň mu v danou chvíli mohou znemožnit uposlechnutí požadavku. Jedná se o vlivy, které mnohdy pomohou překročit hranici strachu mezi poslušností/odpovědností a neuposlechnutím požadavku zaměstnavatele. Vlivy, které formují svědomí a které mohou pomoci s odpovědí na otázku: Do jaké míry musíme být poslušní?

*Jsme připraveni na následky neuposlechnutí požadavku zaměstnavatele?*

Odpověď na tuto otázku je velmi složitá i z důvodu proměnných faktorů, které ji mohou aktuálně ovlivňovat. To je např. aktuální životní období, finanční situace atd. Kořenem této odpovědi by měl být odkaz na své svědomí a vědomí toho, že když uděláme něco, s čím vnitřně nesouhlasíme, neuposlechneme jednu ze svých základních práv a povinností. Tím bychom ohrozili nikoli „pouze“ materiální základnu, na které stojí náš život, ale také sebe sama.

Tato reflexe by nás měla přivést na otázku: Co je pro nás hodnotnější? A jakmile zazní odpověď na tento dotaz, dostaneme i odpovědi na otázku, zda jsme připraveni na následky neuposlechnutí.

*Jak to odůvodnit před zaměstnavatelem pokud jsou primární hranicí svědomí a naše hodnoty?*

V této věci se lze odvolat na zákony, které jsou ctěné státem a které zde byly představeny v rámci podkapitoly. Kromě toho existují také etické kodexy, kterých se jedinec může držet a následovat je.

*Jaké následky by mohlo mít rozhodnutí učinit zadaný úkol i přes vnitřní námitky?*

V případě neuposlechnutí hlasu svého svědomí a jednání proti svému přesvědčení bychom měli být připraveni nést následky. Svědomí sice nezabrání učinit špatná

rozhodnutí, ale zapříčiní, abychom se necítili dobře. Konkrétním následkům se věnuji v samostatné kapitole této práce - Následky kolize nezvládnutého konfliktu svědomí.

## 2. 7 Shrnutí

- Cílem druhé kapitoly byl pohled na pracovněprávní vztah z hlediska vnitřních faktorů jedince. Důvodem zaměření se na tuto oblast byla skutečnost, že lidské faktory ovlivňují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kromě toho jsou hybatelem a motivem našeho jednání a rozhodování. V konečném důsledku se jedná o naši schopnost rozhodnout se buď pro uposlechnutí něčeho, s čím nejsme vnitřně v souladu, nebo se umět takovému požadavku postavit. To je ovlivněno zde popsanou vnímanou hodnotou práce jako zaměstnání. Důležité je poznání smyslu výkonu daného povolání - jeho hodnot a etických premis, které v sociální oblasti stojí na lidské důstojnosti a akceptaci lidských práv.
- Dalšími body byla reflexe své důstojnosti, její ochrana v pracovněprávním vztahu, svědomí a vlivy ho formující. Zvláště v oblasti sociální práce by se mělo jednat o pojmy, které by měl mít zaměstnanec vžité. Jeho přístup k zaměstnání je díky tomu kvalitní, profesionální. V pracovněprávním vztahu by se mělo jednat tak, aby ani jeden z těchto pojmů nebyl ohrožen. Nikdo si přece nepřeje, aby byla ohrožena jeho důstojnost, úcta a dobrá pověst. Ochrana těchto pojmů v pracovněprávním vztahu je považována z pozice zaměstnance za klíčovou pro kvalitní přístup a samotný výkon zaměstnání.
- Spojitost mezi zde uváděnými osobnostními předpoklady a pracovněprávním vztahem v oblasti sociální práce se vztahuje k dovednosti činit eticky správná rozhodnutí. Schopnost eticky správného rozhodování v obtížných situacích a dilematech jsou jedním z důležitých mechanismů výkonu povolání v oblasti sociální práce.
- Po tomto shrnutí předložím konkrétní dilemata, která mohou v rámci pracovněprávního vztahu vzniknout.

### 3 Etická reflexe dilemat a konfliktu svědomí zaměstnance oblasti sociální práce

Sociální pracovníci i ostatní pracovníci v oblasti SP jsou často postaveni před řešení obtížných situací - ať už v souvislosti s řešeným případem, či požadavky nadřízeného na výkon jeho práce. V oblasti sociální práce jsou vzniklá dilemata velmi složitá a propojenost mezi etikou, aplikovanými kodexy a hodnotami mohou být klíčovou součástí pro výkon povolání v této oblasti. Rady, postupy či kodexy, které jsou z hlediska etiky hodnoceny pozitivně, sice nemusí vždy pomoci vyřešit dané dilema, nicméně mohou být oporou řešení.

Cílem této kapitoly je vymezit etické dilema a zabývat se konkrétními problematickými oblastmi v kontextu pracovněprávního vztahu v oblasti sociální práce. Výsledkem by mělo být předložení těchto dilemat a možné postupy, jak je zvládat.

V poslední části kapitoly se zaměřím na možné důsledky nezvládnutí dilemat.

#### 3.1 Vymezení pojmu v kontextu pracovněprávního vztahu v sociální práci

V samotném úvodu rozliším často zaměňované pojmy – problém a dilema. Důvodem rozlišení je, že v běžném hovoru je každý složitější problém nazýván dilematem. Pro řádné uchopení pojmu „dilema“ tedy považuji za vhodné jasně vymezit rozdíl mezi pojmy.

**Etický problém** – dle řeckého původu pojmu *problema* je chápán jako něco diskutabilního. Za problém je označována obtížná situace, kterou je nutno vyřešit. Řešení etických problémů má alespoň jedno správné řešení. Vyřešení této situace může být vnímáno jako obtížné či problematické, pokud ovšem existuje minimálně jedno správné řešení, nejedná se o dilema.<sup>126</sup>

---

<sup>126</sup> Srov. MÁTEL, A. *Systematický postup řešení etických dilemat*. [online]. Dostupné na WWW: <<https://www.scribd.com/doc/28870182/Systematick%C3%BD-postup-%C5%99e%C5%A1eni-etick%C3%BDch-dilemat-v-socialni-praci-Systematic-approach-of-ethical-dilemma-solving-in-social-works>>s. 110.



**Etické dilema** - řecké *dylema* je označením pro „*dvojaký argument v konfliktních složitých situacích*“.<sup>127</sup> V obecné rovině chápeme dilema jako výběr mezi dvěma či více negativně vnímanými možnostmi. Dle Janigové (v knize *O manežmente v socialnej práci*) mohou etická dilemata vzniknout, pokud zaměstnanec v sociální oblasti je povinován přijetím takového rozhodnutí, s nímž není vnitřně v souladu. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec stojí před rozhodnutím, který z možných způsobů řešení bude menším zlem.<sup>128</sup>

Zaměstnanec v oblasti sociální práce se v rámci své profese může ocitnout v obtížné situaci, v níž musí učinit rozhodnutí. V sociální práci se s řešením dilemat setkáváme nevyhnutelně. Vyřešení dilematu má vliv na rozvoj pracovníka v jeho roli – ať už pozitivní, či negativní.<sup>129</sup>

*„Každé řešení etického dilematu znamená neuspokojivý výsledek pro zúčastněné, na kterém nezmění nic ani citlivá a důsledná analýza situace. Sociální pracovník mnohdy jako jediný zůstává v této situaci s jednou výhodou; je si totiž bezvýhodnosti díky hlubšímu vhledu do povahy etického dilematu – a nakonec i povahy sociální práce jako takové – dopředu vědom.“*<sup>130</sup>

Vymezením dilemat v sociální práci se zabývalo poměrně mnoho odborníků. Je známo dělení např. na vývojová či každodenní dilemata. Pro účely této práce se nejvíce hodí pojetí od Nečasové, podle které se sociální pracovníci i další pracovníci v sociální oblasti mohou setkat s dilematy ve třech oblastech:

**1. Právo a kvalita života jednotlivců** – vztah pracovník/klient. Spor v otázce spokojenosti života a práva klienta na jeho sebeurčení.

**2. Obecné blaho** – vztah ke společnosti a požadavky ze strany zaměstnavatele. Jde o konflikt potřeb a zájmů klienta s odpovědností sociálního pracovníka k zaměstnavateli a společnosti.

**3. Nerovnoprávnost a strukturální útlak** – dosahování určitých změn ve skupině a jejich prosazení ovlivní společnost. Jedná se o povinnost čelit útlaku.

<sup>127</sup> Srov. MÁTEL, A. *Systematický postup řešení etických dilemat*. [online]. Dostupné na WWW: <<https://www.scribd.com/doc/28870182/Systematick%C3%BD-postup-%C5%99e%C5%A1eni-etick%C3%BDch-dilemat-v-socialni-praci-Systematic-approach-of-ethical-dilemma-solving-in-social-works>>s. 110.

<sup>128</sup> Srov. Tamtéž, s. 110.

<sup>129</sup> Srov. *Impacts a consequences of ethical dilemmas fo rsocial workers in*. [online]. [21. 03. 2009]. Dostupné na WWW: <[http://www.jswvearchives.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=1](http://www.jswvearchives.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1)>

<sup>130</sup> FISHER, O. a kol. *Etika a lidská práva v sociální práci*, s. 17.

Pokoušet se prosazovat v tomto směru obměny - jak v politice zaměstnavatele, tak i ve společnosti.<sup>131</sup>

V rámci své pracovní role se mohou tyto dimenze dilemat propojovat. Může se tedy stát, že se řeší i více dilemat najednou. Např. v nemoci poskytnout pomoc potřebnému z důvodu nesplnění požadovaných kritérií organizace pro poskytnutí pomoci. (Více dilemat v další části). S ohledem na skutečnost, že sociální práce funguje komplexně na mnoha úrovních (udržení si své integrity, integrity klienta, ke společnosti a v neposlední řadě i k zaměstnavateli. Z toho důvodu by měl být pracovník v sociální práci schopen řešit vzniklá dilemata či problémy ve všech těchto úrovních stejně.<sup>132</sup>

Před představením konkrétních dilemat popíšu možné důvody jejich vzniku. V souvislosti s tématem mohou dilemata vznikat:

- konflikt mezi osobními hodnotami jedince s hodnotami organizace;
- zaměstnanec dělí svou loajalitu mezi klienta a organizaci;
- zaměstnanec musí dělit omezené zdroje – toto dilema se vztahuje hlavně k pracovníkům Úřadu práce (posudková činnost a výplata dávek).<sup>133</sup>

Po vymezení etického dilematu v kontextu s pracovněprávním vztahem v oblasti sociální práce přejdu ke konkrétním dilematům. Za jejich vznikem dilematu v oblasti může být příčina, kdy sociální pracovníci a další kolegové z oboru jsou zároveň zaměstnancem organizace a představitelem dané profese. Důležitou součástí role zaměstnance je identifikace s posláním a účelem organizace. Z toho vyplývá, že sociální pracovníci a další odborníci v oboru by měli využívat svých schopností a dovedností nikoli pouze při vztahu pracovník klient, ale také ke vztahu k organizaci, k zaměstnavateli.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. Brno: MU, 2001. [online]. Dostupné na WWW: <[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova\\_-\\_skripta.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova_-_skripta.pdf)>, s. 6.

<sup>132</sup> Srov. NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. Brno: MU, 2001. [online]. Dostupné na WWW: <[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova\\_-\\_skripta.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova_-_skripta.pdf)>, s. 6-7.

<sup>133</sup> Srov. MÁTEL, A. *Systematický postup řešení etických dilemat*. [online]. Dostupné na WWW: <<https://www.scribd.com/doc/28870182/Systematick%C3%BD-postup-%C5%99e%C5%A1eni-etick%C3%BDch-dilemat-v-socialni-praci-Systematic-approach-of-ethical-dilemma-solving-in-social-works>> s. 111-112.

<sup>134</sup> Srov. DAVIDOVÁ, I. *Etická dilemata sociální práce vyplývající z lokálních politických tlaků či tlaků zaměstnavatele*. In. *Sešit sociální práce*. 4/15. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/23241/4ssp.pdf>> s. 26-28.

### 3. 2 Jaké mohou být postupy řešení dilemat chránící svědomí?

Možné postupy řešení etických dilemat se vždy vztahují ke konkrétnímu jedinci. Z toho důvodu se lze setkat s nejednotným přístupem v konkrétních situacích, a to i v rámci organizace. Rozhodnutí, které pracovník činí, by mělo být souhrou hodnot profesních, osobních a společenských. Při tomto rozhodování by měl také brát v potaz etický kodex organizace a standard poskytované sociální služby. Postupy, které zde představím, mají za účel ochránit duševní pohodu zaměstnance, tím myslím svědomí, důstojnost a jeho další hodnoty. Představím několik možných způsobů. Klíčem pro jejich výběr bylo jejich nejvhodnější aplikování v řešení dilemat v pracovněprávním vztahu.

**Musil** uvádí na základě výsledků z výzkumu (Musil a Nečasová) tři hypotetické postupy, jak k dilematu přistupovat.

**1. Setrvání u dilematu** – identifikovat dilema, ztotožnit se s ním a brát v potaz všechny emoce s ním spojené.

**2. Obcházení dilematu** – snaha obejít dilema, odsunout tak volbu hledání vhodného řešení na později.

**3. Snaha o změnu nesourodých pracovních podmínek** – tyto nesourodé pracovní podmínky chápeme jako zdroj dilematu. Proto je snaha o jejich či eliminaci. Nastavit nová pracovní pravidla či metodiku.<sup>135</sup>

**4. Jednoznačná volba jedné z obtížných variant** – se zvolenou variantou by se měl pracovník ztotožnit, aby nebylo ohroženo jeho svědomí, hodnoty či důstojnost.

Jako vhodný nástroj při řešení dilemat také Musil s Nečasovou uvádějí racionalizaci, a proto, že je u lidí považováno za legitimní a pravdivé takové zdůvodnění rozhodnutí či motivů, z něhož nemáme špatné svědomí. V podstatě se jedná o přirozenou obranu pracovníka.

Na jakých úrovních dilemata řešíme? Úrovně vnímáme jako kompatibilní k řešení dilematu pracovněprávního vztahu.

**1. Zaměstnanec zvládá etické dilema sám** – rozhodování může být ovlivněno:

---

<sup>135</sup> MUSIL, L. *Způsoby zvládání dilematu jednostrannosti a symetrie*. In: JANEBOVÁ, R., KAPPL, M., SMUTEK, M. Sociální práce mezi pomocí a kontrolou., s. 12-22.

- osobní hodnotové zakotvení – do této sféry spadá výchova, kulturní prostředí, politická orientace i náboženství;
- vzdělání - všeobecné se sociálním zaměřením či odborné (různé výcviky v rámci rozšiřování znalostí a kompetencí ve své profesi);
- zkušenosti osobní;
- zkušenosti z praxe v dané profesi;
- jedincovy morálně volní vlastnosti;
- současné zázemí - rodina, přátelé atd.;
- věk a pohlaví;
- aktuální stav.

**2. Zaměstnanec konzultuje dané dilema s kolegou či vedoucím-** v konkrétním případě by se jednalo např. o akutní pomoc na místě nebo má pro řešení prostor a čas. Vybere si tedy takového kolegu či nadřízeného, k němuž odborně i osobnostně vzhlíží.

**3. Etické dilema se řeší v rámci týmu či organizace** – možnost řešit dilemata může být např. při pravidelných poradách či supervizi. Oporu mohou pracovníci nalézt v etickém kodexu organizace, metodice či standardech poskytované služby. Podstatnou roli v řešení hraje kultura dané organizace, vztahy na pracovišti, sounáležitost lidí v týmu, osobností zakotvení pracovníků.

Přístup, který nyní zmíním, se snaží prosadit odborníci na etiku. Bude to zároveň i přístup aplikovaný v našich konkrétních etických dilematech. Jde o tzv. systematický přístup. Je hojně využíván primárně ve vztahu pracovník/klient. Nicméně po prostudování materiálů o daném přístupu lze dojít k tomu, že aplikovat jej lze i v případě tohoto tématu. Důvodem jeho zvolení je apel na pojmenování aspektů ovlivňující na sebe navazující kroky v etickém rozhodování. Reamer, působící jako profesor sociální práce a zároveň je uznávaným specialistou na etiku, sdílel myšlenku o vhodnosti aplikování systematického přístupu v době, kdy zaměstnanec (sociální pracovník či jiný pracovník v sociální oblasti) musí učinit rozhodnutí.<sup>136</sup>

Systematický přístup v bodech:

**1. Identifikace etického dilematu** – a to včetně povinností a hodnot s dilematem spojených.

<sup>136</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 48.

2. **Kdo bude účastníkem řešení dilematu** – všechny zúčastněné subjekty.
3. **Způsoby jednání, které by se daly v daném dilematu využít a jaký vliv by měly na subjekty a společnost.**
4. **Zvážení pozitivních i negativních variant řešení s odkazem na tyto faktory:**
  - a) Etický kodex – s ohledem na principy etiky v sociální práci je zdůrazněna důstojnost jedince i jeho hodnota.
  - b) Etické principy, směrnice a teorie
  - c) Praktické teorie a principy sociální práce.
  - d) Osobní hodnoty – do toho spadá kultura, náboženství a etické hodnoty, které se dostávají do sporu v daném dilematu.
5. **Konzultace s kolegou, nadřízeným či supervizorem** – supervize je obecně pro zaměstnance v sociální práci vítanou a nutnou preventivní ochranou před důsledky profese jako jsou pocity viny, úzkost z nezvládnání pracovní zátěže. Komplexně může působit jako prevence rozvoje syndromu vyhoření.
6. **Učinit rozhodnutí.**
7. **Monitorování rozhodnutí** – v případě tohoto tématu se jedná o mapování důsledků v pracovněprávním vztahu.<sup>137</sup>

### 3.3 Popis konkrétních dilemat

V pracovněprávním vztahu může zaměstnanec řešit různá dilemata. Ve vztahu zaměstnanec/zaměstnavatel se mohou ukázat jako nejvíce palčivé tyto okruhy, které byly vybrány na základě jejich etické náročnosti pro zaměstnance. Dilemata popíšu popsána v bodech a poté vyberu dvě dilemata, jejichž výběr byl na základě individuálního hodnocení autora práce jako eticky nejnáročnější a u kterého bude nastíněn systematický postup řešení etického dilematu.

Dilemata zaměstnance v pracovněprávním vztahu v oblasti sociální práce:

1. **Zaměstnanci nepřipadá postup zvolený zaměstnavatelem správný** – např. pokud klient nesplňuje kritéria pro poskytnutí dané služby. Může být od splnění požadavků jen nepatrně vzdálen. I tak zaměstnavatel odmítne službu poskytnout. Důvody z jeho strany mohou být např. striktní nastavení požadavků na použití

<sup>137</sup> Srov. MÁTEL, A. *Systematický postup řešení etických dilemat*. [online]. Dostupné na WWW: <<https://www.scribd.com/doc/28870182/Systematick%C3%BD-postup-%C5%99e%C5%A1eni-etick%C3%BDch-dilemat-v-socialni-praci-Systematic-approach-of-ethical-dilemma-solving-in-social-works>> s. 114-117.

služeb, klient není úplně cílovou skupinou organizace, nedostatek finančního kapitálu. Dilema může u zaměstnance nastat v momentu, kdy on sám by chtěl pomoc poskytnout, ale nemá k tomu svolení a ani kompetence. Tím se může sám před sebou uhájit – věc vyjasněných kompetencí je něčím, po čem volá valná část sociálních pracovníků. V okamžiku, kdy jsou jasně nastaveny kompetence, zaměstnanec si sám před sebou může obhájit, proč pomoc nemohl poskytnout přímo. Aby alespoň částečně klientovi pomohl, může mu poskytnout základní sociálně-právní poradenství a odkázat jej na konkrétní organizaci, která mu již bude moci pomoc, jelikož bude splňovat její kritéria.

2. **Nároky na obsah práce** – nezřídka kdy se v roli zaměstnance můžeme setkat s požadavkem zaměstnavatele na překročení kompetencí stanovených v náplni práce (či metodice dané organizace). Velmi často se může jednat o úkoly, které nejsou spojené s odbornou pozicí, kterou zaměstnanec zastává, ale může jít např. o reklamní akce, na nichž se chce organizace prezentovat. Může se jednat i o přebírání úkolů jiné pracovní pozice, ačkoliv oficiálně zůstává na té, kterou má v pracovní smlouvě.
3. **Možnost střetu, když zaměstnavatel není odborník v oboru** - hájit se vztahu k neoborníkovi. V současnosti je to také jedno z velkých témat. Důvodem je skutečnost, že většina nestátních organizací je závislá na svých kapitálech, řízení je hodně směřováno skrze finanční manažery v organizaci. A tito „neoborníci“ určují možné uvolnění kapitálu na sociální služby, které organizace poskytuje. Zaměstnanci před nimi musí hájit, proč je potřeba uvolnit tu či onu finanční částku na poskytované služby – aby byla udržena kvalita služeb. Když se nepodaří toto uhájit, kvalita služby může klesat dolů. Tím vzniká dilema: Jak uhájit kvalitu služby ve vztahu k neoborníkovi, finančníkovi?

Dalším možným dilematem v této spojitosti může být, že na posty vedoucích jsou dosazováni lidé, kteří sice mohou mít vystudovanou sociální práci, ale léta v oboru nepracovali. K těmto lidem má poté zaměstnanec vhlížet a chodit k němu pro odborné rady při řešení klientských dilemat.

Dilema může vzniknout na základě dvojího přístupu zaměstnance k zaměstnavateli:

- a) Uvědomění si vztahu nadřizený/podřizený, kdy by si měl k nadřizenému chodit pro metodické rady, pokud si sám nebude jistý.

b) Zaměstnanec vnímá, že jeho zaměstnavatel není odborníkem v oboru a není si jistý jeho schopností profesionálně mu pomoci. V tomto momentu vzniká dilema, ve kterém si zaměstnanec uvědomuje, že se nemůže příliš spoléhat na svého nadřízeného v metodickém vedení.

**4. Požadavky na překročení kapacity v klientské práci** jsou jedny z největších dilemat v sociální práci. V kontextu s pracovněprávním vztahem se jedná hlavně o možný nátlak ze strany zaměstnavatele na přijetí dalšího klienta, ačkoli zaměstnanec avizuje, že to bude nad jeho pracovní (profesní), tak i lidské schopnosti. Důsledkem toho může vzniknout etické dilema.

**5. Pocit nedostatečného ocenění a nevyužitého potenciálu.** Toto dilema taktéž patří k primárním problematickým oblastem v pracovněprávním vztahu. Může být velmi často vnímáno hlavně u absolventů škol nebo v organizaci, která má již letitý personál a hůře mezi sebe přijímá nové kolegy. Mezi konkrétní body takového dilematu může spadat např. o omezení profesního růstu v oblasti zvyšování kompetencí (zákonem povinné vzdělávání je pouze jednostranně zaměřeno); nemožnost či omezenost postupu v kariérním žebříčku dané organizace; pocit nevyužitého potenciálu – zadávání základních úloh, nedání příležitosti zviditelnit se v dobrém světle apod.

Přednesená dilemata jsou něčím, s čím se většina zaměstnanců může setkat. Je proto vhodné, aby s nimi uměl pracovat. Na základě uvedených dilemat jedno z nich podrobně rozeberu formou systematického přístupu.

---

Vybrané dilema k etické reflexi: **Překročení kompetencí stanovených v náplni práce.**

Postup řešení dilematu formou aplikace systematického přístupu.

---

**1. Identifikace etického dilematu** – včetně povinností a hodnot s tím spojených.

*Pojmenování našeho dilematu:* Překročení kompetencí stanovených náplní práce.

- *Povinnosti*, které jako zaměstnanec mám, jsou stanoveny v náplni práce. Tento dokument by měl předat zaměstnavatel při podpisu pracovní smlouvy. V dnešní době se většinou náplň práce předává zaměstnanci i s etickým kodexem dané organizace. Kompetence pracovníka by měly být jasně vymezeny i v metodice příslušné organizace – u každé služby by mělo být sepsáno, jakou úlohu by měl pracovník na dané pozici zastávat.

*Hodnoty spojené s dilematem:* Je vhodné rozdělit si je na osobní a profesní. Do osobních hodnot lze v tomto případě započítat: opatrnost, důvěra vstřícnost a vlastní náhled na situaci. Profesní hodnoty: poznání svých profesních hranic.

*Co může zaměstnanec v daném případě vnímat jako ohrožující?*

- Konkrétně jeho časové zatížení, navýšení další administrativní práce a obtížná koordinace pracovního harmonogramu při přijetí dalšího klienta. Z etického hlediska to může vést pouze ke splnění nutných úkolů, tzn. dělat práci povrchově.
- Nenaplňování standardů do takové míry, jakou chce jako pracovník poskytovat. Zde se jedná o vnímání odpovědnosti spojené se svojí pracovní rolí.
- Obava z toho, že administrativní práci si bude brát domů, do osobního prostoru, kam by práce v rámci psychohygieny neměla patřit.

*Je tento stav neměnný?*

Měla by se zvážit aktuální situace zaměstnance – zda není vyhlídka, že by mu v blízké budoucnosti nebyla klientská práce. Součástí rozhodování nad touto otázkou by měla být i osobní situace zaměstnance. Jaký je jeho aktuální osobní život? Není příliš náročný z hlediska rodinného, zdravotního? Je vyhlídka, že se náročnost časem změní?

*Jaké následky by to pro zaměstnance mělo?*

V této otázce je vhodné pracovat s dvojitým dělením. Následky: profesní a morální. Morální následky: svědomí – pocit viny z neuposlechnutí hlasu svědomí, který předkládal oprávněné argumenty pro odmítnutí. Z tohoto vyplývá pocit úzkosti, zklamání ze sebe sama, ohrožení své důstojnosti.

Pracovní následky: sankcionování ze strany zaměstnavatele – např. finančního rázu; odstup při komunikaci se zaměstnancem. Mezi možné varianty následků odmítnutí v profesní sféře je také nutno počítat s alternativou, že zaměstnavatel na naše odmítnutí nebude brát zřetel. Předá další klienty i přes vyjádřený nesouhlas ze strany zaměstnance.

- S odkazem na vztah nadřízený/podřízený by měl zaměstnanec v rámci eticky správného rozhodování pamatovat i na tuto variantu. Na základě toho, že s ní bude v rozhodování kalkulovat, může si připravit případné reakce na tento krok ze strany zaměstnavatele.



## **2. Kdo bude účastníkem řešení dilematu?**

Zúčastněné subjekty - zaměstnanec a zaměstnavatel.

## **3. Způsoby jednání, které by se daly v daném dilematu využít a jaký vliv by měly na subjekty a společnost**

S ohledem na principy etiky v sociální práci je zdůrazněna důstojnost jedince i jeho hodnota. Zaměstnanec by měl během řešení dávat důraz na obhajobu své důstojnosti, její hodnotu a práva s ní spojenými. Konkrétním bodům legislativní ochrany v pracovněprávním vztahu jsem již zmiňovala v části o lidské důstojnosti, měla by být obsažena i v etických kodexech organizace. Proto by mělo být možné se odvolat na legislativní i etickou pracovněprávní ochranu důstojnosti i svědomí.

*Jaké jsou konkrétní způsoby jednání?*

Dané dilema přímo konzultovat se zaměstnavatelem – před samotným hovorem by měl mít zaměstnanec odpovědi na výše stanovené body (hodnoty, co vnímáme jako ohrožující? Je tento stav neměnný?)

*Jaký přístup ke komunikaci s podřízeným zaujímá zaměstnavatel?*

Na základě zmapování této otázky, se může zaměstnanec komunikačně připravit. Sociální pracovníci (i další pracovníci v sociální práci) umí používat různé komunikační techniky (rozhovor je královským nástrojem sociálních pracovníků). Vědí, že pro úspěšnost jednání je velmi důležité umět se naladit na druhou stranu a zvolit správnou komunikační techniku.

## **4. Zvážení pozitivních i negativních variant řešení s odkazem na tyto faktory**

Reflexe dosavadních výstupů etického zamyšlení nad řešením, viz výše uvedené pohledy.

**5. Konzultace s kolegou, nadřízeným či supervizorem** – etická dilemata pracovněprávního charakteru je možno probrat i s kolegou. Pro tuto komunikaci je velmi důležité, aby byla mezi oběma atmosféra důvěry a schopnost nadhledu. Supervize se dá zvolit individuální formou, bez účasti dalších kolegů. Pokud je supervize dobře vedená, měla by pracovníka provést celým dilematem s nadhledem. Pracovník by měl být také schopen sebereflexe a najít nejvhodnější způsob řešení.

**6. Učinit rozhodnutí** – zaměstnanec se rozhodne pro odmítnutí nábory další klientské práce. K rozhodnutí dochází po etické reflexi, během níž si zaměstnanec jasně pojmenoval hodnoty (osobní i profesní), které vnímá za ohrožené, pokud je přijme. Dále definoval, co vnímá za ohrožující a proč. Zmapoval si možnosti změny

rozhodnutí v budoucnosti. Zvážil následky, které by to pro něj případně mělo. Vygeneroval vhodnou metodu pro konzultaci se zaměstnavatelem.

**7. Monitorovat rozhodnutí** – zaměstnanec bude mapovat případné reakce vedení. Byly jeho argumenty pro odmítnutí vzaty v potaz? Pokud ano, bude pro něj mít pracovní důsledky?

### 3. 4 Následky kolize nezvládnutého konfliktu svědomí

Následky nezvládnutého konfliktu svědomí se řadíme mezi faktory ovlivňující naši roli zaměstnance. Pokud není pracovník vyrovnaný, narůstá v nás stres.

Stres je definován odborníky jako reakce organismu na zátěž – psychickou i fyzickou. Faktory mající vliv na hladinu stresu v lidském organismu se dělí na vnější (okolní prostředí jedince) a vnitřní (nemoc, pocity viny apod.) Trvá-li zátěžový stav delší dobu, lze v souvislosti s psychickou náročností povolání v sociální práci předpokládat, že tato zátěž bude mít své následky. Nejen na výkon profesní role. Z hlediska uchopení tématu „následků kolize“ je vhodné si stručně pojmenovat základní pojem s ním spojený. Jedná se o stres, který je z psychologického hlediska reakcí na pocit přetížení. Může být prohlouben i nezpracovaným pocitem viny v případě etického dilematu.<sup>138</sup>

Stres v souvislosti s rolí zaměstnance nemusí být vždy pouze negativní. *Eustres* (tzv. „dobrý“ stres) může pomáhat čelit výzvám na pracovišti. Ovšem v dnešní době, kdy se od zaměstnance požaduje výkonnost, může míra stresové hladiny přejít v *distres* (špatný stres). Ve škále hodnocení sociální readjustace jsou události spojené se zaměstnáním v první polovině tabulky (8 – ztráta zaměstnání, 15 – změna zaměstnání a 22 – změna odpovědnosti v zaměstnání).

V souvislosti s rolí zaměstnance pracuji se vzorcem, jenž povede v podstatě k logickým následkům dlouhodobého stresu:

- zakázka od zaměstnavatele => zaměstnanec uposlechne (i přes vnitřní nesoulad) => pocit viny => výčitky svědomí => dlouhodobá psychická zátěž (stres) v souvislosti s dalšími faktory v zaměstnání => následky kolize.<sup>139</sup>

<sup>138</sup> Srov. *Definition Stress* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.medicinenet.com/script/main/art.asp?articlekey=20104>>.

<sup>139</sup> Srov. PELCÁK, S. *Stres a syndrom vyhoření*, s. 5-10.

V uvedené tabulce jsou uvedeny konkrétní stresory,<sup>140</sup> které jsou s rolí zaměstnance v pracovněprávním vztahu nejvíce spojeny. Je z nich patrná souvislost s výše uváděnými etickými dilematy. Může dojít k jejich rozvoji, pokud tyto možné spouštěče stresu zaměstnavatel vhodně neošetří.

Tab. č. 2: **Možné stresory zaměstnance**

<p>Konflikt rolí a organizační zajištění pracovní pozice</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nevyjasněné kompetence,</li> <li>• zhoršená možnost komunikace s nadřízeným - neochota, neschopnost pochopení požadovaného, nátlak.</li> <li>• konflikt mezi svědomím člověka jako morální bytost X hodnoty a zájem organizace, zaměstnavatele.</li> </ul>
<p>Nároky na obsah práce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracovní zatížení,</li> <li>• odpovědnost spojená s rolí zaměstnance na dané pozici.</li> </ul>
<p>Fyzické prostředí výkonu práce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bezpečnost práce - zajištění bezpečí (např. sociální pracovníci na úřadech (Úřad práce), oddělení sociálně-právní ochrany dětí (kontakt s problémovými rodinami), terénní sociální pracovníci apod. jsou vystaveni riziku při realizaci zakázky se svou klientelou).</li> </ul>
<p>Kariérního rozvoj</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omezení či nemožnost profesního růstu,</li> <li>• pocit nevyužitého potenciálu,</li> <li>• neumožnění rozvoje kvalifikace.</li> </ul>
<p>Individuální faktor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• predispozice jedince v roli zaměstnance - sklony k perfekcionismu, workoholismu, vysoké nároky na sebe samého, přílišná submisivita apod.</li> </ul>

Zdroj: Vlastní tvorba na základě uvedených zdrojů.<sup>141</sup>

### 3. 4. 1 Pocit viny – výčitky svědomí

Z pohledu zaměstnance a zároveň člověka jako morální bytosti se nejvíce projevuje pocit viny. Ten se může objevit, když v roli zaměstnance udělám čin, který není v souladu s naším svědomím. Mezi reakce svědomí patří pocit viny, který se dá přirovnat k prožívané krizi. Krize jako taková patří k životu a každý pravděpodobně během života pocitu viny zažil. V případech nezvládnutého následku kolize svědomí je pocit viny vnímán jako riziko. Důvodem toho je, že pokud člověk tento pocit nezpracuje, může sklouznout do fáze naprostého zoufalství, úzkosti a sebepohrdání. Je

<sup>140</sup> Stresor: spouštěče stresu – např. zmiňovaná frustrace, nedostatečná duševní hygiena, špatný time-management či nedostatek spánku.

<sup>141</sup> Srov. KEBZA, V. a ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*, s. 6. a *Syndrom vyhoření* - <http://nemoci.vitalion.cz/syndrom-vyhoreni>

tedy klíčové, jak se k tomuto problému člověk postaví. Jeden může jít cestou potlačení pocitu viny, další se angažuje v jiné oblasti – kompenzace, či může se sám před sebou hájit, že jinak nemohl jednat – alibismus. V rámci správného zpracování krize – výčitků svědomí – je nejvhodnější přiznat si provinění.<sup>142</sup>

Co je pocit viny?

Z hlediska psychologie není jedinec trpící pocitem viny brán jako mravní bytost. Nahlíží na ni jako na nemocnou bytost, a proto je potřeba ji vyléčit. Důraz je primárně kladen na prožívání, nikoli na objektivní skutečnost viny.<sup>143</sup>

Z pohledu psychologů se jedná o jednu ze sociálních emocí. Je úzce spojena s pocitem studu ze sebe sama či sebeobviňováním. V podstatě se jedná o reakci na morální selhání. Jedinec se trápí výčitkami svědomí.<sup>144</sup>

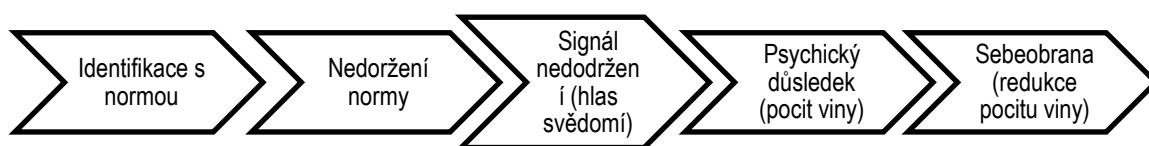
Pocit viny je se svědomím někdy spojován jako tzv. „vnitřní hlas“. Ten se ozývá, když učiníme něco, co je v rozporu s našimi zvnitřněnými hodnotami.<sup>145</sup>

Důsledkem je disharmonie psychiky jedince. Dlouhodobě je psychická nerovnováha pro jedince ohrožující z důvodu rozvoje syndromu vyhoření či depresí. Proto není primárním cílem nalézt odpuštění, nýbrž naučit se pocit viny unést.<sup>146</sup>

*„Pocit viny je nepochybně jedním z nejvýraznějších aspektů kultury, v níž se uplatňoval princip spravedlnosti jako zákon odplaty, který má i svou stránku individuálně psychologickou, jako je sebetrestání. Lidská psychika je však uzpůsobena tak, že se mu lze vyhybat stejně jako skutečné vině před světskými soudy.“<sup>147</sup>*

Na základě výše uvedeného můžeme sestavit stručnou sekvenci dynamiky pocitu viny a její zvládnání z pohledů psychologů.

Tab. č. 3 **Dynamika pocitu viny**



**Zdroj:** Vlastní tvorba na základě odkazu.<sup>148</sup>

<sup>142</sup> Srov. ŠRAJER, J. *TESO v SP 1*, s. 240.

<sup>143</sup> Srov. SKOBLÍK, J. *Morálka v dialogu*, s. 18-19.

<sup>144</sup> Srov. KOUBSKÁ, L. *A nepřijde-li trest hned vzápětí...* In: Sanquis. 2009/č. 62 [online] Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>.

<sup>145</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Pocit viny*. In: Sanquis. 2009/č. 62 [online] Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>.

<sup>146</sup> Srov. SKOBLÍK, J. *Morálka v dialogu*, s. 18-19.

<sup>147</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Pocit viny*. In: Sanquis. 2009/č. 62 [online] Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>.

<sup>148</sup> *Sanquis – Emoce* [online]. Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>.

V teologii je u tématu viny klíčový vztah k Bohu. Z teologického pohledu nejde pouze o to, že byly porušeny hodnoty, ale jde o hřích, tj. narušení vztahu jedinec/Bůh. Dle teologického pojetí nejde jen o jednání, ale konečný důsledek (cíl) jednání. Dá se říci, že i kdyby měl z jednání jedinec či druhý člověk prospěch, i tak se jedná o hřích. Hřích následovaný pocitem viny nabízí teologie překonat formou změny smýšlení (tj. činit pokání). Tato teologická možnost vychází z antropologického základu, že jedinec se rozhoduje postupně, tzn. v čase, nikoli jednou provždy. S rozhodnutím, vinou a následky svého jednání je sice stále provázán, ale postupem času je schopen od něj odstoupit. Je schopen své původní rozhodnutí přijmout jako chybné a zamítnout jej – změnit své smýšlení. Nejde tedy o potlačení pocitu viny, či její bagatelizování.<sup>149</sup>

Jak s vinou zacházet?

Důležité je rozlišení reálné a neurotické viny. Neurotickou vinou nazýváme nutkavé představy, které se mohou pro jedince stát nebezpečné kvůli strachu, který mohou vyvolávat. Tento druh viny je projevem nemoci, je potřeba se s vinou naučit pracovat. Důležité je pokusit se vcítit do jedince trpícího touto vinou a nabídnout mu alternativy řešení. U reálné viny jedinec ví o svém pochybení. Ví, že se měl rozhodnout jinak a dokáže svou chybu pojmenovat. Vina jedince dokáže vyhnat do segregace od ostatních, k zoufalství či stavům úzkosti. Proto je velmi podstatné umět ji zpracovat. To se děje v určitých fázích.<sup>150</sup>

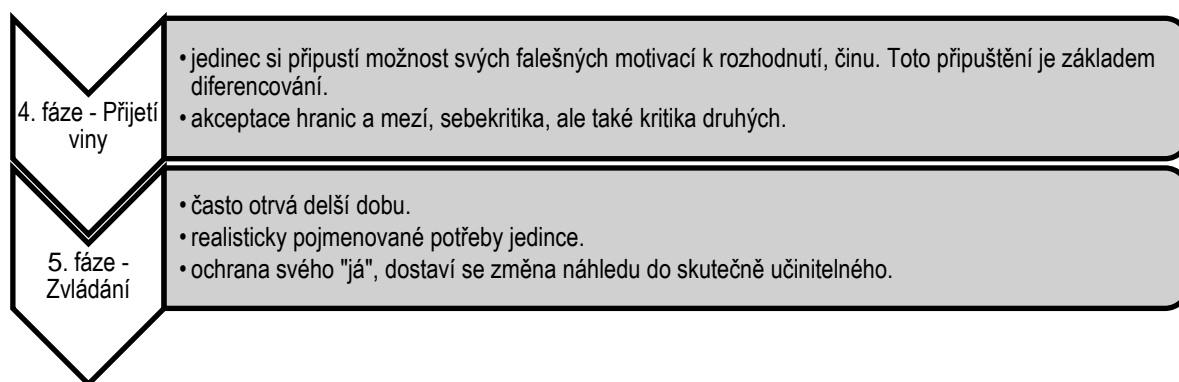
Na základě komparace několika zdrojů teologického pojetí o zpracování pocitu viny, předkládám tuto tabulku:

Tab. č. 4: **Fáze zvládnutí viny**

1. fáze - Stěžování	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sebenávist, výtání druhým lidem, projekce (jeden ze základních egoobránných mechanismů) či popírání reality.</li> </ul>
2. fáze - Obviňování	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dostává se smutek z vnucených mezí, které jsme navzdory svému přesvědčení, svědomí a hodnotám přijali.</li> </ul>
3. fáze - Diferencování	<ul style="list-style-type: none"> <li>• může se stát, že jedinec cítí pocit viny z nespécifikovaného důvodu. Pro pokročení do další fáze je velmi důležité si toto zprůhlednit.</li> <li>• skutečná sebereflexe.</li> </ul>

<sup>149</sup> Srov. SKOBLÍK, J. *Morálka v dialogu*, s. 20-21.

<sup>150</sup> Srov. Tamtéž, s. 21-22.



Zdroj: Vlastní tvorba

Kvůli existencionálnímu naplnění života je jistě velmi obtížné pozastavit se a zanalyzovat pocit viny. Z pohledu zaměstnance v oblasti sociální práce to vnímám jako velmi podstatné. A to jak v pocitech viny ve vztahu klíčovým zaměstnanec/zaměstnavatel, tak i pracovník/klient.

Pokud si zaměstnanec nechal vnutit rozhodnutí, s nímž nebyl v souladu a pociťuje vinu, je vhodné, aby si to uměl připustit, pojmenovat a zpracovat.

Nezpracuje-li zaměstnanec svůj pocit viny, může se to časem projevat na jeho plnění pracovních povinností. Proč? Důsledek nezpracované viny se dotýká nás samotných, našeho svědomí, našich hodnot. A s ohledem na skutečnost, že zaměstnanec je primárně morální bytostí, je pravděpodobné, že jeho vnitřní nesoulad, se začne promítat do dalších sfér jeho života, nejen té soukromé.

Může to být začátek syndromu, který je typický pro pomáhající profese. Nemusí být jejím základem, ale další příčinou k jeho rozvoji. Syndrom, kterému se nyní budu věnovat, může být dalším důsledkem nezvládnutého dilematu.

### 3. 4. 2 Syndrom vyhoření

Úkaz „syndrom vyhoření“, též *burn out*, je starý jako účast na pracovním procesu sama. Poprvé syndrom vyhoření popsal v roce 1974 americký psychoanalytik Herbert J. Freudenberg.<sup>151</sup>

Nárůst výskytu syndromu vyhoření ve společnosti byl a je aktivní i s odkazem na snahu vyhovět zvýšeným požadavkům spotřební společnosti – uspěchané životní tempo, větší ekonomický a sociální rozvoj, materiální zaměření člověka na pojem hodnot a

<sup>151</sup> Srov. PETERKOVÁ, M. *Syndrom vyhoření*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>> a *Syndrom vyhoření* <<http://nemoci.vitalion.cz/syndrom-vyhoreni/>>.

smyslu života. Tento pojem bývá primárně spojován s lidskou prací, převážně s profesemi pomáhajícími (lékaři, zdravotní sestry, sociální pracovníci, učitelé apod.) či jinými činnostmi, při kterých je jedinec často v interakci s druhými lidmi. Syndrom se může projevit i u jedinců, kteří dlouhodobě vykonávají činnost, jež je nemotivuje nebo se cítí dostatečně neohodnoceni.<sup>152</sup>

Pokud člověk dlouhodobě pociťuje frustraci z nesaturování svých potřeb, může se začít projevovat stres, nedostatek motivace, deprese a rozladění organismu – syndrom vyhoření lze označit za reakci na dlouhotrvající frustraci.<sup>153</sup>

*„Z patofyziologického hlediska je syndrom vyprahlosti důsledkem chronického stresu a má všechny jeho atributy.“<sup>154</sup>*

Jednotlivé fáze si nemusíme ani uvědomovat, ale sociální práce je každodenní kontakt s lidmi a je vhodné se preventivně duševně ošetřovat, proto považujeme za přirozené znát rizika výkonu profese a umět je poznat.

**1. fáze** - typická svým nadšením a elánem do nové práce. Ochota postoupit zájmu práce i zaměstnavatele svoje soukromé potřeby je v této fázi naprosto přirozená a nečiní potíže tento krok učinit. Jako velmi rizikové v této fázi se vnímá přenastavení se pouze na práci. Osobní život a volnočasové aktivity jsou upozaděny a prostor na důležitou duševní hygienu je limitovaný novou prací. Po uplynutí určitého času si jedinec začne klást otázky o smyslu jeho vykonávané činnosti a svých kompetencích k nim – tento pocit bývá často podporován pocitem bezradnosti v řešení zakázky s problémovým klientem a následně požadavky ze strany vedoucího na větší efektivitu.

**2. fáze** - pochybnosti o sobě, pocit nedocnění své práce.

**3. fáze** - lze ji označit jako apatickou, kdy se zaměstnanec dostává do stavu, kdy vykonává svou činnost pouze proto, že musí, ztrácí k ní vztah a činí jen to nejdůležitější. Za rizikové se považuje: ztráta smyslu práce, uzavírání se do sebe, nezpracování emocí spojených s prací.

---

<sup>152</sup> Srov. *Syndrom vyhoření a osobnost člověka* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni-a-osobnost-cloveka>>.

<sup>153</sup> Srov. SMITH, M. a kol. *Preventing burn out*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.helpguide.org/articles/stress/preventing-burnout.html>>.

<sup>154</sup> HONZÁK, R. *Syndrom vyhoření*. [online] Dostupné na WWW: <<https://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>>.

**4. fáze** - vyhoření. Člověk je vyčerpaný, není schopen se radovat, nastaně emocionální ochladnutí v interakci s kolegy, rodinou a mohou se projevovat zdravotní komplikace (psychosomatické potíže – nechut', nespavost, žaludeční potíže apod.)<sup>155</sup>

U diagnostiky *burnout* syndromu je vhodné postupovat zvolna. Mohlo by dojít k špatnému vyhodnocení symptomů a nebude identifikován skutečný problém – např. chronická deprese, jiná úzkostná porucha, chronická únava, či fyzická nemoc, která se může projevovat symptomy podobnými *burnoutu*.<sup>156</sup>

Vyhoření není nemoc jako taková, jde o soubor symptomů a podle MKN (Mezinárodní klasifikace nemocí) a WHO (*World hospital organization* – Světové zdravotnické organizace) je klasifikován jako Z73.0 – problémy související s pracovními obtížemi.<sup>157</sup>

Samotná diagnostika syndromu nebyla dosud zcela prozkoumána. Hojně se využívají sebehodnotící dotazníky, nejčastěji užívání je „*Maslach Burnout Inventory*“. Tento dotazník je využíván pro širší spektrum profesí, nicméně funguje spíše pro účely vědeckého výzkumu než pro účely klinické praxe. Plošně je tedy nejhodnější v případě vnímaných příznaků spojených se syndromem vyhoření být v součinnosti s lékařem.<sup>158</sup>

### **3. 5 Návrhy ochranných prostředků před vznikem konfliktu či následkem konfliktu**

Na základě prostudování několika odborných zdrojů, zabývajících se prevencí v pracovněprávních konfliktech, zde uvedu možnosti, které mohou jak samotný vznik, tak i následky takového konfliktu ošetřit.

**Možnosti ze strany zaměstnavatele v oblasti sociální práce:** Mezi nejzákladnější druhy prevence lze určitě zařadit zmiňovanou saturaci potřeb zaměstnanců. Z hlediska pozice zaměstnavatele by mělo být jedním z prioritních bodů pečovat o své podřízené. Zaměstnavatel, zvláště v různých sférách sociální práce by měl brát v potaz samotnou

---

<sup>155</sup> Srov. *Syndrom vyhoření* [online]. Dostupné na WWW:<<http://nemoci.vitalion.cz/syndrom-vyhoreni/>>.

<sup>156</sup> Srov. *Depression: What is burnout syndrome?* [online]. poslední aktualizace: 2016. [cit. 2013-01-17]. Dostupné na WWW:< <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0072470/>>.

<sup>157</sup> ŠEBLOVÁ, J. *Syndrom vyhoření ve zdravotnictví*. [online]. Dostupné na WWW:<<http://www.csspraha.cz/wcd/users-data/file/syndrom-vyhoreni-zdravot.pdf>>.

<sup>158</sup> Srov. *Depression: What is burnout syndrome?* [online]. poslední aktualizace: 2016. [cit. 2013-01-17]. Dostupné na WWW:< <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0072470/>>.



psychickou náročnost výkonu takového zaměstnání a měl by vytvářet podmínky pro podporu svých zaměstnanců.<sup>159</sup>

Další návrhy prevence vzniku sporů a dilemat v pracovněprávním vztahu:

- akceptace potřeb zaměstnanců (právo na odpočinek, dovolenou, zajištění bezpečnosti práce);
- vytvořit prostředí, v němž zaměstnanec bude moci reflektovat svůj názor, i když nebude totožný s názorem nadřízeného (forma ventilace emocí);
- spravedlivé hodnocení činnosti (nikoli pouze formou finančního ohodnocení);
- vyjasnění kompetencí role zaměstnance (náplň práce);
- nevyvíjet nátlak, nevydírat, nemanipulovat se zaměstnancem v oblasti výkonu či obsahu práce (tlačit do rozhodnutí, která se zaměstnanci mohou přičít - možné důsledky: konflikt hodnot, svědomí apod.);
- odborné vzdělávání;
- jako prevence je důležitá pravidelná supervize. Její význam pro zaměstnance v sociální práci tkví v určitém cíli supervize v této oblasti. Jejím hlavním cílem je udržení kvality sociálních služeb a postoj pracovníka, zlepšení pracovní atmosféry, podporovat vzájemnou součinnost v organizaci a může pomáhat řešit specifické otázky spojené s určitou profesní rolí zaměstnance.<sup>160</sup>

#### **Návrhy prevence ze strany zaměstnance:**

- víra (spirituální, ale i v sebe samého a ve své schopnosti) a hodnoty;
- sociální podpůrný kruh;
- duševní hygiena (čas na volnočasové záliby, relaxaci). Dále pocity jistoty, stability a soudržnosti;
- rozdělení práce (harmonogram dne);
- podporovat rozvoj svých sociálních jistot (nikoli v kontextu s hromaděním materiálních věcí, ale primárně by mělo jít o rozvoj a péči o rodinu) a v neposlední řadě – saturace fyziologických potřeb.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> Srov. *Syndrom vyhoření a zaměstnavatelé*. [online]. Dostupné na WWW:<<http://www.syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni-a-zamestnavatele>>.

<sup>160</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>161</sup> Srov. *Syndrom vyhoření a osobnost člověka*. [online]. Dostupné na WWW:< <http://www.syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni-a-osobnost-cloveka>>.

### 3. 6 Shrnutí

- Etické dilema je vnímáno jako výběr ze dvou či více negativních možností. Vznikají v okamžik, kdy zaměstnanec musí přijmout rozhodnutí, s nimiž není v souladu. Musí se rozhodnout pro takový způsob řešení, který vnímá jako „menší zlo“. Zaměstnanec v sociální práci se s řešením dilemat nevyhnutelně setká, jak ve vztahu pracovník/klient, tak zaměstnanec/zaměstnavatel.
- Za možné postupy, jak etická dilemata řešit, jsem představila hlavně systematický přístup. Ten se skládá z několika bodů, které účastníka dilematem provedou. V rámci osnovy řešení si účastník položí otázky, na které by měl být schopen odpovědět a dojít tak k eticky řádnému rozhodnutí. Takové rozhodnutí by si měl umět sám před sebou i před nadřízeným obhájit.

Zaměstnavatel má sice právo nadřízeného v nerovném pracovněprávním vztahu, nicméně v rámci ochrany důstojnosti a svobody svědomí, by měl vzít eticky odůvodněné argumenty svého podřízené v potaz. Pokud se tak stane, může se dojít ke konsensu, který vyhovuje oběma stranám.

- Jako možná etická dilemata v pracovněprávním vztahu jsem uvedla např.: zaměstnanci nepřipadá způsob postupu zvolený zaměstnavatelem správný; nárok na obsah práce; možnost střetu, ve kterém zaměstnavatel není odborník v oboru či pocit nedostatečného využití potenciálu.
- Mezi základní následky nezvládnutého konfliktu svědomí se řadí výčitky svědomí (pocit viny). Pocitem viny se zabývá množství odborníků z různých oborů, např. **psychologové** nahlíží na pocit viny jako na sociální emoci, která je spojena s pocitem studu. Člověka trpícího pocitem viny psychologie vnímá jako nemocnou bytost, jíž je třeba vyléčit a důraz není kladen na skutečnost provinění, ale hlavně na prožívání (jak reaguje naše psychika na takovou disharmonii organismu). Z pohledu **teologie** je primární spojení viny ve vztahu jedince k Bohu. Nejde jen o jednání, ale konečný cíl jednání. Lze říci, že i kdyby měl z jednání jedinec či druhý člověk prospěch, i tak hovoříme o hříchu.

Pocit viny, který následuje po hříchu, lze překonat změnou smýšlení, tzv. pokání. Tato možnost vychází z antropologické hypotézy, že jedinec se rozhoduje v čase a důsledky svého rozhodnutí je provázen. Časem od tohoto pocitu dokáže ustoupit a připustit chybnost tohoto rozhodnutí - změnit své smýšlení.

- Pokud se s pocitem viny nepracuje a nabaluje se na něj další frustrace z nesaturovaných potřeb (osobních i profesních), může dojít k rozvoji tzv. syndromu vyhoření. Tento fenomén je propojen primárně s pomáhajícími profesemi kvůli psychické náročnosti v této oblasti.

Zaměstnanec v sociální oblasti je proto už ze samotné podstaty profese ohrožen syndromem vyhoření. K jeho rozvoji může dojít i na základě disharmonie v pracovněprávním vztahu. Je proto na místě, aby obě strany (zaměstnavatel/zaměstnanec) pracovaly na podmínkách pro společnou práci a znaly vhodné způsoby prevence vzniku frustrace z neuspokojovaných potřeb zaměstnance.

- Zde představené návrhy na možnou ochranu, mohou zaměstnanci připomenout či nově představit možnosti jeho ochrany v rámci své pracovní role.

## 4 Závěr

Stimulem pro volbu daného tématu byla skutečnost, že jako zaměstnanec v oblasti sociální práce vnímám danou problematiku jako aktuální. Důvodem vnímání případných kolizí mohou být bezesporu zmíněné vnitřní faktory.

Při zpracování diplomové práce jsem si znovu uvědomila přímou souvislost mezi našimi vnitřními hodnotami a hodnotami sociální práce. Domnívám se tedy, že díky hodnotám sociální práce, které ochraňují základní vnitřní hodnoty jedince jako morální bytosti, si o to více můžu vzniklé kolize (dilemata) uvědomovat.

Vnímám, že je vhodné důraz klást na propojení s etikou. Důvodem této reflektované potřeby je ochrana zaměstnanců - ať už v souvislosti s rolí zaměstnanec/klient či zaměstnanec/zaměstnavatel.

Proč?

Etika v sociální práci pomáhá udržovat hodnoty jak sociální práce, tak zároveň poukazuje na člověka jako na morální bytost, která má také své hodnoty.

V případě narušení hodnot a vnitřních dispozic jedince mohou hrozit následky dotýkající se samotného nitra. Tyto následky, které byly rozebrány v diplomové práci, mohou ovlivnit náš další život, jak profesní, tak i soukromý.

Cílem diplomové práce „**ČLOVĚK, ZAMĚSTNANEC V OBLASTI SOCIÁLNÍ PRÁCE, JAKO MORÁLNÍ BYTOST DOSTÁVAJÍCÍ SE DO ROZPORU S POVINNOSTMI ZADANÝMI ZAMĚSTNAVATELEM**“ bylo komplexní prozkoumání příčin kolizí a vnitřní předpoklady člověka, morální bytosti. Tyto příčiny byly popisovány ve třech kapitolách, do kterých byla práce rozdělena.

První kapitola byla věnována vymezení pojmů primárně spojených s tématem – sociální práce, pracovněprávní vztah a etický rozměr v roli zaměstnance v sociální práci.

Druhá kapitola se zaměřila na definování zaměstnance jako morální bytosti, která je ovlivňována a formována určitými vnitřními faktory – vymezením samotného pojmu člověka jako morální bytosti; významem hodnot v kontextu s tématem; lidskou důstojností a s ní spojenými právy a svědomím. Tyto okruhy jsou neodlučitelně spojené s tématem člověka jako morální bytosti. Jedná se o faktory, které vnitřně ovlivňují naše prožívání a rozhodování i v pracovněprávních vztazích, právě např. v řešení dilemat.

Cílem třetí kapitoly bylo vymezení etického dilematu, návrhy způsobů jejich úspěšného zvládnutí a případné následky nepřekonaných dilemat. Zaměřila jsem se na konkrétní problematické oblasti v pracovněprávním vztahu v oblasti sociální práce. Po předložení konkrétních dilemat, jsem jedno rozebrala a na základě doporučených postupů navrhla způsob zpracování.

Každá z kapitol byla zakončena shrnutím, v nichž zazněla prioritní sdělení pro podklad závěrečné etické reflexe. Na základě dostupných podkladů a reflexí nad dotazy, jež jsem si v průběhu kapitol kladla, odpovím na otázky, jejichž zodpovězení jsem si stanovila jako cíle diplomové práce.

### *1. Co tvoří celek utvářející nás jako zaměstnance?*

Podklady pro reflexi této otázky jsou uvedeny v druhé kapitole. V ní se na zaměstnance nahlíží jako na morální bytost, která je tvořena vnitřními faktory tvořící celek. Vnitřní dispozice jsou pěstovány po celý náš život. Lze říci, že se rozvíjí, mění se a prohlubují. Jsou také hybatelem a motivem našeho jednání a rozhodování.

V této práci uvedené faktory umožňují rozhodnout se:



Klíčovým slovem celé práce je důstojnost a s ní spojená práva. Samotná důstojnost tvoří velkou část naší podstaty. V rámci zkvalitňování pracovněprávní legislativy je na její ochranu kladen větší důraz. V sociální práci je důstojnost primárně něčím, co jako zaměstnanci u klienta chráníme. Z tohoto důvodu je pro sociální pracovníky důležité vědět, že i jako zaměstnanci mají na tuto ochranu nárok.

Nikdo si nepřeje, aby byla ohrožena jeho důstojnost, hodnoty a úcta. Je tedy dobré mít na paměti, jak konkrétně by se s důstojností v pracovněprávních vztazích mělo

zacházet. Ochrana důstojnosti a s ní spojené hodnoty by měly být z pozice zaměstnance považovány za klíčové pro kvalitní přístup a samotný výkon zaměstnání.

Hodnoty jsou dalším faktorem utvářející člověka jako zaměstnance. Na hodnoty lze v pracovněprávním vztahu nahlížet z několika perspektiv: hodnoty jedince, hodnoty profese a samotné hodnoty práce jako zaměstnání.

Ovlivňují jeho schopnosti v rozhodování během sporu se zaměstnavatelem. Příklady souvislostí mezi hodnotami a zaměstnáním v oblasti sociální práce byly průběžně popsány v celém textu práce. Pouze zmíním, že hodnoty jsou pro sociální práci a roli zaměstnance podstatné. Odkaz na toto propojení je vnímán již z podstaty, protože neurčuje pouze směr sociální práce, interakci mezi pracovníky, zaměstnanci a zaměstnavateli. Jejich důležitost je primárně vnímána při hledání řešení etických dilemat vznikajících na základě vnitřního rozporu s názorem zaměstnavatele. V aplikování hodnot v pracovněprávním procesu může nastat konflikt mezi profesními a osobními hodnotami. Je důležité, aby si každý jedinec uměl definovat, jakých hodnot se daný rozpor dotýká. Je dobré odpovědět si na otázku: Proč tomu tak je?

Pokud vznikne dilema, je důležité si pojmenovat hodnoty.

Svědomy a s ním související faktory byly dalším primárním pilířem tématu zaměstnanec jako morální bytosti. Jak jsem zmínila, kvůli svědomí se může dostat zaměstnanec do kolize s požadavkem zaměstnavatele. Důvodem této kolize může být rozpor jedincova morálního postoje a jeho hodnot se zaměstnavatelovým postojem. I při pocitu nesouladu s požadavkem od zaměstnavatele, je nutné si pojmenovat konkrétní body, v nichž jedinec cítí rozpor a proč tomu tak může být.

Je důležité, aby zaměstnanec tyto body nesouladu pojmenoval, odůvodnil a připustil si např. i možnost nezpracovaného vnitřního problému, který jej v daném rozporu irituje. Z důvodu eticky správného rozhodování by tento případný vnitřní podnět neměl zařazovat do „bodů“ rozporu. Spojitost mezi osobnostními předpoklady a pracovněprávním vztahem v oblasti sociální práce se vztahuje k dovednosti činit eticky správná rozhodnutí. Ta jsou jedním z důležitých mechanismů zaměstnanec v sociální práci.

Považuji za vhodné, aby byl zaměstnanec s těmito svými vnitřními dispozicemi seznámen a zvnitřněn.

*2. Proč někdy podlehne tlaku druhé osoby proti hlasu svého svědomí, který není s požadavkem v souladu?*

Odpověď je ovlivněna více faktory. Jak jsem uvedla v části o svědomí, je s touto otázkou spojeno se svobodou svědomí ve vztahu zaměstnanec/zaměstnavatel (nadřízený/podřízený).

Zaměstnanec se zavazuje vykonávat svou pracovní pozici dle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Na základě toho se může v pracovněprávním vztahu stát, že zaměstnanec odmítne splnit zadané úkoly, tím může dojít k porušení pracovní kázně. To může zaměstnanci přinést následky ve formě sankcionování či výpovědi. Jde tedy i o princip menšího zla, kdy si zaměstnanec v rámci daného požadavku vykalkuluje, zda bude poslušný a úkol splní. Důsledky neuposlechnutí jsou v danou chvíli pro jedince příliš negativní – rozvázání pracovního poměru si nemůže dovolit z finančních a materiálních důvodů.

Z toho vyplývá, že hlavním motivem tohoto rozhodnutí je strach přijít o zaměstnání. Z etického pohledu by tento faktor neměl být příliš ovlivňující. Z toho je patrné, že člověk by měl být primárně odpovědný a poslušný vůči svému svědomí. Otázka poslušnosti a odpovědnosti za rozhodování je prvotně jedincovou povinností vůči sebe sama. Z etického hlediska by se jedinec neměl nutit do něčeho, s čím vnitřně není v souladu. Pokud se rozhodne podvolit tlaku, pro naše svědomí a hodnoty by to mohlo mít negativní důsledky.

Během rozhodování, v němž je každý jedinec odpovědný sám za sebe, je vhodné mít na mysli faktory, které nás také značně ovlivňují.

V podstatě se tím opět vracíme k vnitřním hodnotám, které umožňují zaměstnanci činit výkon povolání v sociální práci a které mu zároveň v danou chvíli mohou znemožnit uposlechnutí požadavku. Jedná se o vlivy, které mnohdy pomohou překročit hranici strachu mezi poslušností/odpovědností a neuposlechnutím požadavku zaměstnavatele.

Vlivy, které formují naše svědomí a které mohou pomoci s odpovědí na otázku: Do jaké míry musíme být poslušní?

### *3. Jaké důsledky může mít pro člověka překročení hranice vlastní morality?*

Možné důsledky byly předloženy v části o následcích nezvládnutých dilemat. Jejich příčinou je překročení vlastní morality, potažmo neuposlechnutí svého svědomí a svých hodnot. Při hlubším zamyšlení je ohrožena i důstojnost – důsledky překročení vlastní

morality mohou vézt k pocitům viny, úzkostem či pocitům degradace. Tyto negativní emoce jistě mohou do značné míry ovlivnit vnímání člověka.

Otázka hodně koresponduje s dotazem, který jsme si položili v části o svědomí: *Jsmo připraveni na následky neuposlechnutí požadavku zaměstnavatele?*

Pokud si dokážeme na tuto otázku svědomitě odpovědět, získáme tím náhled na důsledky, které by mělo překročení vlastní morality.

Odpověď na tuto otázku je velmi složitá i z důvodu proměnných faktorů, který ji mohou aktuálně ovlivňovat. To je např. aktuální životní období, finanční situace atd. Kořenem této odpovědi by měl být odkaz na své svědomí a vědomí toho, že když uděláme něco, s čím vnitřně nesouhlasíme, neuposlechneme jednu ze svých základních práv a povinností. Tím bychom ohrozili nikoli „pouze“ materiální základnu, na které stojí náš život, ale také sebe sama.

Tato reflexe vyústí v otázku: *Co je pro nás hodnotnější?* A jakmile zazní odpověď na tento dotaz, získáme odpovědi na otázku, zda jsme připraveni na následky neuposlechnutí.

Zde zmiňované následky kolize svědomí vnímám velmi rizikově, jelikož ovlivňují člověka na více úrovních a narušují jeho vnitřní rovnováhu. Pocit viny je v podstatě reakcí člověka, morální bytosti, na překročení sebe sama jednáním, s nímž nejsme v souladu. Je na každém z nás, aby si vnitřně vyhodnotil, jak vnímá možné následky kolize svědomí.

Diplomovou práci zakončím citátem, který pro lepší pochopení přístupu k zaměstnání, dle mého názoru, má kardinální význam. K němu se může jedinec vždycky vrátit a chránit se jím v případech řešení dilemat.

*„Prvním základem práce je sám člověk.“<sup>162</sup>*

---

<sup>162</sup> JAN PAVEL II. *Laborem Exercens*.



## Seznam použitých zdrojů

### Literatura

ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika: úvod a princip*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury - CDK, 2004. ISBN 80-7325-030-6

FISCHER R., MILFAIT R. a kol. *Etika pro sociální práci*. Praha, VOŠ Jabok, 2008. 1. vydání. ISBN 978-80-904137-3-3

FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*. JABOK, 2010. 2. vydání. ISBN 978-80-904137-7-1

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 1. vydání. ISBN 80-7203-124-4.

KEBZA, V. a ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. Praha Státní zdravotní ústav, 2003. 2. rozšířené vydání. ISBN – 80 – 7071 – 231 -7

KUČEROVÁ, S. *Člověk, hodnoty, výchova: Kapitoly z filosofie výchovy*. Prešov: ManaCon, 1996. 1. vydání. ISBN 80-85668-34-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Ostravská univerzita. Sociologické nakladatelství, 1. vydání. 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. 2. vydání. ISBN 878-80-7367-502-8

MILFAIT, R. a kol. *Teologická etika v kontextu sociální a pastorační práce*. Ve Středoklukách: Zdeněk Susa, 2012. 1. vydání. ISBN 978-80-86057-78-1.

PELCÁK, S. *Stres a syndrom vyhoření*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. 1. vydání. ISBN 978-80-7435-576-9

SCHIRRMACHER, T. *Morální odpovědnost. Návrat domů*. 2016. 1. vydání. ISBN 978-80-7255-353-2,

SKOBLÍK, J. *Morálka dialogu*. Kostelní vydří: Karmelitánské nakladatelství. 2006. ISBN 80-7192-706-6

VODÁČKOVÁ, D. a kol. *Krizová intervence*. Praha: Portál. 2012. ISBN 978-80-262-0212-7

### Elektronické zdroje

#### Seřazeno dle jmen autorů

BOSÁ, M. Bez etiky niet (klinickéj) sociálnej práce. In: *Sociální práce 2015*, publicistika k č. 4. [online]. Dostupné na WWW:<<http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=3&clanek=782>>

BERAN, A. *Etika – úvod*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/beran/docs/kr3s/etikauvod.pdf>>

DAVIDOVÁ, I. Etická dilemata sociální práce vyplývající z lokálních politických tlaků či tlaků zaměstnatele. In: *Sešit sociální práce 2015*, č. 4. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/23241/4ssp.pdf>>. ISBN 978-80-7421-089-1.

FICHER, O. *Etika jako cesta k radosti ze sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: <[https://is.jabok.cz/do/JA10/954367/955288/955399/Etika\\_pro\\_socialni\\_praci\\_-\\_syllabus.pdf](https://is.jabok.cz/do/JA10/954367/955288/955399/Etika_pro_socialni_praci_-_syllabus.pdf)>

HONZÁK, R. *Syndrom vyhoření*. [online] Dostupné na WWW: <<https://psychologie.cz/syndrom-vyhoreni/>>

JAKUBKA, J. *Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců*, část I. [online]. [cit. 15. 11. 2005]. Dostupné na WWW: <[http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search\\_query=\\$issue=3I12](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1063v1039-ochrana-osobnich-a-osobnostnich-prav-8226-zamestnancu-i-cast/?search_query=$issue=3I12)>

KOUBSKÁ, L. *A nepřijde-li trest hned vzápětí...* In: *Sanquis*. 2009/č. 62. [online] Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>

MÁTEL, A. *Systematický postup řešení etických dilemat*. [online]. Dostupné na WWW: <<https://www.scribd.com/doc/28870182/Systematick%C3%BD-postup-%C5%99e%C5%A1eni-etick%C3%BDch-dilemat-v-socialni-praci-Systematic-approach-of-ethical-dilemma-solving-in-social-works>>

NEČASOVÁ, M. *Úvod do filosofie a etiky v sociální práci*. Brno: MU, 2001. [online]. Dostupné na WWW: <[https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova\\_-\\_skripta.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jaro2009/SPP807/um/Necasova_-_skripta.pdf)>

NAKONEČNÝ, M. *Pocit viny*. In: *Sanquis*. 2009/č. 62 [online] Dostupné na WWW: <[www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121](http://www.sanquis.cz/index1.php?linkID=pls121)>

NOVOTNÁ, J. *Teorie sociální práce*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.vspj.cz/ISBN/Skripta%20-%20V%C5%A0PJ/Teorie%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce%20-%20Jana%20Novotn%C3%A1.pdf>>

OBLOUK, M. *Morálka a mravnost*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://slideplayer.cz/slide/3004457/>>

SLEZÁČKOVÁ, A. a JANŠTOVÁ, E. *Vztah spirituální inteligence a duševní zdraví: význam nalézání osobního smyslu a duchovní praxe*, In: *Psychologie*. 2016, roč. 10, č. 2. ISSN 1802-8853. [online]. Dostupné na WWW: <[http://e-psycholog.eu/pdf/slezackova\\_janstova.pdf](http://e-psycholog.eu/pdf/slezackova_janstova.pdf)>

SMITH, M. a kol. *Preventing burn out*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.helpguide.org/articles/stress/preventing-burnout.html>>

ŠEBLOVÁ, J. *Syndrom vyhoření ve zdravotnictví*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.csspraha.cz/wcd/users-data/file/syndrom-vyhoreni-zdravot.pdf>>

ŠIMÁK, M. *Lidská práva – od historie do současnosti*. Zdravotně sociální fakulta. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.[online]. Dostupné na WWW: <[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120321150502023553.pdf&gws\\_rd=cr&ei=sorEV97IL4z7aIq0k6gO](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120321150502023553.pdf&gws_rd=cr&ei=sorEV97IL4z7aIq0k6gO)>

PETERKOVÁ, M. [online] Dostupné na WWW: <<http://www.syndrom-vyhoreni.psyhoweb.cz/>>

#### **Seřazeno dle názvu článku (nenalezen konkrétní autor)**

*Co je to morální svědomí?* [online]. Dostupné na WWW: <[http://www.spolotcepia.signaly.cz/katecheze/Rok\\_viry/08\\_Moralni\\_svedomi.pdf](http://www.spolotcepia.signaly.cz/katecheze/Rok_viry/08_Moralni_svedomi.pdf)>

*Depression: What is burnout syndrome?* [online]. poslední aktualizace: 2016. [cit. 2013-01-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmedhealth/PMH0072470/>>

*Etika v sociální práci*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://granty.vse.cz/socialnisluzby/wp-content/uploads/2010/11/Etika-v-socialni-praci.pdf>>

*Etický kodex sociálních pracovníků*. [online]. Dostupné na: <[http://is.muni.cz/th/182582/pdf\\_m/Poradensky\\_system\\_-\\_Priloha\\_1.pdf](http://is.muni.cz/th/182582/pdf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf)>.

*Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*. [online]. Dostupné na: <[http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky\\_kodex\\_sspr.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf)>

*Etický kodex – Etika v sociální práci - principy* [online] Dostupné na WWW:<[file:///C:/Users/Nikola/Downloads/eticky-kodex%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nikola/Downloads/eticky-kodex%20(1).pdf)>

*Hodnoty v sociálnej práci*. [online]. poslední aktualizace: 04. 07. 2015, 11:14. Dostupné na: <<https://amos.ukf.sk/mod/page/view.php?id=8594>>.

*Impacts a consequences of ethical dilemmas for social workers in*. [online]. [cit. 2009-03-21]. Dostupné na WWW: <[http://www.jswvearchives.com/index2.php?option=com\\_content&do\\_pdf=1&id=1](http://www.jswvearchives.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=1)>

*Interpretace lidsko-právních fundamentů sociální práce* [online]. Dostupné na: <[http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace\\_eticko-lidskopravnych\\_fundamentu\\_socialni\\_prace.pdf](http://files.mava.webnode.cz/200000110-84b4786a8f/Interpretace_eticko-lidskopravnych_fundamentu_socialni_prace.pdf)>

*Náboženská svoboda a vztah k Bohu* (3). Deklarace o náboženské svobodě. [online] Dostupné na [www:<http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_decl\\_19651207\\_dignitatis-humanae\\_cs.html](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decl_19651207_dignitatis-humanae_cs.html)>

*Povolání, zaměstnání, pracovní pozice a profese*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>>

*Pracovněprávní vztah* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.htm>>

*Profesní etika pro kompetentní pracovníky sociálních zařízení*. [online]. Dostupné na WWW: <[http://petrotahal.cz/file/Profesni\\_etika\\_pro\\_kompetentni\\_pracovniky\\_socialnich\\_zarizeni.pdf](http://petrotahal.cz/file/Profesni_etika_pro_kompetentni_pracovniky_socialnich_zarizeni.pdf)>

*Příručka pro personální a platovou agendu*. [online]. [posl. aktualizace: 5. 10. 2016 ]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001>>

*Svědomí*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/beran/docs/kr3s/svedomi.pdf>>

*Svědomí* (z více pohledů). [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.katolik.cz/texty/view.asp?cis=144>>

*Syndrom vyhoření* [online]. Dostupné na WWW: <<http://nemoci.vitalion.cz/syndrom-vyhoreni/>>

*Syndrom vyhoření a osobnost člověka*. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni-a-osobnost-cloveka>>

*The Foundation international human rights law* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>>

*Universal declaration human rights* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>

*Vybrané metody sociální práce – skripta* [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.eapraha.cz/joomla/images/dokumenty/ss/skripta/met.pdf>>

*Všeobecná deklaráce lidských práv.* [online] Dostupné na WWW: <<http://www.lidskaprava.cz/student/uvod-do-lidskych-prav/clanky/vseobecna-deklarace-lidskych-prav>>

*Zajímavosti definice zaměstnání.* [online].[cit. 07. 01. 2014]. Dostupné na WWW: <<http://www.profactum.cz/zajimavosti/definice-zamestnani>>

### **Zákony**

- Zákon č. 89/2012 Sb., (§ 81) – občanský zákoník
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (§6 a 7)
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v úplném znění.

### **Tiskoviny a el. časopisy**

BUTTS, D. *Spirituality at work: an overview.* In: Journal of Organizational Change Management, IIS: 0953-4814

JANEBOVÁ, R. Otázky k profesionalizaci sociální práce, In: *Práce a sociální politika*, č. 4., 2005. [online]. Dostupné na: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3744/PSP\\_04\\_05\\_sm.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3744/PSP_04_05_sm.pdf)>

SEKOT, A. *Pohyb versus konzumní společnost.* [online]. In: Universitas, č. 1, 2016. Dostupné na [www: <http://www.journals.muni.cz/universitas/article/view/5398/4485>](http://www.journals.muni.cz/universitas/article/view/5398/4485)

ŠRAJER, J. Lidská důstojnost a sociální práce. In: *Sociální práce*, 2006, č. 2 *Sešit sociální práce*, č. 4, 2015. [online]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/23241/4ssp.pdf>>

### **Jiné odborné texty**

HRDINOVÁ, J. *Motivace sociálních pracovníků k práci v Oblastní charitě Uherský Brod.* Bakalářská práce. 2011. [online]. Dostupné na WWW: <[http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/16178/hrdinov%C3%A1\\_2011\\_bp.pdf?sequence=1](http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/16178/hrdinov%C3%A1_2011_bp.pdf?sequence=1)>

JAN PAVEL II. *Laborem exercens – o lidské práci.* Zvon: Karmelitánské nakladatelství, 1991. ISBN 80-7113-007-9

ŠRAJER, J. *Skripta z přednášek Teologicko-etická kritéria v SP 1*. Teologická fakulta v Českých Budějovicích.

Prezentace PPT: Sociální služby: Implementace ICT do výuky. *Etika*. [online].

Dostupné

na

WWW:

<[http://zameklomnice.cz/pdf/implementace/docs/3\\_rocnik/SOS/SS/etika.pp](http://zameklomnice.cz/pdf/implementace/docs/3_rocnik/SOS/SS/etika.pp)>.

## **Příloha I. Etický kodex sociálních pracovníků**

### **ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR**

#### **1. Etické zásady**

**1. 1.** Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro praxi sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

**1. 2.** Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

**1. 3.** Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.

**1. 4.** Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků. **1.5.** Sociální pracovník dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

#### **2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka**

##### **2. 1. Ve vztahu ke klientovi**

**2. 1. 1.** Sociální pracovník podporuje své klienty k vědomí vlastní odpovědnosti.

**2. 1. 2.** Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.

**2. 1. 3.** Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka. Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit a tak podporuje jejich zmocnění.

**2. 1. 4.** Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.

**2. 1. 5.** Sociální pracovník podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnáni, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.

**2. 1. 6.** Sociální pracovník podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.

**2.1.7.** Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.



## **2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli**

**2. 2. 1.** Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

**2. 2. 2.** V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

**2. 2. 3.** Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

## **2. 3. Ve vztahu ke kolegům**

**2. 3. 1.** Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

**2. 3. 2.** Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

**2. 3. 3.** Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložena.

## **2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti**

**2. 4. 1.** Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

**2. 4. 2.** Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

**2. 4. 3.** Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.

**2. 4. 4.** Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

**2. 4. 5.** Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

**2. 4. 6.** Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.

## **2. 5. Ve vztahu ke společnosti**

**2. 5. 1.** Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.

**2. 5. 2.** Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

**2. 5. 3.** Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

**2. 5. 4.** Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

**2. 5. 5.** Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

**2. 5. 6.** Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

### **Etické problémové okruhy**

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech. Sociální práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro sociálního pracovníka situace, ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. Sociální pracovník eticky uvažuje při sociálním šetření, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správních postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledků na klientův život.

**A. Základní etické problémy jsou** - kdy vstupovat či zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce (např. z hlediska prevence či sociální terapie společensky nežádoucí situace), - kterým sociálním případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé sociálně výchovné působení, - kolik pomoci a péče poskytnout, aby stimulovaly klienta ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití, - kdy přestat se sociální terapií a poskytováním služeb a dávek sociální pomoci

**B. Další problémové okruhy**, které se občas vyskytují a vyžadují etické hodnocení a rozhodování vyplývají z následujících situací, kdy loajalita sociálního pracovníka s klientem se dostane do střetu zájmů - při konfliktu zájmu samotného sociálního pracovníka se zájmem klienta, - při konfliktu klienta a jiného občana, - při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou klientů, - při konfliktu zájmu klientů a ostatní společností, - při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho sociálními pracovníky.

**C. Sociální pracovník má ve své náplni roli pracovníka**, který klientům pomáhá a současně má klienty kontrolovat. Vztahy mezi těmito protichůdnými aspekty sociální práce vyžadují, aby si sociální pracovníci vyjasnili etické důsledky kontrolní role a do jaké míry je tato role přijatelná z hlediska základních hodnot sociální práce.

### **Postupy při řešení etických problémů**

- 1.** Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Sociální pracovník má mít možnost: diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.
- 2.** Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné.
- 3.** Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

**Etický kodex byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků 19. 5. 2006 a nabyl účinnosti od 20. 5. 2006.<sup>163</sup>**

---

<sup>163</sup> *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR* [online]. Dostupné na WWW: <[http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky\\_kodex\\_ssper.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_ssper.pdf)>

## **Abstrakt**

LAJPERTOVÁ, N. *Člověk, zaměstnanec v oblasti sociální práce, jako morální bytost dostávající se do rozporu s povinnostmi zadanými zaměstnavatelem*. České Budějovice, 2017. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce: doc. Jindřich Šrajber, Dr. Theol.

**Klíčová slova** – pracovněprávní vztah, sociální práce, etika, člověk, důstojnost, svědomí, etická dilemata, následky kolize, pocit viny, syndrom vyhoření.

Diplomová práce s názvem *Člověk, zaměstnanec v oblasti sociální práce, jako morální bytost dostávající se do rozporu s povinnostmi zadanými zaměstnavatelem* se zabývá člověkem jako autonomní morální bytostí v pozici zaměstnance v oblasti sociální práce, který se dostává do kolize s povinnostmi zadanými zaměstnavatelem.

Cílem této práce je komplexní prozkoumání příčin těchto kolizí a vnitřních předpokladů člověka, coby morální bytosti, jehož se tato kolize dotýká a schopnost eticky reflektovat otázky, které si autor stanovuje v rámci zpracování tématu.

Za způsob shromažďování podkladů pro etickou reflexi bylo zvoleno studium odborné domácí a zahraniční literatury.

## **Abstract**

LAJPERTOVÁ, N. *A person, an employee in social work, as a moral being coming into a contradiction with duties assigned by an employer.* University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of ethics, psychology and charitable work. Supervisor doc. Jindřich Šrajer, Dr. Theol.

**The Keywords** – employment law, social work, ethics, person, dignity, conscience, ethical dilemmas, aftermath of collision, guilty feeling, burnout.

This dissertation, named "**A person, an employee in social work, as a moral being coming into contradiction with duties assigned by an employer**", deals with a theme of a person as an autonomous moral being in a position of an employee in the sphere of social work, who comes into conflict with duties assigned by an employer. The aim of this dissertation is to possess a complex analysis of the causes of these conflicts and inner preconditions of a person as a moral human being who is involved in these conflicts, and the ability for ethical reflection and questioning, which the author addresses in the processing of this theme. The study of special native and foreign literature was chosen as a way of gathering the base information for the final ethical reflection.