

DR. ANT. ČALÁ O. P.

MRAVOUKA ZAMĚSTNANCE

Zvláštní otisk ze sborníku Správnou cestou

OLOMOUC 1938

Vytiskly Lidové závody tiskařské a nakladatelské v Olomouci

I. ODŮVODNĚNÍ MRAVOUKY ZAMĚSTNANCE

Je samozřejmo, že zaměstnanec se musí řídití týmiž přirozenými mravními zásadami jako každý jiný člověk, protože jejich základem jest lidská přirozenost, která jest u všech lidí stejná, a protože všechny mravní zásady vycházejí z téže nejvyšší mravní zásady: Dobro je třeba konati, zla se varovati. Ano, i pozitivní mravní zákony jsou jen potud závazné, pokud vycházejí ze zákona přirozeného a nijak mu neodporují. *Nebude snad zbytečné mluvití o mravouce zaměstnance, když pro zaměstnance platí tytéž mravní zákony jako pro každého jiného člověka?* Nikoli, a to z trojího důvodu:

Za prvé proto, že i když zaměstnanec dobře zná základní mravní zásady i důsledky z nich vyvozené, přece bude mítí někde obtíže, *jak ony zásady aplikovat* ve svém vlastním postavení zaměstnance. Neboť každý zaměstnanec se liší od jiných stavů tím, že jako zaměstnanec nabývá nových vztahů k zaměstnavateli, k ostatním zaměstnancům, ano i k ostatním stavům. A proto všeobecné mravní zásady musejí býti u zaměstnance aplikovány s ohledem na ony nové vztahy, což bývá někdy dosti nesnadné, jak je patrné na příklad z toho, že i učení moralisté se neshodují v některých bodech, na příklad zda zaměstnanec může ze spravedlnosti požadovat rodinnou mzdu,¹ nebo zda je zaměstnancům dovolena stávka ke zlepšení jejich malých příjmů.²

Za druhé není zbytečno jednati zvlášť o mravouce

¹ Sr. Merkelbach, *Summa theologiae moralis*, Parisiis, 1932, t. II., n. 549, pag. 576 sqq.

² Sr. Prünmer, *Manuale theologiae moralis*, t. II., n. 309.

zaměstnance, protože v jeho postavení mu hrozí *zvláštní nová nebezpečí*. Pro lepší odbyt zboží a spojení se světem se soustřeďují továrny, obchody a úřady, a tím i zaměstnanci ve velkých městech. Tam ovšem zaměstnanci poznají městský život s jeho požitkářstvím; mají-li slušný výdělek, dají se pak snadno strhnout k neumírněnosti, ač by mohli a měli šetřit pro děti a pro dobu stáří. Život zaměstnance mimo rodinu a z toho následující uvolnění rodinného soužití, když třeba otec se vrací do rodiny jenom na neděli, těsné hromadné byty, postrádání domova, práce obojího pohlaví pohromadě, to všechno je nebezpečí pro mravnost zaměstnance, nebezpečí tím větší, že právě na periferiích bývá velmi málo postaráno o nějaké mravní vedení a vzpružování.

Za třetí není neúčitečno jednati zvlášť o mravouce zaměstnance, protože i když jsou zaměstnancům známy všechny mravní zásady, přece je *třeba zdůrazniti zvláště ty, ve kterých zaměstnanci nejvíce chybují*.

Z toho je tedy patrné, že ačkoli pro zaměstnance platí tytéž mravní zásady jako pro každého jiného člověka, přece jsme oprávněni pojednati o etice zaměstnanců zvlášť.

II. ROZDĚLENÍ LÁTKY

Pro jasnost a přehlednost celou mravouku zaměstnanců rozdělíme na *povinnosti a práva* zaměstnanců, to jest budeme zkoumat, co má anebo nemá zaměstnanec konat, jak to má či nemá konat, a co může od jiných požadovat, aby jednal mravně dobře.

Abychom dobře pochopili povinnosti a práva zaměstnance jako zaměstnance, musíme je uvažovat v souvislosti s povinnostmi a právy zaměstnance jako člověka, neboť tu jde o jednu a tutéž osobu, která je zároveň člověkem a zaměstnancem. Jen v souvislosti se všeobecnými mravními zásadami můžeme správně vymezit, jaké jsou specifické povinnosti zaměstnance.

Proto při povinnostech zaměstnance nejprve stručně připomeneme povinnosti, které má zaměstnanec společně se všemi ostatními lidmi (povinnosti k Bohu, ke státu, k rodině, k sobě), a pak teprve důkladně probereme jeho vlastní povinnosti, povinnosti zaměst-

nance jako zaměstnance (povinnosti k zaměstnavateli). Podobně při právech zaměstnancových nejprve se stručně zmíníme o právech, které má zaměstnanec společná s jinými lidmi (právo, aby mu nebylo bráněno v dosažení posledního cíle, aby mu bylo dopřáno, čeho potřebuje pro tělo i pro duši), a pak teprve budeme podrobně uvažovat o vlastních právech zaměstnance jako zaměstnance (právo na spravedlivou mzdu, právo na práci, právo sdružovací, právo hájit své zájmy třeba i stávkou).

III. ZÁKLADNÍ ZÁSADY O MRAVNOSTI LIDSKÝCH ÚKONŮ

Především je třeba připomenout, že i když mluvíme o etice zaměstnanců, musíme mít stále na zřeteli základní zásady etiky o mravnosti lidských úkonů, protože táž osoba je zároveň člověkem a zaměstnancem.

Kdy je lidské jednání mravně dobré a kdy špatné?

Jako v řádu fysickém věc se nazývá dobrou (dobrotou ontologickou), pokud má plnost bytí, kterou má mít, a špatnou, pokud jí něco chybí z plnosti bytí, kterou má mít: tak i v řádu mravním lidské jednání je mravně dobré, pokud má povinnou plnost bytí, a špatné, pokud mu chybí plnost bytí, kterou má mít. A jako v řádu fysickém podstatnou plnost bytí čili podstatnou dobrotu má věc ze svého tvaru, z něhož má druh a případkovou dobrotu má z případků: tak i v řádu mravním podstatnou dobrotu má lidské jednání z předmětu, z něhož má druh, a případkovou dobrotu má z okolností, které jsou jako mravní případy.³

Aby konaný lidský úkon byl mravně dobrý, nestačí, aby jeho předmět byl dobrý, t. j. nestačí, aby předmět lidského jednání neodporoval rozumu; ani nestačí, aby byl dobrý jeho předmět a okolnosti, nýbrž je třeba aby také úmysl jednajícího byl správný. Bonum ex integra causa. - Aby však lidský úkon byl mravně špatný, stačí, když některý z těchto tří zdrojů mravnosti (předmět, okolnosti, cíl jednajícího) není takový, jaký má být. „Malum ex quocumque defectu.

Nanejvýš důležitě jest uvědomiti si, že *žádný kon-*

³ Sr. Sv. Tomáš, Summa theologicá, I—II, ot. 18, čl. 1—3.

kretní lidský úkon (jak jej koná individuum) *není ne-lišný*; jinými slovy: každý konkrétní lidský úkon je buď mravně dobrý nebo špatný. Neboť každý úkon člověka buď vychází z rozumu nebo jen z obraznosti. Vychází-li z rozumu, buď je řízen anebo není řízen k náležitému cíli. Je-li řízen k náležitému cíli, je mravně dobrý; není-li řízen k náležitému cíli, je mravně špatný. - Vychází-li však pouze z obraznosti, není vlastně lidským úkonem, nýbrž jen úkonem člověka, a proto nespadá do mravního řádu, není tedy ani dobrý ani špatný.⁴

Člověk je přirozeným zákonem zavázán jednati vždy jako člověk, to jest jednati vždy podle rozumu, všechno své jednání řídit rozumem k poslednímu cíli, neboť právě rozumem se liší od zvířat. Každý člověk je přirozeně povinen řídit rozumem k poslednímu cíli všechno své jednání, všechny své vášně a sklony, které podléhají řízení rozumu. Nižší část člověka (dychtivost žádostivá a vznětlivá) musí býti podřízena rozumu, a trvale usměrněna k náležitému cíli zběhlostmi mravních ctností, statečností a umírněností. I vyšší část člověka musí býti náležitě usměrněna: rozum ctností opatrnosti, a vůle ctností lásky k Bohu a ctností spravedlnosti a lásky k bližnímu.

Člověk je tedy přirozeně zavázán jednati vždy jako člověk, to jest všechno své jednání řídit rozumem k náležitému cíli. Pokud člověk řídí své jednání k náležitému cíli, jedná mravně dobře. Neřídí-li je k náležitému cíli, jedná mravně špatně.

Poněvadž tyto základní zásady mravnosti lidských úkonů vyplývají z lidské přirozenosti, která jest u všech lidí stejná, proto mají všeobecnou platnost, jsou závazné pro všechny lidi, pro všechny doby, pro všechny práce, pro všechny stavy, a tedy i pro všechny práce zaměstnanců.

A) POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

Nejprve se stručně zmíníme o povinnostech, které má zaměstnanec společně se všemi ostatními lidmi (povinnosti k Bohu, ke státu, k rodině, k sobě), a pak teprve podrobně probereme jeho vlastní povinnosti

⁴ Sr. Sv. Tomáš, Summa theologická, I—II, ot. 18, čl. 9.

zaměstnance jako zaměstnance (povinnosti k zaměstnavateli), a to z důvodu dříve uvedeného.

I. POVINNOSTI K BOHU

Každý člověk obdržel od Boha své bytí, od Boha je ustavičně udržován v bytí a Bohem je hýbán ke každému úkonu. Každý člověk ustavičně ve všem naprosto závisí na Bohu. Bez Boha není schopen učiniti ani nejmenší pohyb.

Proto aby byla zachována spravedlnost, je třeba, aby člověk splatil Bohu, co je mu dlužen. Poněvadž však člověk má od Boha všechno, je samozřejmo, že nikdy nebude moci úplně splatit Bohu svůj dluh. Proto se musí snažit dáti Bohu aspoň všechno, co může. Předně musí uznat, že Bůh je první příčinou a posledním cílem všeho tvorstva, musí uznat jeho svrchovanou moc nade vším, a jí se podříditi v celém svém životě, ve všem svém jednání. Všechno, co člověk koná, má konati pro Boha, ne-li skutečně, tedy aspoň silově.

Vidíme tedy, že prvním povoláním člověka jest: oslavovat Boha. To je povolání nejzákladnější, společné všem lidem, před nímž zanikají všechna jednotlivá povolání. Zvláště v nynější době je třeba zdůrazniti, že každý člověk si musí uvědomiti, že má především toto povolání, že tomuto povolání náleží první místo a že všechna ostatní jednotlivá povolání jsou druhotná. Musíme to zdůrazniti zvláště proto, že v dnešní době toto vědomí prvního povolání se velmi zatemňuje dvojím omylem.

Prvním omylem jest *upřilišené zdůrazňování vlastního úkolu*, který má člověk ze svých vlastních schopností a ze svého postavení. Často příliš rozlišujeme a příliš zdůrazňujeme úkoly, plynoucí ze zvláštních povolání, a zapomínáme na společný úkol všech. Tím jsme v nebezpečí, že budeme viděti svůj první úkol ve vyplnění svého specifického povolání.

S tím pak souvisí druhý omyl naší doby: *Myslí se totiž, že ve vyplnění zvláštního povolání jest obsaženo vyplnění prvotního povolání*, čili dokonalost a svatost. Uvažujícímu však je zřejmo, že v pojmu vědce, umělce, státníka, zaměstnance jsou obsaženy rozumné zběhlosti, vědy, umění, pohotovost k práci atd., ale nikoli mravní ctnosti. Může býti někdo zručným a

obratným zaměstnancem, velkým vědcem, slavným umělcem, může skvěle plnit své zvláštní povolání zaměstnance, vědce, umělce, ale při tom býti nespravedlivý, neumírněný atd. Tedy ve splnění zvláštního podání není obsaženo splnění prvotního povolání, není v něm obsažena mravní dokonalost. Ale ve splnění prvotního povolání je zahrnuto i splnění zvláštního povolání, neboť mravní dokonalost nespočívá ve způsobu provedení zvláštního povolání, nýbrž v jeho náležitém vztahu k poslednímu cíli — k Bohu, a tím také ke všemu ostatnímu tvorstvu, hlavně k lidem. *Teprve tehdy, až člověk jasně pochopí toto své první povolání, může správně pochopit i své zvláštní povolání.*

Mravní hodnota osobnosti se neposuzuje podle zručnosti a zběhlosti v práci, v umění, v obchodě, nýbrž podle ctností; ne podle toho, co někdo vykonal pro techniku, pro vědu, pro umění, pro obchod, nýbrž podle toho, jak usměrnil své sklony k poslednímu cíli.

Tím je nejen řečeno, že zaměstnanec má usměrňovat všechny své práce k poslednímu cíli, nýbrž také že nesmí konati takových prací, které svou povahou odporují poslednímu cíli, nesmí zhotovovati takové zboží, které je výlučně určeno k nemravnostem.

Čím více člověk žije z prvotního povolání, tím méně může býti zotročen svým zvláštním povoláním. Toto druhotné povolání nikdy nesmí zaujmout první místo. Vždy napřed služba Bohu, a pak teprve specifické zaměstnání, nebo lépe: specifické povolání má vždy směřovati k prvotnímu povolání, vždy má býti podřízeno tomuto prvotnímu povolání. Takovým způsobem bude specifické povolání stále oslavou Boha. Jen takovým způsobem může míti specifické povolání svůj smysl. Jen tam, kde všeobecné povolání má prvenství, může člověk nalézt opravdovou radost a štěstí i ve svém specifickém povolání . . .

Vůči Bohu je tedy každý člověk povinen *spravedlností a láskou*. Spravedlností, protože od Boha má celé své bytí, stále jest od Boha udržován ve svém bytí a Bohem je hýbán ke každému úkonu. Je tedy za to povinen dáti Bohu všechno, co jen může; je povinen uznati Boží svrchovanost, vzdávati Bohu náležitou poctu a sloužiti mu celým svým životem, celým svým zvláštním povoláním.

Každý člověk je přirozeně povinen Bohu láskou, protože Bůh je nejvyšší, naprosté dobro. Každý člověk má už přirozeně milovati Boha více než sebe samého. *Každá část miluje přirozeně celek více než sebe*; vidíme totiž, že přirozeně část se vydává v oběť, aby byl zachován celek, na př. ruka se bez rozmýšlení nastavuje ráně, aby tak bylo zachováno celé tělo; nebo ctnostný občan se vydá v nebezpečí, aby byl zachráněn stát. Ale „všeobecným dobrem je pouze Bůh, a pod tímto dobrem jest obsažen také . . . člověk a všechno tvorstvo, protože všechno tvorstvo přirozeně je Boží v tom, co jest; následuje, že přirozenou oblibou také . . . člověk více a předněji miluje Boha než sebe.“⁵ - A poněvadž člověk je tvor svobodný, má Boha milovati více než sebe nejen láskou vrozenou, nutnou, jako ostatní nerozumné tvorstvo, nýbrž i láskou vzbuzenou a svobodnou.

II. POVINNOSTI K LIDSKÉ SPOLEČNOSTI

Poněvadž po Bohu nejvíce vděčíme lidské společnosti za všechno, čím jsme, je třeba na druhém místě uvážiti, jaké povinnosti má každý člověk k lidské společnosti.

Člověk je přirozeně tvor společenský. Nutně potřebuje společnosti k rozvoji svých schopností. Proto se lidé sdružují ve společnosti k dosažení obecného blaha, k němuž nestačí vlastní síly jednotlivce. Tedy obecné blaho je cílem lidských společností; a proto toto obecné blaho musejí míti všichni členové společnosti vždycky na zřeteli. Tím, že člověk žije ve společnosti a že nemůže žíti jinak, tím, že ponechán sám sobě, by spíše živořil než žil, nejsou schopni postarat se ani o to nejpotřebnější pro tělo a pro duši. tím samým je přirozeně zavázán dáti společnosti to, co jí náleží za všechna dobra, jimiž společnost zahrnuje každého jednotlivce.

Co tedy náleží společnosti? Všechno, čeho společnost potřebuje, aby každému svému údu zajistila aspoň minimum blahobytu, na nějž má každý jedinec právo a který mu dovoluje nejen živořiti, nýbrž žíti opravdu plným lidským životem ve *svém* povolání a podle *svých* schopností.

⁵ Sr. Sv. Tomáš, Summa theologická, I, ot. 60, čl. 5.

Poněvadž jednotlivci jsou částmi celku, proto dobro celku jest i jejich dobrem. Každý jednotlivec je ze spravedlnosti povinen pečovati o dobro celku, je *povinen zaříditi k obecnému dobru všechny mravní ctnosti*, kterých je schopen, chce-li, aby mu společnost pomáhala k dosažení a k rozvinutí jeho vlastního dobra. Je sice pravda, že na prvním místě se má o obecné dobro starati stát. Ale jak by mohl stát splniti tento svůj těžký úkol, kdyby mu v tom občané nepomáhali? Nezbylo by mu, než přinutiti je k tomu násilím. Násilí však budí odpor, který není schopen stavět, nýbrž jen bořit.

Je tedy každý jednotlivec ze spravedlnosti povinen usměrniti všechny mravní ctnosti k obecnému dobru společnosti. Svatý Tomáš praví, že jako láska má zaříditi všechny mravní ctnosti k Bohu, tak sociální spravedlnost je má říditi *k obecnému dobru společnosti*.⁶ - Kdo sebe miluje opravdu náležitě a spořádaně, kdo poslouchá zákonů rozumu, kdo v sobě miluje člověka více než živočicha, ten bude nutně milovati také jiné jako sebe, prostě proto, že jsou lidmi, a první projev této lásky k jiným bude ohled na jejich práva.

Základní povinností každého člověka je tudíž: *býti spravedlivý ke svým bližním*, uskutečňovati tak zvanou směnnou spravedlnost, která řídí vzájemný styk mezi občany; a *podříditi se poslušně státním zákonům*, to jest uskutečňovati tak zvanou zákonnou spravedlnost.

Je samozřejmo, že pozitivní zákony zavazují jen potud, pokud jsou rozumné, pokud neodporují přirozenému zákonu. Tím je také řečeno, co nesmí občan konat a kdy nesmí poslouchat státních zákonů. Nikdy nesmí konati to, co je zřejmě proti božskému dobru anebo proti obecnému dobru společnosti, státu. Nikdy nesmí poslouchat, přikazuje-li se mu něco, co je zakázáno vyšší mocí, neboť „více sluší poslouchati Boha než lidí“;⁷ nemusí poslouchati, přikazuje-li mu společnost to, co není v její moci.⁸

⁶ Sr. Sv. Tomáš, Summa theologická, II—II, 58, 5.

⁷ Skutk. 5, 29.

⁸ Sr. Sv. Tomáš, Summa theologická, II—II, ot. 104, čl. 1. a 5.

III. POVINNOSTI K RODINĚ

Povinnosti zaměstnancovy k rodině jsou samozřejmě. Ale připomínáme je proto, že zvláště u zaměstnanců se v této věci, bohužel, dosti často chybuje. Otec bývá prací zaměstnán po celý den mimo rodinu, nezřídka přijde pouze na neděli do rodiny, prací vyčerpaný a unaven. Nemá kdy starati se o výchovu dětí; celá výchova spočívá na matce. Běda, má-li matka slabou ruku! Následky takové slabé výchovy bývají často hrozné. I manželský svazek často trpí u zaměstnance tím, že manžel je dlouhou dobu vzdálen, nebo že je ve městě vystaven mnoha svodům a pokušením.

Aby zaměstnanec mohl náležitě plniti tyto své důležité povinnosti k rodině, aby mohl dbáti o řádnou výchovu svých dětí, na kterou nestačí matka sama, aby stálým životem mimo rodinu nebyl uvolněn manželský svazek, je povinen žádati zaměstnavatele, aby zařídil pracovní dobu tak, aby jí nebyl pohlcen všechn čas zaměstnavatelův, aby měl nějaký volný čas, který by mohl věnovati rodinným záležitostem.

Je velmi chvályhodné, že nynějším zákonodárstvím je nařízen 48hodinový pracovní týden, a tak je zaměstnancům umožněno náležité plnění jejich povinností k rodině.

IV. POVINNOSTI K SOBĚ

Zaměstnanec má tytéž povinnosti k sobě, jako každý jiný člověk: má pečovati o zdraví těla i duše.

Má pečovati o zdraví těla, protože má živiti nejen sebe, nýbrž i svou rodinu, a to nejen na chvíli, nýbrž po mnoho let. Proto nesmí své síly nerozumně přepínat. Nemá přijímat práce, které převyšují jeho síly. V tomto ohledu je velmi potěšitelné, že už zveřejněn 48hodinový pracovní týden. Tím je zaměstnanci umožněno také jakési osvěžení.

Bohužel, často se stává, že zaměstnanec si nedopřeje nutného oddechu ani v té době, kdy má volno od svého hlavního zaměstnání. Poněvadž mu nestačí příjmy z jeho zaměstnání, proto onu dobu, která vlastně měla býti věnována osvěžení a zotavení, zase věnuje nějaké vedlejší, ale také vyčerpávající práci. To ovšem nemůže zůstat bez vlivu na zdravotní stav za-

městnance. Zaměstnanec je tedy oprávněn žádati spravedlivou, dostačující mzdu také v zájmu svého zdraví, jak bude níže o tom pojednáno podrobněji.

Ale ještě více než o zdraví těla má zaměstnanec *pečovati o zdraví duše*. Má pečovati o život duševní i duchovní. Má dbáti o odborné vzdělání ve svém oboru, stále sledovati rozvoj ve svém oboru, aby neustrnul v zastaralých metodách, nýbrž aby stále byl na patřičné výši, jakou vyžaduje moderní doba. - Má pečovati také o život duchovní, všechny své sklony řídit rozumem, všechno své jednání usměrňovati k poslednímu cíli, a tak v sobě rozvinout soulad části živočišné i lidské, pěstěním základních ctností: *opatrnosti, spravedlnosti, statečnosti a umírněnosti*.

V. POVINNOSTI K ZAMĚSTNAVATELI

Abychom správně vymezili povinnosti zaměstnance k zaměstnavateli, musíme si napřed uvědomiti, jaký vztah má člověk k práci. Často se totiž stává, že zaměstnanec nenávidí práci, protože vidí, jak se někteří lidé mají dobře bez práce, žijí v blahobytu bez námahy. A mezi ně zaměstnanec počítá často i svého zaměstnavatele. Zdá se mu, že zaměstnavatel žije v blahobytu právě z jeho mozolů. Proto počne nenáviděti zaměstnavatele i práci, hledá odškodnění, kde jen může. Mnoho dnešních lidí hledí na práci jako na přítěž nebo jako na trest. Najdou se i katolíci, kteří vidí v práci jen trest, jen následek dědičného hříchu.

Proto je třeba napřed vymeziti, *jaký vztah má člověk k práci*. Je každý člověk povinen pracovat?

Už staří filosofové zdůrazňují, že práce je zdokonalením člověka, je nutným požadavkem lidské přirozenosti. Každý člověk musí pracovat, aby se jeho tělesné i duševní schopnosti rozvinuly, aby nabyl zběhlosti a pohotovosti v určitých oborech. Bez práce zakrní i největší vlohy. Čím více člověk pracuje, tím více se podobá Bohu, který je čirý kon, ustavičně činný uvnitř i navenek, vycházením božských osob, tvořením nových bytostí, udržováním a řízením celého vesmíru. Práce je netoliko zdokonalením člověka, nýbrž i jeho štěstím. Poctivá a svědomitá práce je - i přes svou námahu - zdrojem nejčišších radostí. Ano, i blaženost člověka nespočívá v nečinnosti, ný-

brž „in contemplatione divinorum“ - v poznávání Boha, jak praví Aristoteles.⁹

Tak mluvili už starověcí filosofové. A když křesťan otevře Písmo svaté, hned na prvních stránkách Genese se dočítá, že první lidé podle plánu Božího neměli ani trpět ani zemřít, ale přece měli pracovat. Práce se tam nepovažuje za trest, nýbrž za nutný požadavek lidské přirozenosti. Pouze obtíže, které bývají spojeny s prací, jsou trestem, jsou následkem dědičného hříchu.

Ale i když je práce obyčejně spojena s námahou, přece ještě není vyloučena všechna radost. Jaká to na příklad radost, když po dlouhé a namáhavé práci, po dlouhém úsilí se konečně podaří objeviti něco nového! Než i taková práce, ve které se nedělají objevy, může býti zdrojem radosti, když si člověk uvědomí, že i takovou prací plní plán Boží a opatřuje si jí potřebné živobytí.

Celá přirozenost vede člověka k práci. Všichni, chudí i bohatí, muži i ženy, zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou povinni pracovat, chtějí-li býti opravdu dokonalými lidmi; jsou povinni snažiti se o poznání základních životních pravd a mravních zásad, a usilovati o uskutečnění mravního života. Mravní práce osobního zdokonalení zavazuje každého člověka v každém okamžiku a za všech okolností, jak už bylo řečeno shora.

Práce má býti také prostředkem k opatření výživy. Tedy i výtěžek práce je pouze prostředkem k udržení lidského života, nikoli cílem lidského života. Lidské štěstí zaměstnance nesmí býti obětováno hmotnému blahobytu. Je žádoucí, aby všichni zaměstnanci žili v přiměřeném blahobytu. Ale takový stav jim nikdy nesmí býti cílem, nýbrž pouze prostředkem k pravému lidskému štěstí, k němuž náleží především ukojení potřeb ducha. Býti šťastný znamená podle křesťanského pojetí: žítí duševně a duchovně, vyplniti všechny své povinnosti a používatí svých práv, založiti rodinu, vychovati děti, a ve svém povolání milovati Boha nade všechno a bližního pro Boha jako sebe.

Všichni lidé před Bohem a vzhledem k poslednímu cíli jsou bratři, všichni mají stejná práva a stejné povinnosti. Zaměstnavatelé i zaměstnanci, boháči i chu-

⁹ Sr. Aristoteles, Ethic., I. X, cap. 7 et 8.

ďasi. muži i ženy, staří i mladí, všichni mají svaté právo a přísnou povinnost směřovati k poslednímu cíli.

Bylo by možno dosáhnouti přiměřeného blahobytu a přiměřeného ukojení potřeb ducha, kdyby se všichni zabývali jen hmotnou prací? Sama lidská přirozenost s různými schopnostmi a v různých jedincích vyžaduje rozdělení úkolů lidstva a nestejnost zaměstnání jednotlivců podle jejich různých schopností. *Tato nestejnost zaměstnání nemá v sobě nic ponižujícího pro člověka*; neboť v každém zaměstnání a v každém povolání člověk jest obrazem Božím, povoláním k věčné blaženosti. Ostatně podobnou stupňovitost vidíme i v řádu nerostném, rostlinném a zvířecím.

S tohoto hlediska zaměstnavatel i zaměstnanec jsou si rovni, mají též práva a povinnosti vzhledem k poslednímu cíli. Proto i zde musí býti uskutečňována *spravedlnost a láska* jednoho k druhému. Proto *zaměstnanec nesmí v zaměstnavateli viděti především nepřítele, nýbrž svého bratra*, se kterým má *spolupracovat o obecné blaho* tak, aby tím bylo oběma umožněno dosažení posledního cíle. Zaměstnanec má býti veden ke spolupráci se zaměstnavatelem také vědomím, že jako kapitál nemůže býti bez práce, tak ani práce bez kapitálu; a čím větší kapitál se vytvoří, tím větší práce mohou býti podniknuty, tím více bude příležitosti k práci. Při všech svých zájmech má zaměstnanec *podříditi své vlastní dobro a dobro své třídy obecnému dobru společnosti*, aby všem údům společnosti byl umožněn slušný, člověka důstojný život, a tím aby každý mohl dospěti k dosažení nejvyššího Dobra - Boha.

Chceme-li od této všeobecné zásady sestoupiti k jednotlivostem, chceme-li povinnosti zaměstnance k zaměstnavateli vyjádřiti podrobněji, nemůžeme to učiniti lépe než Lev XIII. v encyklice *Rerum novarum*: „1. Zaměstnanec má úplně a věrně plniti to, co bylo svobodně a v mezích spravedlnosti dojednáno v pracovní smlouvě; - 2. nemá nijak poškozovati majetek; - 3. ani urážeti osobu zaměstnavatelů; - 4. i při hájení svých zájmů se má chrániti násilí a nikdy se nedopouštěti vzpoury.“

1. Zaměstnanec *má úplně a věrně plniti to, co bylo svobodně a v mezích spravedlnosti dojednáno v pra-*

covní smlouvě: to jest smlouvenou práci má vykonati v době předem stanovené, a to s takovou pečlivostí, jakou vyžaduje smlouva, zákon anebo zvyk. Všeobecně stačí obyčejná pečlivost. Ale v některých případech se vyžaduje zvláštní pečlivost, buď protože tak bylo ujednáno v pracovní smlouvě, anebo protože přirozenost věci sama vyžaduje větší pečlivost a pozornost, anebo konečně protože zaměstnanec dostává větší plat než obyčejně. Proto má také poslouchati rozkazů svého zaměstnavatele, týkajících se ujednané práce, s ohledem na učiněnou smlouvu.

Tyto závazky vyplývají z pracovní smlouvy. K tomu všemu je zaměstnanec zavázán ze spravedlnosti. Spravedlnost totiž dává každému, co jest jeho, co mu náleží. Ale zaměstnanec nemůže říci, že mu náleží ujednaná mzda, nesplní-li úplně a věrně to, co svobodně slíbil.

Proto proti spravedlnosti hřeší zaměstnanci, kteří ze zaviněné nedbalosti maří čas určený ke smlouvené práci, anebo konají svou práci úmyslně vadně.

2. *Zaměstnanec nemá nijak škoditi svému zaměstnavateli*, to jest nemá nijak poškozovati materiál, nemá jím zbytečně plýtvat, nemá kaziti stroje, nemá zhotovovati vadné zboží, nemá odhalovati výrobní tajemství; neboť tím vším je poškozován nejen zaměstnavatel, nýbrž často i kupci. - V některých státech bývají podobné skutky zakázány občanským zákonem a trestány pokutou. Vznikne-li škoda *náhodou*, nemusí ji nahradit zaměstnanec, a proto neztrácí práva na celou smlouvenou mzdu. Ale vznikne-li škoda z *nedbalosti zaměstnancovy*, je zaměstnanec povinen nahraditi zaměstnavateli zaviněnou škodu.

3. *Zaměstnanec nemá urážeti osobu zaměstnavatele*, to jest nemá zaměstnavateli působiti žádné bezpráví, nemá ho urážet, pomlouvat, zarmucovat výčitkami nebo hrozbami. Má si uvědomit, že je povinen se zaměstnavatelem svorně spolupracovat k obecnému dobru společnosti.

4. *I když zaměstnanec hájí své zájmy, má se chrániti násilí, vzpoury a styku s lidmi ničemnými*. Zaměstnancům je sice dovoleno hájiti svá práva, mohou se spravedlivě domáhati svých práv řádnými a dovolenými prostředky, na příklad tím, že si utvoří svou organizaci, mužně vyloží zaměstnavatelům své poža-

davky a své stížnosti, nebo budou se domáhati svých práv prostřednictvím úřadů nebo svých zástupců. Ale roznítit hned vzpouru, používat násilí, pomluv a nadávek není ani spravedlivé ani vhodné, neboť takovým jednáním zaměstnanci obyčejně škodí nejen zaměstnavatelům, nýbrž i sobě, poněvadž úpadek něčí továrny obyčejně více škodívá zaměstnancům než zaměstnavateli. Proto Lev XIII. praví, že zaměstnanec „se nemá stýkati s lidmi ničemnými, kteří před ním vykouzlují nespelnitelné naděje a ohromné sliby, následkem čehož bývá příliš pozdě se dostavující lítost a majetkové pohromy“.¹⁰

5. Zaměstnanci se mají zdržovati nespravedlivé stávky: nemají ustati od práce před dobou napřed určenou, leč že by k tomu měli nějaký opravdu vážný důvod. A nebyla-li ona doba vymezena v pracovní smlouvě, mají napřed v pravý čas upozornit zaměstnavatele, že chtějí ustati od práce. Neučiní-li tak, jsou odpovědni za škodu, která z toho vznikne. Než o tom ještě důkladněji pojednáme níže.

To jsou hlavní povinnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, které možno shrnouti dvěma slovy: *spravedlnost a láska*. Zaměstnanec má ze spravedlnosti dáti zaměstnavateli, co mu náleží, co si s ním ujednal v pracovní smlouvě, a viděti v něm nikoli svého nepřítel, nýbrž svého bratra, s nímž má spolupracovat o dosažení obecného blaha tak, aby tím bylo umožněno dosažení posledního cíle.

B) P R Á V A Z A M Ě S T N A N C E

Mravouku zaměstnance jsme si rozdělili na povinnosti a práva zaměstnance. Zbývá nám tedy ještě pojednati o právech zaměstnance. A jako jsme postupovati při jeho povinnostech, tak i při právech: nejprve se stručně zmíníme o právech, která má zaměstnanec společná s jinými lidmi (právo, aby mu nebylo bráněno v dosažení posledního cíle, aby mu bylo dopřáno, čeho potřebuje pro tělo i pro duši), a pak teprve budeme podrobně uvažovat o vlastních právech zaměstnance jako zaměstnance (právo na práci, na spravedlivou mzdu, právo sdružovací, právo hájiti své zájmy třebas i stávkou).

¹⁰ Lev XIII., *Rerum novarum*, 16.

I. PRÁVO, ABY S NÍM BYLO JEDNÁNO LIDSKY

Zaměstnanec má právo, aby s ním bylo jednáno důstojně jako s člověkem a ne jako se strojem. Je nanejvýš nespravedlivé a nelidské, když je zaměstnanec vykořisťován jako nějaké zboží, a když se v něm cení jen zdatnost nervů a tělesná síla, a všechno ostatní se nepokládá za nic.

Každý zaměstnanec má tutéž lidskou přirozenost jako každý jiný člověk; a proto jako každý jiný člověk má právo, aby s ním bylo jednáno důstojně, aby mu nebylo nijak bráněno v dosažení posledního cíle, k němuž jest určena lidská přirozenost.

Proto zaměstnanci mají sice poslouchati své zaměstnavatele, ale jen v tom, co se týče smluvené práce, a to v hodinách určených k oné práci. Když uplyne smluvená doba, zaměstnanci jsou volni, a zaměstnavatelé nemají práva poroučeti jim něco proti jejich svědomí nebo svobodě. Ano, i tehdy, když zaměstnavatel poručí zaměstnancům v tom, co se týká ujednané práce, i tehdy mají zaměstnanci právo, aby zaměstnavatel s nimi jednal lidsky, aby od nich nežádal něco nesnesitelného.

II. PRÁVO NA UKOJENÍ POTŘEB DUŠE

Je samozřejmo, že zaměstnanec má právo na to, čeho nutně potřebuje jeho duše. Má právo žádati nějaký volný čas pro sebe, aby mohl žít jako člověk, aby se mohl věnovati vzdělání ve svém oboru, aby mohl splniti své náboženské, mravní a rodinné povinnosti.

Na ukojení těchto potřeb duše má každý zaměstnanec nezadatelné právo, jehož nemůže býti zbaven žádnou pracovní smlouvou. Všichni zaměstnanci mají tedy právo, aby jim bylo dáno volno ve dny nedělní a sváteční, vyjma případ opravdové nutnosti. A jestliže někteří zaměstnanci musejí z opravdové nutnosti pracovat i v neděli, mají právo žádati aspoň tolik volného času, aby v ony dny mohli splniti své náboženské povinnosti.

Z ohledu na svou duši mají právo žádati, aby nebyli vystavováni svodům ke zkáze a lakadlům ke hříchu,

aby jim nebylo ukládáno něco, co odporuje mravním zásadám.

Zaměstnanci muži, ale zvláště ženy, mají právo, aby jim byl dán čas, nutný k rodinnému životu a k řádné výchově dětí.

III. PRAVO NA NEPŘETĚŽOVÁNÍ TĚLESNÝCH SIL

Zaměstnanec má též přirozené právo na to, aby při ukládání práce a při celé organizaci práce byl brán ohled na tělesné síly, na různý věk nebo na různé pohlaví, aby od něho bylo co možná nejvíce odvráceno nebezpečí úrazu, nemoci nebo smrti.

Proto jestliže ze zpracovávaného materiálu nebo z používaných strojů nebo z podobných příčin hrozí velmi pravděpodobné nebezpečí úrazu, nemoci nebo smrti, má být zaměstnanec pojištěn, aby nebezpečí bylo zmenšeno. Je-li však nemožno zcela odvrátit ono nebezpečí, má zaměstnanec právo na větší mzdu, aby se jaksi nahradila škoda utrpěná při práci.

Je-li zaměstnanec při práci *náhodou* zraněn nebo zabit, má on anebo jeho rodina právo na odškodnění; zaměstnavatel musí na sebe vzít nebezpečí, spojená s prací, a pojistit proti nim zaměstnance; vyjma případ, že zaměstnanec by si sám těžce zavinil zranění nebo smrt.

Každodenní práce nemá trvati příliš dlouho, aby se síly zaměstnancovy nevyčerpaly. Aby duch zcela neotupěl a tělo nepodlehlo únavě, je třeba jistého odpočinku, aby se vyčerpané síly zase nahradily.¹¹ Ano

¹¹ Jak dalece uskutečnilo čsl. zákonodárství tento přirozený požadavek, je patrné ze zákona z 19. prosince 1918, č. 91. Sb. z. a n.:

§ 1. V podnicích, živnostenskému řádu podrobených, nebo po živnostensku provozovaných nesmí skutečná pracovní doba zaměstnanců trvati zásadně déle, než osm hodin ve dvaceti čtyřech hodinách nebo nejvýše čtyřicet osm hodin týdně.

§ 3. Rozdělení pracovní doby, a to jak denní tak týdenní, jakož i stanovení pevné přestávky, ponechává se dohodě zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Nejdéle však po pěti hodinách nepřetržité práce musí se poskytnouti přestávka aspoň čtvrt hodiny. Mladiství zaměstnanci do 18 let stáří nesmí však pracovati nepřetržitě déle než čtyři hodiny. Přestávky tyto odpadnouti mohou u zaměstnan-

i při osmihodinové denní práci má zaměstnanec právo, aby mu nebylo ukládáno nesnesitelné rychlé tempo práce, které nelze vydržet než několik málo let.

„Jak veliké mají býti *přestávky k odpočinku*, to se musí posuzovati podle různého druhu práce, podle okolností doby a míst, podle zdraví dělníků. Práce těch, kteří dobývají ze země kámen, železo, rudu, vůbec kteří pracují pod zemí, vykopávajíce hmoty tam ukryté, je mnohem obtížnější a nebezpečnější pro zdraví, a proto musí býti kratší. Je třeba rozlišovati též roční doby: neboť nezřídka táž práce v některou dobu je dobře snesitelná, v jinou dobu je buď vůbec nesnesitelná nebo je možna jen s největšími nesnázelemi.“¹²

Zaměstnané *ženy* mají právo, aby jim nebyly ukládány práce, které přesahují jejich síly anebo se nehodí na jejich pohlaví: „Není spravedливо žádati po ženě nebo dítěti práci, kterou dovede vykonati muž ve zralém věku a s pevným zdravím . . . Některé práce méně se hodí ženám, pro které nejpřirozenější práce jsou v domácnosti: tyto práce v domácnosti jsou velkou ochranou ženské stydlivosti a svou povahou se velmi hodí pro výchovu dětí a ve prospěch rodiny.“¹³ Ježto ženám je vrozeno roditi a vychovávat děti, plniti úkol manželky a matky, proto se jim nemá ukládati práce, neslučitelná s těmito úkoly.

Také zaměstnaná *mládež* má právo, aby se jí neukládala práce převyšující její síly, „neboť předčasná práce hubí mladé síly, probouzející se v dětství jako zelené mladé osení; tak přichází nazmar všechno školení v dětských letech“.¹⁴

ců starších 18 let, když za pravidelného chodu výroby je zajištěn přiměřený čas k oddechu.

§ 4. Nezbytně musí se poskytnouti zaměstnancům týdně nerušená přestávka aspoň 32 hodin.

¹² Lev XIII., Rerum novarum, 33.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ Tamtéž. — Práce žen a dětí je u nás upravena několika zákony, zvláště zákonem ze dne 19. prosince 1918, č. 91 Sb. z. a n. a ze dne 17. července 1919, č. 420 Sb. z. a n. Z prvního uvádíme tyto odstavce:

§ 9. K noční práci mohou se bráti pouze zaměstnanci mužského pohlaví, starší 16 let. Ženy nesmí se při práci noční zaměstnávat.

§ 10. V podnicích jmenovaných v § 1 (t. j. živnostenskému

IV. PRÁVO NA SPRAVEDLIVOU MZDU

Otázka spravedlivé mzdy patří mezi nejdůležitější otázky etiky zaměstnance, protože mzda je nejbližším cílem celé práce zaměstnancovy. Jakou mzdu má zaměstnanec právo spravedlivě žádat? Má se vždy spokojiti tím, co mu nabídne zaměstnavatel? Či má právo žádati více? Může žádati plný výnos práce? Je správný jeho požadavek, aby čistý výtěžek práce byl rozdělen stejným dílem zaměstnancům i zaměstnavateli? Má právo žádati mzdu dostatečnou na výživu celé rodiny?

Hlavně tři systémy se snaží odpovědět na tyto otázky: systém liberalistický, socialistický a katolický.

1. *Liberalistický systém* hlásá, že spravedlivá mzda je *mzda, dojednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem*, ať už zaměstnanci stačí na jeho potřeby nebo nestačí. V praxi spravedlivá mzda je prý řízena zákonem nabídky a poptávky, čili konkurencí: mzdy stoupají nebo klesají podle toho, jak zaměstnavatelé potřebují zaměstnanců. Na potřeby zaměstnanců prý se nemůže bráti žádný ohled. S jedné strany zaměstnavatel uvažuje, zda pracovní síla zaměstnance jest užitečná a zda je jí mnoho či málo; s druhé strany zaměstnanec uvažuje, čeho potřebuje k slušnému živobytí. A je-li opravdu svobodný, nepronajme své práce jinému, než tomu, kdo mu za ni dá to, čeho potřebuje k slušnému živobytí. Ostatně téměř všude a za každý druh práce jest určitá *běžná mzda*, která je jistě spravedlivá.

Je zřejmo, že tato zásada liberalistů nemůže vždy vymeziti, jaká má býti spravedlivá mzda. Neboť nezřídka se stává, že zaměstnanci, kteří přijmou určitou mzdu, nejsou opravdu svobodni. Poněvadž totiž nemohou pracovat bez strojů, které mají zaměstna-

řádu podrobených nebo po živnostensku provozovaných) nesmí se zaměstnávatí námezdné děti, dokud neukončily povinné návštěvy školní a nedosáhly věku 14 let.

§ 11. Mladistvých zaměstnanců mužského pohlaví do 16 let a ženského do 18 let stáří smí se užívatí jen ku pracím lehkým, které nejsou na újmu jejich zdraví, a nepřekážejí tělesnému jejich vývoji.

K pracím podzemním, čítajíc v to i dolování v odklizech, smí se používatí jen dělníků mužského pohlaví.

vatelé, a poněvadž nemají žádných jiných zdrojů příjmů a tedy ke každodenní výživě naprosto potřebují každodenního výdělku, často jsou nuceni přijmout uložené podmínky, přijmouti třeba i sebemenší mzdu, zřejmě nespravedlivou, jen aby nezemřeli hladem. Za takových okolností není mzda přijata svobodně, nýbrž je zaměstnanci vnucena. A proto taková mzda nemůže býti pokládána za spravedlivou.

Ale dejme tomu, že zaměstnanci by se dobrovolně zřekli svého práva a přijali mzdu, nestačící k slušnému živobytí. Ani tehdy by pracovní smlouva nebyla spravedlivá, protože se nemohou platně zřici toho, čeho nutně potřebují k slušnému živobytí.

Proto Lev XIII. zavrhl liberalismus v encyklice *Rerum novarum*: „Dejme tomu, že dělník a zaměstnavatel svobodně ujednájí nějakou pracovní smlouvu, a zvláště o mzdě; je však vždy v platnosti cosi z přirozené spravedlnosti - a to cosi, co má vyšší platnost a co je starší než svobodná vůle smluvních stran - že totiž mzda musí stačiti na výživu dělníka, ovšem dělníka střídmého a umraveného. Když však dělník, dohnán nutností nebo ze strachu před ještě horším zlem přijímá mzdu nižší, kterou, ač nechce, musí přijmouti, protože mu ji zaměstnavatel vnucuje, to jest tolik, jako ustupovati násilí, proti němuž protestuje spravedlnost.“¹⁵

2. *Socialistický systém* naproti tomu hlásá, že *zaměstnanci mají právo na celý výtěžek práce*, odečte-li se pouze ona suma, která byla vložena do podniku, to jest odečtou-li se výdaje za materiál, za použití dílen a strojů a za jejich opravu. Nepopírají sice, že zaměstnavateli za jeho rozumovou práci, za řízení celého podniku náleží také jistá část výtěžku; ale cení ji právě tak, jako tělesnou práci. Uznávají, že ve skutečnosti to vypadá jinak. Zaměstnavatelé si ponechávají největší část výtěžku; a tak jsou zaměstnanci nespravedlivě olupováni o velikou část zisku a takřka neúprosným zákonem upadají do bídy, nemajíce často ani co jísti. Proto socialisté chtějí, aby zaměstnanci byli spolupracovníky svých zaměstnavatelů, a tím aby obdrželi větší část zisku, přiměřenou své práci; chtějí se i se zaměstnavatelem stejnoměrně rozdělit o celý

¹⁵ Lev XIII., *Rerum novarum*, 34.

výtěžek práce, protože prý práce je jedinou příčinou bohatství.

Tento systém je pouhým závěrem, vyvozeným z absurdních a nespravedlivých zásad marxismu, podle něhož jediným zdrojem hodnoty věci je práce, vynaložená na výrobu věci; proto kapitál roste jen krádeží, jen tím, oč byli nespravedlivě oloupeni zaměstnanci; a proto také při rozdělování zisku nic nepřipadá kapitálu.

Je zřejmo, že *základ tohoto systému* (že totiž kapitál vzniká a roste jen krádeží a že práce je jediným zdrojem hodnoty vyrobené věci) *je nesprávný*. Neboť kapitál je netoliko podmínkou výroby, nýbrž opravdovou příčinou výroby. Jsou totiž tři příčiny, které spolupracují při výrobě: hlavní účinnou příčinou jest práce, jak duševní práce těch, kteří řídí celou výrobu, tak tělesná práce těch, kteří provádějí výrobu; účinnou příčinou nástrojovou (causa instrumentalis) jest kapitál čili souhrn strojů a všech prostředků, jimiž zaměstnanci pracují; hmotnou příčinou jest materiál, z něhož se vyrábí zboží. Těmto třem jednotlivým příčinám náleží ze spravedlnosti určitá část zisku. Ale ti, kteří mají kapitál a propůjčují zaměstnancům budovy a stroje k práci, obvykle také obstarávají materiál, nutný k výrobě; ano i pozitivně pomáhají zaměstnancům tím, že jim vyplácejí mzdu ještě dříve, než se prodá zboží. Proto zaměstnavateli za to všechno náleží spravedlivě mnohem větší část zisku, než připadá na jednotlivé zaměstnance. Ostatně kdyby zaměstnavateli nemělo připadnouti nic za propůjčení kapitálu, strojů, budov a za mzdy placené předem, kdo by pak stavěl továrny, kdo by se staral o výrobu nového zboží? Kdyby zaměstnavatel neměl mítí ze svého podnikání vůbec žádného zisku, zda by pro něho nebylo lépe, klidně se dívatí na kapitál, než vzítí na sebe všechny starosti a obtíže, spojené s průmyslem neb obchodem?

Mimo to zaměstnavatel bere na sebe *nebezpečí ztráty*. V příznivých letech nebývá sice toto nebezpečí veliké, ale v době krise bývá často ohromné. Mnozí skutečně ztroskotají buď zcela nebo aspoň částečně. Zkušenost dokazuje, že z deseti podnikatelů v průmyslu nebo v obchodě dva nebo tři ztroskotají úplně a pozбудou všeho; pět nebo šest jich najde jen pro-

středky k živobytí. jejich námaha je pouze skrovně odměněna a jejich majetek zachován nebo trochu málo rozmnožen; a nanejvýš jeden nebo dva se dopracují k většímu jmění.¹⁶ Nebezpečí ztráty je u podnikatele veliké. Avšak kde je větší nebezpečí ztráty, je spravedlivě, aby bylo zmenšeno větším ziskem. Neboť kdo by se vydával v nebezpečí ztráty, nemůže-li doufat ve velký zisk? Proto zaměstnavatelům pro nebezpečí ztráty, které na sebe berou, spravedlivě náleží větší část zisku než připadá na jednotlivé zaměstnance.

Nesmí se též podceňovat duševní práce zaměstnavatelů při vedení podniku. Je třeba uvážit, že to stálo mnoho úsilí a mnoho peněz, než vystudovali a než se mohli odvážiti řídit nějaký podnik. Zkušenost jasně dokazuje, že prospěch anebo úpadek podniku závisí hlavně na činnosti vedoucího zaměstnavatele; neboť v témže kraji, s týmž kapitálem, s touž mzdou placenou dělníkům, jedněm zaměstnavatelům podniky vzkvétají, druhým ztroskotají, podle toho, jak řídí svůj podnik dobře nebo špatně. Statisticky můžeme zjistit, že kapitál zaměstnavatele neroste automaticky, jak hlásají socialisté, nýbrž že jeho hlavní příčinou jsou osobní schopnosti a osobní činnost podnikatele.¹⁷ Tedy duševní práce zaměstnavatelů nesmí býti podceňována; jí právem náleží největší část zisku, jakžto první hybné příčině při celé práci.

Z toho všeho je zřejmo, že zaměstnavatelům a zaměstnancům nenáleží stejná část zisku, nýbrž část úměrná jejich činnosti. A proto požadavky zaměstnanců, aby zisk byl rozdělen všem stejně, i zaměstnavatelům, jsou naprosto nespravedlivé.

Tím ovšem nemíníme říci, že zaměstnanec nemá vůbec práva na podíl na čistém zisku. Právě naopak. Hájíme, že zaměstnanec má zvláště v soustavě moderního hospodářství právo na *přiměřený podíl na čistém zisku*.

Zaměstnancům se dnes vyplácejí mzdy ještě dříve, než bylo zboží rozprodáno. Je těžko předem přesně stanovit, zač bude zboží prodáno. Zaměstnavatel musí velmi obezřetně počítat, aby nevyplácel zaměstnancům větší mzdy, než za jakou cenu bude rozprodáno

¹⁶ Sr. P. Leroy-Beaulieu, *Traité d'Economie politique*, Paris, 1896. T. II. p. 207.

¹⁷ Sr. tamtéž, str. 208.

zboží jimi vyrobené. Teprve později, až se všechno zboží rozprodá, zaměstnavatel zjistí, zdali a o kolik byli zaměstnanci zkráceni při výplatě.

Proto, mají-li mít zaměstnanci spravedlivý plat, musí se jim přiznati právo na *přiměřený podíl na čistém zisku, nikoli však stejnoměrný podíl* pro zaměstnance i zaměstnavatele, z důvodů shora uvedených.

3. Mezi krajnostmi systému liberalistického a socialistického stojí *nauka katolická*, kterou Lev XIII. vyložil v encyklice *Rerum novarum*.

Dvě zásady ovládají celou otázku o spravedlivé mzdě: 1. Mzda má odpovídati ceně vykonané práce; 2. má se co možná nejvíce vyrovnati potřebám dělníka. Nikdy není dovoleno odezíratí od této druhé zásady. Lev XIII. to krásně zdůvodňuje ve zmíněné encyklice, když mluví o spravedlivé mzdě.¹⁸

V normálních poměrech průmyslu a obchodu *zaměstnanec má právo žádati ze spravedlnosti aspoň takovou mzdu, jaká by mu stačila na slušnou výživu*, jen když je průměrně pilný a schopný.

Odezíráme zatím od otázky, zda spravedlivá mzda má býtí rodinná, a tvrdíme, že zaměstnanec má právo žádati aspoň takovou mzdu, jaké potřebuje ke slušnému živobytí. Neboť zaměstnanci mají právo a povinnost chrániti svůj vlastní život. Ale obyčejně nemají nic jiného, z čeho by žili, než mzdu za svou práci. Tedy mají právo a povinnost žádati mzdu, nutnou ke slušnému živobytí.

Ke slušnému živobytí se právem počítá: *strava*, nutná k nahrazení vyčerpaných sil, *oděv* přiměřený stavu, *zdravý byt*; kromě toho i to, *čeho je třeba k slušnému a nutnému osvěžení, k léčení nemocí a úrazů*, a to, co se vyžaduje, aby si člověk zajistil klidné stáří. To všechno je mravně nutné, a proto právem se počítá k slušnému živobytí. Nastanou-li nějaké mimořádné okolnosti, dlouhá nemoc, přílišná slabost a pod., nemůže se zaměstnanec dovolávat spravedlnosti, chce-li si toto všechno opatřit, nýbrž musí se dovolávat lásky.

Co bylo právě řečeno, platí pro normální poměry průmyslu a obchodu. Nastane-li *všeobecná* krise, tu výjimečně může býtí mzda menší než spravedlivá, o-

¹⁸ Lev XIII., *Rerum novarum*, 34.

všem po vzájemné dohodě zaměstnavatelů se zaměstnanci, aby tím bylo zabráněno sporům. V tom případě není nespravedlivá mzda uložena od zaměstnavatelů, nýbrž spíše vyplývá z vnějších okolností, které zaměstnavatelé neukládají, nýbrž také jimi trpí.

Podobně, jestliže některý zaměstnanec pro stáří, pro nemoc nebo vůbec pro neschopnost nemůže vykonati průměrnou práci, nemá práva dovolávati se u zaměstnavatele ze spravedlnosti větší mzdy, než jaké zasluhuje jeho práce. V podobném případě se musí zaměstnanec obrátit na lásku a milosrdenství svých bližních, dobročinných spolků a státu.

V tom se shodují všichni, že v normálních poměrech průmyslu a obchodu má zaměstnanec přirozené právo žádati ze spravedlnosti aspoň takovou mzdu, která by mu stačila na slušné živobytí. Avšak i katoličtí moralisté se rozcházejí při otázce:

*Zda má zaměstnanec právo ze spravedlnosti žádati rodinnou mzdu,*¹⁰ to jest mzdu, která by stačila k slušné obživě jeho rodiny?

Už v encyklice *Rerum novarum* prohlašuje papež Lev XIII., že mzda má umožňovat slušné živobytí nejen dělníkovi, nýbrž i jeho manželce a dětem: „Bude-li mít dělník dosti vysokou mzdu, aby z ní mohl slušně vydržovat sebe, svou manželku a svou rodinu, je-li rozumný, snadno si navykne šetrnosti, a tak, *k tomu, zdá se, vybízí už sama přirozenost*, po odečtení výdajů bude moci také něco odložit, čímž se může dopracovat určitého, byť i nevelkého jmění... Proto zákony mají býti příznivy tomuto právu, a pokud možno, pečovati o to, aby co největší počet lidí měl touhu býti vlastníkem nějakého jmění.“²⁰

¹⁰ Mluvíme-li zde o rodinné mzdě, nerozumíme jí mzdu *relativní*, nýbrž *absolutní*. *Relativní rodinná mzda* se totiž zmenšuje nebo zvětšuje podle počtu dětí nebo podle mimořádných potřeb, na příklad je-li matka nemocná, má-li velmi mnoho dětí a pod. — *Absolutní rodinná mzda* je takový plat, který stačí na výživu zaměstnanci, jeho ženě i dětem za normálních potřeb a není-li rodina příliš četná. V takových mimořádných případech (onemocní-li matka, nebo je-li rodina příliš četná) je povinností dobročinných zřízení a státu samého, aby se o takové rodiny postaral různými odměnami za mnoho dětí, nebo nějakým jiným vhodným způsobem.

²⁰ Lev XIII., *Rerum novarum*, 35. — Sr. tamtéž n. 10.

Z toho vzniklo mezi katolíky dvojjí mínění: Někteří tvrdili, že podle této encykliky zaměstnavatel je ze *spravedlnosti* povinen dáti zaměstnancům *rodinnou mzdu*; jiní však tvrdili, že je k tomu povinen toliko *z lásky*, když mu to poměry dovolují. Proto byly tyto pochybnosti předloženy svaté Stolicí. Z rozkazu papežova na ně odpověděl kardinál Zigliara.²¹

Ale ani tato odpověď neukončila zmíněných sporů. Každá strana se pak snažila rozumově odůvodniti své tvrzení.²²

Proti rodinné mzdě, kterou by měl zaměstnavatel platit ze *spravedlnosti*, se uvádí, že směnná *spravedlnost* záleží v rovnosti, v našem případě v rovnosti mezi mzdou a vykonanou prací. Avšak vykonaná práce jest osobní práce jednoho člověka, nikoli práce celé jeho rodiny. Tedy ze směnné *spravedlnosti* má zaměstnanec právo na mzdu, stačící pro jeho výživu, nikoli pro výživu celé jeho rodiny.

Na tento důvod odpovídáme: Směnná *spravedlnost* záleží sice v rovnosti mezi mzdou a vykonanou prací, ale ne bez ohledu na osobnost zaměstnance a na jeho potřeby. Avšak vykonaná práce není práce člověka vzatého odtažitě, nýbrž práce tohoto určitého člověka, jak ve skutečnosti existuje se svými potřebami, mezi něž patří nejen ukájení hladu, nýbrž i založení rodiny; jedním slovem: vykonaná práce je všeobecně práce otce rodiny. Tedy *spravedlivá mzda* má stačit pro potřeby otce rodiny.

Spravedlivá mzda má stačiti na potřeby dělníka střídmého a umravněného. Avšak nikdo nemůže popřiti, že mezi přirozené potřeby člověka patří také založení rodiny. Tedy spravedlivá mzda má stačiti také k výživě rodiny. Neboť k výživě rodiny nemá zaměstnanec obyčejně jiných prostředků než svou mzdu, hlavně po prvních patnáct let manželství. Žena je po tu dobu zaměstnána rozením a výchovou dětí; nemůže se počítat, že matka rodiny bude také přivydělávat, neboť by musela odejít z domácnosti a zanedbala by ji i své děti. Matka rodiny je svatě zavázána bděti nad výchovou svých dětí, a proto nemá práva uza-

²¹ Sr. Card. Zigliara, Epist. ad Card. Goossens, an. 1891.

²² Sr. Périn, Étude sur le juste salaire. — Pesch, Lohnvertrag und gerechte Lohn, Stimmen, 1897. — Rutten O. P., La doctrine sociale de l'Église, Juvisy, 1932.

vřítí pracovní smlouvu, která by jí znemožňovala tuto její první povinnost.

„Předpokládejme na okamžik,“ píše Pottier, „že dělník nemá práva na mzdu, stačící pro výživu jeho rodiny. Jak se může postarat o potřeby své ženy a svých dětí? - Žena nemůže opustit malé děti, které se bez ní nemohou obejít, a děti ještě nejsou schopny pracovat? Co tedy třeba činit? Nezbyvalo by, než dát rodinu na starost státu nebo rodičům dětí, které potřebují veřejné i soukromé almužny. Kdo by se odvážil hájit takovou nauku, která tak hluboce odporuje lidské důstojnosti a moudrosti Boha, původce přirozeného řádu věcí? Nikdy všeobecný dobrý smysl nedopustí, aby pravidelně zdravý člověk, který chce pracovat a dává všechnu svou práci, byl nucen žebrot, aby měl z čeho žít on a jeho rodina.²³

Mohlo by se ovšem namítnouti, že nikdo není nucen ženiti se. Povinnost živiti rodinu je tedy svobodně zvolená, protože zákon uzavřítí manželství nezavazuje žádného určitého člověka.

Je sice pravda, že manželství je svobodně zvolené. Ale je také pravda že, manželství je podle přirozenosti a vychází z přirozenosti. Člověk má přirozené právo vstoupiti v manželství. V tomto právu mu nemůže bránit žádný lidský zákon. Má-li však zaměstnanec právo na manželství a na rodinu, tím samým má také právo na jediný prostředek k výživě své rodiny - na rodinnou mzdu.

Mimo to, musí-li se zaměstnavatel starat o udržování a obnovu strojů a budov, musí-li část zisku odkládati na nové stroje, kterých bude později potřebovat, tím spíše má dbáti o budoucí zaměstnance, má jistou část zisku dáti zaměstnancům jako mzdu pro jejich rodinu, aby - až bude třeba - měl zase nové zaměstnance. Tedy i s tohoto hlediska má zaměstnanec právo na rodinnou mzdu.

Lev XIII. v encyklice Rerum novarum je rozhodně pro rodinnou mzdu, jak je patrno z tohoto místa: „Bu-de-li mítí dělník dosti vysokou mzdu, aby z ní mohl slušně vydržovat sebe, svou manželku a svou rodinu, je-li rozumný, snadno si navykne šetrnosti, a tak, *k tomu, zdá se, vybízí už sama přirozenost*, po odečtení

²³ Pottier, La morale catholique et les questions sociales d'aujourd'hui.

výdajů bude moci také něco odložit, čímž se může dopracovat určitého, byť i nevelkého jmění... Proto *zákony mají býti příznivy tomuto právu.*"²⁴

Z tohoto textu usuzujeme: Dělník má přirozenou povinnost ušetřiti si něco, dopracovat se k jistému jmění. Avšak nemůže myslet na střádání pro budoucnost, nepostaral-li se o své přítomné potřeby a o potřeby své rodiny. Tedy *dělník má přirozené právo na rodinnou mzdu.*

Týž názor hájí také Pius XI. v encyklice Casti connubij z roku 1930, kde praví, že hospodářské a sociální poměry se mohou pokládati za správné tehdy, když „všichni otcové rodin mohou vydělati tolik, *kolik vzhledem na postavení a místní poměry potřebují k výživě své manželky a svých dětí*; neboť hoden je dělník mzdy své. *Odpíráti tuto mzdu nebo platiti mzdu menší, než zasloužil, je těžkou nespravedlností...; ani se nesmějí stanoviti mzdy tak nízké, že za daných poměrů nestačí k výživě rodiny.*"²⁵

A v encyklice Quadragesimo anno prohlašuje týž Pius XI.: „Dělníku se má poskytnouti taková mzda, která by stačila, *aby mohl uživiti sebe i svou rodinu*... Je nejhorším zločínem, jenž musí býti potírán všemi prostředky, když pro nedostatečnost mzdy otcovy matky jsou nuceny k výdělečné činnosti mimo domácnost a musejí zanedbávati své zvláštní starosti a povinnosti, předně výchovu dětí. Je tedy třeba všemožně usilovati o to, aby se otcům dostávalo mzdy dostatečné k tomu, aby slušně stačila na krytí společných potřeb rodiny. Nebude-li možno toho docíliti za současných poměrů vždycky, sociální spravedlnost vyžaduje, aby se co nejdříve zavedly reformy, kterými by se zabezpečila taková mzda každému dospělému dělníku.“²⁶

Zdravý rozum i papežské encykliky nám tedy hlásají, že *zaměstnanec má právo na rodinnou mzdu.*

Vyčerpal zaměstnanec své právo, když žádá minimální rodinnou mzdu? Či má právo žádati vysokou rodinnou mzdu? A když dosáhl vysoké rodinné mzdy, má právo žádati ještě vyšší?

Odpověď je patrná z toho, co bylo dosud řečeno.

²⁴ Lev XIII., Rerum novarum, 35.

²⁵ Pius XI., Casti connubii, n. 123.

²⁶ Pius XI., Quadragesimo anno, n. 71.

Poněvadž zaměstnanec má přirozené právo a povinnost ušetřiti si něco pro budoucnost, pro případ nemoci, úrazu, pro dobu stáří, má tím samým právo žádati vysokou rodinnou mzdu, nespokojiti se s minimem, naprosto nutným k udržení života se dne na den.

Co se týče vysokých mezd, jak je hlásali někteří, hlavně ve Spojených státech, Pius XI. upozorňuje, že nelze stále zvětšovati mzdy, neboť „i příliš nízké mzdy i příliš vysoké mzdy vedou stejně k nezaměstnanosti.“²⁷

V. PRÁVO NA ÚČAST VE VEDENÍ PODNIKU.

V nynější době se dělníkům vyplácejí mzdy dříve, než se rozprodá jimi vyrobené zboží. Je těžko odhadnouti předem, zač bude zboží rozprodáno. Zaměstnavatel musí dobře počítat; aby neztroskotal, nemůže vyplácet zaměstnancům větší mzdy, než zač bude prodáno. Teprve později po uzávěrce zjistí, zda a oč byli zkráceni zaměstnanci při výplatě. Jestliže však zaměstnanci byli opravdu nespravedlivě připraveni o jistou část mzdy, je zaměstnavatel povinen nahraditi jim to buď účastí na čistém zisku nebo jiným způsobem.

Aby však zaměstnavatel neměl možnost utajiti při uzávěrce skutečný zisk a takto zkrátit zaměstnance o jejich spravedlivý podíl, *zaměstnanci musejí míti právo nahlédnouti do řízení podniku, musejí býti účastni vedení podniku.*

VI. PRÁVO SDRUŽOVACÍ A OBRANNÉ

Je zřejmo, že čím více se v moderní době rozrůstají veliké podniky, tím nepatrnějším a bezmocnějším se stává jednotlivý zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli. Kdyby zůstal každý zaměstnanec osaměle, kdyby měl jednati sám přímo se zaměstnavatelem, zaměstnavatelé by se často dopouštěli velkých přehmatů proti zaměstnancům. Zaměstnavatel totiž rozumí situaci obyčejně mnohem lépe než prostý dělník, a dovede obratně využiti příznivých okolností; může třeba i počkat na příznivější trh práce; ale dělník

²⁷ Tamtéž, n. 74.

nemůže čekat, protože potřebuje výdělek hned, aby měl z čeho žítí . . .

Proto zaměstnanci *mají právo a povinnost, sdružit se a společně se hájiti proti jakémukoli bezpráví.*

To dobře chápou zákonodárci, a proto stále více upravují pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr stále více přestává býti individuálním poměrem zaměstnavatele a zaměstnance. U nás jest sdružovací právo zaručeno Ústavní listinou, § 114: „Právo spolčovací k ochraně a podpoře pracovních a hospodářských poměrů se zaručuje.“

Odborové organizace zaměstnanců mají nesmírný význam pro zaměstnance: jsou jedním z nejúčinnějších prostředků při vyjednávání se zaměstnavateli o lepší mzdu a vůbec o zlepšení poměrů zaměstnanců. Organizace zaměstnanců je mocnější než ojedinelý zaměstnanec, lépe vidí do poměrů, lépe ví, co může žádat, snáze a úspěšněji hájí práva zaměstnanců než ojedinelý zaměstnanec.

Zaměstnanci mají tedy nejen právo, nýbrž i povinnost sdružit se, a tak prostřednictvím svých organizací snažit se o obecné dobro, hájiti své zájmy a brániti se proti bezpráví. Lev XIII. zdůrazňuje, že „dělnické organizace mají býti tak ustaveny a vedeny, aby byly co nejzpůsobilejším a nejpružnějším nástrojem pro účel, pro který jsou zřízeny, totiž aby se jednotlivým členům sdružení, pokud je to jen možno, dopomáhalo k povznesení tělesných, duševních i majetkových zájmů. - Je však patrné, že se musí hleděti na zdokonalení náboženského života, a mravnosti jako na cíl vyšší a že především tímto vodítkem se musí řídit veškeren život ve sdružení.“²⁸

VII. PRÁVO NA STÁVKU.²⁹

Mají zaměstnanci právo domáhati se zlepšení mzdy stávkou? Mají právo hájiti se proti bezpráví stávkou?

Předně je třeba rozlišiti dvojí druh stávky: stávku obrannou a stávku zlepšovací. *Obrannou* stávku zahajují zaměstnanci, kteří jsou nespravedlivě utlačo-

²⁸ Sr. Kiselstein, La légitimité de la grève, v Rev. Eccl. de Liège, 1923.

²⁹ Lev XIII., Rerum novarum, n. 42.

vání od zaměstnavatelů, na příklad když se jim platí mzda opravdu nedostačující, nebo když se nedbá dostatečně o zdraví nebo o mravnost dělnictva. *Zlepšovací stávka* je ta, kterou zahajují zaměstnanci proto, aby dosáhli zvětšení mzdy, nebo aby se jim zkrátila pracovní doba, nebo aby se jim usnadnila práce, ačkoli dosavadní mzda nebyla nedostatečná a dosavadní práce nebyla nesnesitelná.

Všichni připouštějí, že *obránná stávka jest o sobě dovolena*, není-li jiného vhodného prostředku obrany; je totiž vždy dovoleno hájiti se „cum moderamine inculpatae tutelae“. Zlepšovací stávka byla od některých považována za vzpouru, ale všeobecně moralisté se shodují, že *i zlepšovací stávka může býti někdy dovolena*, je-li totiž příčina úměrně závažná, a neužívá-li se nespravedlivých prostředků.³⁰ Ale v praxi, to jest hledíme-li na skutečné okolnosti, *stávka, třebaž i obránná, není tak snadno dovolena*, protože z ní obyčejně vzniká mnoho škod jak hmotných, tak mravních, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele i pro stát:

„Po celou dobu stávky dělníci nedostávají žádné mzdy, nýbrž na svou stravu a na stravu své rodiny vydávají peníze, uspořené dlouhou šetrností; zaměstnavatelé však nejen nemají žádného zisku, nýbrž musejí činiti často veliké výdaje k ochraně a obnově svých budov a pracovních strojů, ztrácejí příležitost k prodeji svého zboží nejen pro přítomnou dobu, nýbrž často i pro budoucí, ježto nemálo kupců obyčejně přejde k jiným výrobcům, a tento zvyk pak často podrží. Mimo to nemalou škodu tím trpí také železnice a některé jiné továrny, které závisejí na těch, v nichž se přestalo pracovat; někdy průmysl a obchod celého kraje upadne do hrózných obtíží, a počet chudých se velmi zvětší v celém kraji. - A nelze mlčeti o škodách mravního řádu, které z toho vzniknou: *nenávisť*, která rozdvouje občany, *zkáza mravů*, která přirozeně plyne z dlouhotrvajícího zahálení, *rouhání* proti náboženství, skutky násilné a nespravedlivé, jimiž jsou napadány osoby nebo věci a podobně.“³¹

Proto Lev XIII. právem píše: „Tento způsob pře-

³⁰ Prümmer, Manuale theol. moral., t. II, n. 309.

³¹ Tanqueray, Synopsis theol. moralis, t. III, n. 845; Romac, 1907, p. 377.

rušení práce poškozuje nejen zaměstnavatele a dělníky samotné, nýbrž škodí i obchodu a zájmům státním; a protože při něm často dochází k násilnostem a bouřím, velmi často ohrožuje i obecný mír.“³²

Podle zásad zdravé etiky je zřejmo, že tolik škod se nemůže připustit bez *přiměřeně vážného důvodu*, který by tyto škody jaksi vyvážil. Kromě toho *cíl*, jehož se chce dosíci stávkou, musí býti nějaké *dobro*, a zároveň musí býti *odůvodněná naděje*, že se toho dobra dosáhne stávkou. Proto před zahájením stávky musejí býti pečlivě a zrale uváženy všechny výhody a nevýhody, všechno dobro a všechny škody, které vzniknou ze stávky. Mimo to je třeba, aby nebylo po ruce *jiné, lepší cesty* k dosažení zamýšleného cíle, než stávka. Zaměstnanci se musejí snažit dosáhnouti svých spravedlivých požadavků napřed jiným způsobem, na příklad vyjednáváním, dohodou, zásahem vlády a podobně. Teprve když se zaměstnanci nemohli se zaměstnavatelem nijak navzájem dohodnout po dobrém, když ani odvolání k vládě nebo k soudům nemohlo nic poříditi, teprve tehdy by byla stávka oprávněna.

Když je tedy přiměřeně vážný důvod a neshoda nemohla býti klidně rozřešena naznačenými cestami, je zaměstnancům dovoleno zahájit stávku, jen když bojují za dobrý cíl. V takových okolnostech mají zaměstnanci právo na stávku, neboť stávka jest o sobě úkon nelišný, z něhož následuje dvojí účinek, a špatný účinek bude vyvážen dobrým, jak se předpokládá. Kdyby se v takových okolnostech zaměstnancům odepřelo právo na stávku, neměli by takřka jiného prostředku, jak hájiti svá práva. Nemůže se říci, že stávka je prostředkem neúčinným. Zkušenost dokazuje, že, ač dělníci utrpěli stávkami mnoho škod, přece z nich měli ještě více prospěchu.³³

A konečně, i když je stávka dovolena, *nikdy není dovoleno užívatí násilných nebo nespravedlivých prostředků*, buď aby se uškodilo zaměstnavatelům, nebo aby jiní byli donuceni ke stávce. I když jde o dobrý cíl, nikdy se k jeho dosažení nesmí užívatí násilných nebo nespravedlivých prostředků. „Nesmí se konati

³² Lev XIII., *Rerum novarum*, n. 31.

³³ Sr. P. Leroy-Beaulieu, *Repartition des richesses*, p. 626.

zlo, aby vzniklo dobro," praví Apoštol.³⁴ Je tedy zcela zřejmo, že nesprávně jednají ti zaměstnanci, kteří v době stávky ničí zboží, stroje, budovy...; nebo kteří jiné zaměstnance násilně nutí ke stávce.

Stávka ve veřejných službách, na příklad na dráze, je velmi zřídka dovolena, neboť z takových stávek vznikají nesmírné škody, které lze velmi těžko a velmi zřídka vyvážit nabytým úspěchem.

Z řečeného je tedy patrné, že stávka je zaměstnancům dovolena 1. jen pro dosažení dobrého cíle, s odůvodněnou nadějí, že se ho dosáhne, 2. ze spravedlivé, úměrně závažné příčiny, 3. není-li jiné cesty, a 4. neuzívá-li se nespravedlivých prostředků.

ZÁVĚR.

Shrneme-li všechno, co bylo dosud řečeno, vidíme, že mravnost zaměstnance nespočívá v tom, jak zručně a dovedně provádí svou práci (ačkoliv i jistá přiměřená zručnost v práci jest jeho stavovskou povinností). Může býti někdo velmi zručným zaměstnancem, výtečným odborníkem ve své práci, a při tom může býti člověkem nespravedlivým, neumírněným a podobně. Mravnost tedy nezáleží ve zručném a dovedném provádění příslušné práce, nýbrž v usměrnění celé práce a celého jednání k náležitému cíli, jak bylo řečeno shora. Jen potud je nějaký úkon mravně dobrý, pokud jest usměrněn k náležitému cíli, čili pokud se shoduje s normou rozumu. A tato norma rozumu vyžaduje, aby zaměstnanec hledal nejen své vlastní dobro, aby tělesnou část podřizoval části duševní, nýbrž také aby své vlastní dobro podřizoval obecnému dobru, a jeho prostřednictvím poslednímu cíli - Bohu, v jehož dosažení jest jedině pravé lidské štěstí. Každý zaměstnanec musí tedy dbáti o to, „aby všechno směřovalo k Bohu jakožto k prvému počátku a poslednímu cíli veškeré činnosti tvorů a aby všechna stvořená dobra byla pokládána za pouhé nástroje pod Bohem, a aby se jich užívalo jen potud, pokud napomáhají k dosažení posledního cíle.“³⁵

³⁴ Řím, 3, 8.

³⁵ Pius XI., *Quadragesimo anno*, n. 136.

Obsah

I. Odůvodnění mravouky zaměstnance	5
II. Rozdělení látky	6
III. Základní zásady o mravnosti lidských úkonů	7
A) Povinnosti zaměstnance	8
I. Povinnosti k Bohu	9
II. Povinnosti k lidské společnosti	11
III. Povinnosti k rodině	13
IV. Povinnosti k sobě	13
V. Povinnosti k zaměstnavateli	14
B) Práva zaměstnance	18
I. Právo, aby s ním bylo jednáno lidsky	19
II. Právo na ukojení potřeb duše	19
III. Právo na nepřetěžování tělesných sil	20
IV. Právo na spravedlivou mzdu	22
V. Právo na účast ve vedení podniku	31
VI. Právo sdružovací a obranné	31
VII. Právo na stávkou	32
Závěr	35