

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Bakalářská práce

Etika úředního jednání

Zpracovala: Kateřina Thomková

Plzeň 2015

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

Bakalářská Práce

Etika úředního jednání

Předkládá: Kateřina Thomková

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Etika úředního jednání* zpracovala samostatně za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

.....

Kateřina Thomková

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce JUDr. Tomáši Loudovi, CSc. za odborný dohled, rady a připomínky při vypracování bakalářské práce.

Obsah

1 ÚVOD.....	1
2 ETIKA	3
2.1 Dělení etiky	3
2.1.1 Deskriptivní etika	4
2.1.2 Normativní etika.....	4
2.1.3 Metaetika	4
2.1.4 Aplikovaná etika.....	4
2.2 Úřednické profese a etika	4
2.3 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy.....	12
2.3.1 Subjekty, které by měly etiku úředního jednání dodržovat.....	17
3 CHOVÁNÍ ODPOVÍDAJÍCÍ ETICKÝM KODEXŮM	20
3.1 Vzhled a reprezentace pracovníků veřejné správy	20
5 PROMĚNA ETIKY V ČASE	28
5.1 Starověk.....	28
5.2 Středověk.....	30
5.3 Novověk	30
6 ŘÍZENÝ ROHOVOR SE ZAMĚSTNANKYNI ÚŘADU PRÁCE V KLATOVECH.....	33
7 ZÁVĚR.....	38
8 RESUMÉ.....	40
9 SOUPIS POUŽITÉ LITERATURY	41
10 PŘÍLOHY	44

1 ÚVOD

Etika úředního jednání je tématem, které se dotýká veškerých obyvatel naší země a to téměř každý den. Právě z tohoto důvodu jsem se uchýlila k tomuto tématu. Domnívám se, že je velmi důležité, jak jsou úředníci, tedy reprezentanti státu, vnímáni společností, a to právě na základě osobní zkušenosti i zkušenosti přátel v mém okolí. Dobré vystupování a chování, je právě to, na čem ve společnosti záleží, co dělá první dojem na člověka, kterého vidíme poprvé v životě. Bohužel nejen dobré a profesionální vystupování tvoří první a následný dojem. Jak se lidově říká, šaty dělají člověka. Součástí dojmu jsou tedy také vizuální atributy, jako například vhodné ošacení, účes, líčení v případě žen, ale také správné a věcné vyjadřování a jemu odpovídající slovní zásoba.

Každá profese má své zvyklosti a pravidla, co se etiky týče. Jako příklad lze uvést jak doktory či právníky, tak i úředníky. Každá výše jmenovaná profese je víceméně specifická. Právě toto téma tudíž bude předmětem této bakalářské práce. Cílem této bakalářské práce je deskriptivním způsobem vystihnout etiku úředního jednání, a to předně z reprezentativního hlediska, případně uvést, kde je možné tyto informace dohledat. Zároveň také přinesu informace přímo z úřednického prostředí veřejné správy, například v řízeném rozhovoru se zaměstnankyní Úřadu práce v Klatovech. Práce si tedy neklade za cíl stanovit nové závěry, které by již nebyly známé, ale popsat dané skutečnosti.

Díky povinné praxi, kterou jsem vykonávala na Úřadě městské části Prahy 13, a to na odboru majetkovém, bytovém a investičním, jsem měla možnost poznat, jak je důležité, aby zaměstnanci byli řádně instruováni o etických zásadách na pracovišti. Praxe probíhala od úterý 18. 11. 2014 do pondělí 1. 12. 2014 a poznatky získané v praxi se budu snažit aplikovat právě v této práci. Díky povinné praxi jsem tak získala náhled na situaci, protože jsem měla jedinečnou příležitost sledovat chování těchto osob v průběhu několika dní, a to i v zátěžových situacích.

V první kapitole se budeme věnovat pojmu etika. Co pojem etika znamená, jaký byl jeho vývoj a jak souvisí s úřednickými profesemi, a také, které subjekty by etiku měly dodržovat.

Ve druhé kapitole se budeme zabývat jednotlivými zdroji, které nám přináší informace o tom, jak by měla etika úředního jednání a chování vypadat v praxi, čili především *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*, který byl vydán Ministerstvem vnitra. V podsekcích druhé kapitoly se budeme zabývat právě těmi pravidly, kterými by se úředníci měli řídit, a která odpovídají etickému kodexu. Jednotlivými kategoriemi, které v podsekcí rozebereme, budou například pravidla týkající se vzhledu, vystupování, jazyka apod. Reprezentativní charakteristiky poté rozebereme v kapitole číslo tři, kde se budeme věnovat především stylu oblékání. Následující kapitola, tedy kapitola čtvrtá se zabývá proměnou etiky v čase, kde se seznámíme s jednotlivými teoretickými přístupy od starověku až po novověk a uvedeme nejvýznamnější jména, která přispěla k vývoji oboru etiky jako takového. Poté následuje závěr práce, seznam literatury a řízený rozhovor se zaměstnankyní úřadu práce v Klatovech. V tomto rozhovoru nás dotazovaná osoba obeznámí s těžkostmi spojenými právě s etikou chování úředníků. Dozvíme se, zda je v praxi dohlíženo na dodržování kodexu a zaměříme se na to, zda je nutné dodržet dekorum za jakékoliv situace.

Cílem této práce je podrobně rozebrat *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* a porovnat ho s celosvětově uznávanými kritérii pro etické kodexy. Druhým úkolem této práce je ukázat jasné hranice reprezentativního chování a to včetně oděvu, vizáže, vystupování a jazyka.

Jedním ze stěžejních zdrojů této práce je právě *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* vydaný Ministerstvem vnitra České republiky. Tento šesti stránkový dokument je jakousi příručkou pravidel pro zaměstnance veřejné správy, který je ústředním dokumentem, na kterém je tato práce založena. Dalším ze zásadních zdrojů pro tuto práci je zákon o státní službě z roku 2014, který se stal další z platforem modernizace a profesionalizace veřejné správy a samozřejmě výčet knižní literatury na toto téma.

2 ETIKA

Slovo „etika“ pochází z řeckého slova „ethos“, což v překladu do českého jazyka znamená „mrav“. Zkoumání hodnot a principů usměrňujících lidské chování v teoretické i praktické rovině je právě to, čím se etika zabývá. Etika klasifikuje činnosti, které člověk vykonává.

Je také takzvaným základním stavebním kamenem pro morálku, kterou se snaží zdůvodnit. Morálka se od etiky liší tím, že v případě morálky se jedná spíše o soubor pravidel, která obsahují sankce. Naopak etika, jak jsme výše zmínili, se snaží o nalezení společných základů morálky.

Jan Jandourek etiku popisuje jako „*souhrn všech principů, podle kterých se ve společnosti posuzuje správnost jednání*“¹

Na základě slov Mela Thompsona je etika oblastí, která se „*zabývá tím, co je správné a co nesprávné. Etika je rozsáhlý předmět. Není snad oblasti života, do níž mravní rozhodování nějak nezasahuje, a stejně oblast života, ve které by se etika nedala uplatnit*“².

Lze tedy tvrdit, že etika je jedním z několika podoborů filosofie, v tomto případě hovoříme o filosofii praktické. Zabývá se totiž obecnými otázkami, které se ptají například na smysl života, jeho hodnoty apod.

Úkolem etiky však není pouze zabývat se průměrnými standardy chování. „*Jde v ní spíš o hledání toho, co je správné a dobré a jak nejlépe žít*“³. Thompson však také připomíná, že tento výrok není míněn tak, abychom zavrhlí všechny, kdo s některými konkrétními kodexy nesouhlasí. Etika by tak měla hodnotit činnosti člověka ze dvou hledisek- dobra a zla.

2.1 Dělení etiky

Mel Thompson dělí etiku podobně jako další autoři do čtyř základních kategorií, jimiž jsou: deskriptivní etika, normativní etika, metaetika a aplikovaná etika. Tyto podkategorie si stručně a krátce popíšeme v následující části práce.

¹ JANDOUREK, J, Sociologický slovník. Praha: Portál, 2001, s. 74.

² THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004, s 11.

³ THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004, s 12.

2.1.1 Deskriptivní etika

Podle Thompsonova rozdělení je deskriptivní etika popisem mravních hodnot a rozhodnutí, které konkrétní společnost zastává.

Úkolem deskriptivní etiky tak není určit co je špatné a co správné, nýbrž popsat stávající situaci například ve společnosti. Jako jeden z příkladů Thompson uvádí trest smrti, který je v některých společnostech uznáván.

2.1.2 Normativní etika

Normativní etika v Thompsonově pojetí je pak disciplínou, která se zabývá zkoumáním norem, kterými se lidé řídí ve svém mravním rozhodování. Normativní etika se konkrétně dotýká otázek povinností, takzvaných axiologických otázek, a řeší, zda jsou rozhodnutí správná. Pokud tak vztáhneme tuto otázku na výše uvedený příklad trestu smrti, otázkou normativní etiky by bylo: je správné používat trest smrti?

2.1.3 Metaetika

Metaetika se zabývá jazykem, jakým hovoříme o morálce, a zároveň se ptá, jakým způsobem je možné odůvodnit tento jazyk. Místo otázky zda je něco správné se metaetika ptá na to, co to znamená, pokud řekneme, že něco je správné⁴.

2.1.4 Aplikovaná etika

Aplikovanou etiku Thompson hodnotí jako nejdůležitější odvětví etiky. „*Knihy o aplikované etice zkoumají rozhodnutí v dané oblasti a hlediska teorií etiky*“⁵. Jako příklad odvětví aplikované etiky pak Thompson uvádí například etiku právní, obchodní, lékařskou, feministickou, etiku životního prostředí apod.

2.2 Úřednické profese a etika

V této části práce se seznámíme profesní etikou. Uvedeme definici etiky ve veřejné správě a také to, čím se zabývá. Zároveň také v této podkapitole zmíníme organizaci OECD, viz níže, která v minulosti hojně participovala na vylepšování etických standardů napříč veřejnou správou a několik jejích dokumentů, které obsahovaly doporučení, která měla pozdvihnout úroveň etiky ve veřejné správě.

⁴ THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004, s. 11-12.

⁵ THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004, s. 13.

Etika je důležitou součástí fungování veřejné správy, která by měla sloužit veřejnému zájmu. Právě díky etice a jejím normám lze snáze stanovit vzorce chování.

Takto charakterizuje etiku ve veřejné správě Ministerstvo vnitra České republiky:

„Etika ve veřejné správě se zabývá problematikou aplikace morálních standardů v činnosti veřejné správy. Vztahuje se k dobře založeným normám toho, co je správné a co špatné, a zabývá se tím, co by lidé měli dělat - obvykle formou zákonů, povinností, závazků, užitku pro společenství, čestnosti či dalších specifických ctností. Mezi nástroje institucionalizace etiky patří mj. také etické kodexy⁶.

Kategorie etiky úředního jednání spadá do jí nadřazené kategorie, která se nazývá profesní etika. Profesní etikou nazýváme soubor norem, hodnot, doporučených pravidel a vzorců chování, které jsou žádoucí v daném profesním odvětví. Úřednické profese, kam můžeme zařadit například veřejnou správu a její zaměstnance, jsou blíže specifikovány nejčastěji etickými kodexy příslušného pracoviště. Cílem těchto kodexů je především doplnit tzv. „mezery“ v zákonech, jak se vymezuje například etický kodex reklamy, a to tím způsobem, aby si konkrétní pracoviště, která kodex vydávají, udržela svoji úroveň a vážnost, a to především při jednání s klientem (tedy občany v případě veřejné správy) a vnějším prostředím, ale také mezi spolupracovníky.

Ministerstvo vnitra má ve své kompetenci veřejnou správu a mnoho dalších, jak se dozvídáme v zákoně č. 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy České republiky (viz níže). Nejen tento zákon však specifikuje kompetence Ministerstva vnitra a chod státní správy.

Dne 6. listopadu 2014 byl ve Sbírce zákonů České republiky zveřejněn zákon č. 234/2014 o státní službě, který tak nahrazuje služební zákon z roku 2002.

⁶ Ministerstvo vnitra. O nás: Veřejná správa: Vzdělávání ve veřejné správě a akreditace vzdělávacích institucí. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. ledna 2015 a zabývá se úpravou právních poměrů státních zaměstnanců, kteří vykonávají státní správu ve správních úřadech. Dle Ministerstva vnitra se jedná o jeden z nejvýznamnějších kroků, který přispěje ke stabilizaci a profesionalizaci státní správy⁷.

Zákon o státní službě se skládá ze třinácti částí, kterými jsou:

- Všeobecná ustanovení
- Služební poměr
- Povinnosti a práva státních zaměstnanců, příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby
- Kárná odpovědnost
- Podmínky výkonu služby
- Náhrada škody, služební úraz a nemoc z povolání
- Sociální zajištění státních zaměstnanců
- Informování státních zaměstnanců a projednání věcí služby, odborové organizace, rada státních zaměstnanců a zástupce státních zaměstnanců a zátupce státních zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví
- Odměňování státních zaměstnanců
- Společná ustanovení
- Přejídná a závěrečná ustanovení
- Zrušovací ustanovení
- Účinnost⁸

Důvodem k vytvoření tohoto zákona byla především nutnost modernizace státní správy a její profesionalizace. Nový zákon totiž například ukládá úředníkům nutnost úspěšného složení úřednické zkoušky, která má zaručit určitý standard při výkonu funkce (viz § 35 zákona⁹). Zároveň tento fakt úzce souvisí s etikou, kde při profesionalizaci dochází k větší míře dodržování etických pravidel, jak si ukážeme níže. Je také nutné zmínit, že přijetí takového zákona, který by profesionalizoval státní správu, bylo již podmínkou pro vstup České republiky do

⁷ Ministerstvo vnitra. Úvod: Státní služba. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. 2015 [cit. 2015-07-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>.

⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

⁹ § 35 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Evropské unie, kterou se ČR zavázala splnit. K úplnému splnění této podmínky došlo ale po více než deseti letech po vstupu do Evropské unie.

Jednou z nejdůležitějších částí zákona, která inovuje dosavadní poměry, je personalizace. Řádné obsazování volných pozic bude probíhat na základě výběrového řízení, ne na základě dosazování kandidátů vybranými osobami, čímž bude minimalizován nepotismus/klientelismus. Požadavky i předpoklady žadatele o pozici budou jasně specifikovány, a to na základě zákona, což zabraňuje výběru preferovaných osob, a zároveň nastoluje rovnost příležitostí, která je jedním ze základních pilířů demokratické společnosti.

Část třetí tohoto zákona o státní službě se soustředí na povinnosti a práva státních zaměstnanců, příkazy k výkonu služby a ocenění za příkladný výkon služby (viz výše).

§ 77 odst. 1 t však jasně specifikuje nutnost dodržování pravidel etiky státního zaměstnance¹⁰. Tento krok lze považovat za vyjití vstříc státu směrem k obyvateli. Díky dlouhodobému tlaku obyvatel ČR postupně dochází k dalším změnám. Tlak Evropské unie a vyhrožování členským zemím odebráním dotací je však věcí druhou. Pokud však tato metoda funguje a státy přizpůsobí své zákony podmínkám, které unie stanovila, jedná se o celkový profit společnosti, a to jak ve formě dotací, tak ve formě státní správy, jejíž úroveň se neustále zvyšuje. Mezi další legislativní prameny dotýkající se tématu etiky lze zařadit mnoho zákonů. Jako příklad uvádím tyto zákony:

- zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů¹¹, dále zákon
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce¹²
- zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů¹³

¹⁰ § 77 odst. 1t zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

¹¹ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³ Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

O etických kodexech jsme se již zmínili výše, nicméně je třeba podotknout, že samo Ministerstvo Vnitra (dále jen MVČR) však přímo v dokumentu s názvem *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* (dále jen Kodex) udává, že je samotným smyslem Kodexu „*vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti ve veřejnou správu*“¹⁴.

Kodex, původem z latiny¹⁵ vykládáme jako svazek listů shromažďující určitá pravidla. Tento termín se udržel až do současnosti, kdy je kodex většinou dokument upravující pravidla v určitém teritoriu. Etické kodexy jsou naproti tomu kodexy upravující pravidla etiky, tedy chování v kombinaci s morálkou. V České republice slouží v souvislosti se státní správou úpravě pravidel *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*, jak jsme již zmínili výše. Kodex schválený v roce 2012 nahradil kodex z roku 2001 přijatý za vlády premiéra (současného prezidenta) Miloše Zemana. Tento starší kodex byl však Nečasovou vládou z roku 2012 označen za příliš obecný a nekonkrétní.

Tehdejší ministr dopravy Mgr. Pavel Dobeš označil výše uvedené nedostatky jako hlavní důvod k vytvoření nového (přepracování staršího) kodexu¹⁶.

Ministerstvo vnitra České republiky dále specifikuje, že „*Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě v České republice vznikl v období reformních procesů v r. 2001 jako odpověď veřejné správy na vzrůstající požadavky veřejnosti po větší odpovědnosti, efektivnosti, integritě a zavedení etických standardů do veřejné správy. Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců ve veřejné správě vůči občanům, kteří od veřejné správy očekávají profesionální přístup. V České republice nemá Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě povahu závazné právní normy, nicméně jeho dodržování přispívá k vyšší kulturní úrovni vzájemných vztahů občanů a*

¹⁴Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s. 1. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Etický_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

¹⁵UHLÍŘ, Z. Kodex. In: *KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha : Národní knihovna ČR, 2003- [cit. 2015-08-20]. <Dostupné z: http://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000002221&local_base=KTD>.

¹⁶<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/eticky-kodex-uredniku-minimalizuje-korupcni-jednani-95380/>.

*zaměstnanců v oblasti veřejné správy. Každý úřad (ústřední orgán státní správy) má mít svůj etický kodex*¹⁷.

Právě Ministerstvo vnitra má na starost veřejnou správu, což je stanoveno zákonem č. 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. Ministerstvu vnitra a jeho kompetencím se věnuje §12, pro účely této práce však hraje nejdůležitější roli odstavec 3 tohoto paragrafu. Ten zní takto: „*Ministerstvo vnitra plní koordinační úlohu v oblasti organizace a výkonu veřejné správy*“ (zákon č 2/1969 §12 odst. 3). Mezi další kompetence MVČR spadá například veřejný pořádek, matriky a matriční záležitosti, státní občanství i průkazy, sdružování v politických hnutích, zbraně a střelivo, územní členění státu a několik dalších působností¹⁸.

Od prosince 1995 je Česká republika také členem organizace OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). Tato organizace byla založena v roce 1961 se sídlem v Paříži a původně měla sloužit jako administrativní organizace pro Marshallův plán¹⁹. Ministerstvo vnitra České republiky OECD charakterizuje následovně.

*„OECD hraje důležitou roli v koordinaci hospodářské a sociální politiky svých členů, kterých je v současnosti 34. Nově přistoupiвшими členy jsou Estonsko, Chile, Izrael a Slovinsko. Členské země OECD respektují určité shodné principy, kterými jsou tržní systém hospodářství, pluralitní demokracie a dodržování lidských práv. Její poslání se dá vyjádřit slovy lepší politika pro lepší život*²⁰.

Důvod, proč se Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj v této kapitole zabýváme je prostý. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj je

¹⁷ Ministerstvo vnitra. O nás: Veřejná správa: Vzdělávání ve veřejné správě a akreditace vzdělávacích institucí. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

¹⁸ Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánech státní správy České republiky.

¹⁹ Marshallův plán byl schválen v březnu roku 1948. Jednalo se o finanční plán na obnovu Evropy, tedy pomoc válkou postiženému regionu. US. State Department. Hlstory: Marshall plan. US. STATE DEPARTMENT. *U.S. Department of State: Office of the historian* [online]. 2015. [cit. 2015-07-25]. Dostupné z: <https://history.state.gov/milestones/1945-1952/marshall-plan>

²⁰ Ministerstvo vnitra České republiky. Mezinárodní spolupráce: OECD. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. [cit. 2015-07-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/oecd-organizace-pro-hospodarskou-spolupraci-a-rozvoj-oecd.aspx>.

jedním z vlivných hybatelů etických otázek ve státním sektoru. Jedním z mnoha cílů této organizace je také sociální politika. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj vydala několik zásadních dokumentů, na jejichž základě byly členské státy ochotny přistoupit ke změně, a to včetně České republiky.

Jedním z těchto dokumentů byl dokument z roku 1998 nazvaný *1998 Doporučení Rady OECD o zlepšení etických standardů ve veřejné správě, včetně zásad pro řízení etiky ve veřejné službě*. Stěžejními body tohoto dokumentu je dvanáct principů, které měly napomoci členským zemím zrevidovat a uzpůsobit instituce, mechanismy a systémy, kterými je prosazována etika veřejné služby, OECD však nechala na každém členském státu, aby přizpůsobil podmínky tak, aby vyhovovaly jeho momentálnímu rozpoložení²¹.

Níže se podíváme na dvanáct zásad (principů), které OECD vytyčila jako zásadní. První zásadou je, že etické normy pro veřejnou službu²² (tedy i veřejnou správu) by měly být jednoznačné. To v praxi znamená, že státní úředníci by měli znát základní principy a měli by vědět, kde je ona pomyslná hranice přijatelného chování. OECD doporučila zavedení stručných směrnic k tomuto bodu, tak, aby jim každý zaměstnanec porozuměl. Druhou zásadou je, že etické normy by se měly odrazit v právním rámci. Právní rámec tvoří základ, který artikuluje základní principy a standardy chování, tudíž OECD navrhla, že by zákony mohly obsahovat základní hodnoty veřejné služby včetně postihů. Třetí zásada obsahuje doporučení, jehož podstatou je, že etické pokyny by měly být k dispozici státním zaměstnancům. V podstatě se tedy jednalo o doporučení, které vybízelo členské země ke školení státních zaměstnanců v oblasti etiky tak, aby byli schopni tyto etické zásady využít v praxi. Čtvrtý bod vybízí k seznámení státních zaměstnanců s jejich právy a povinnostmi, které plynou z jejich případného pochybení. Pátý bod pojednává o politickém závazku k etice, který by měl posílit etické chování státních zaměstnanců. Zásada číslo šest se vztahuje k rozhodovacím procesům, které by měly být transparentní a dostupné k případným kontrolám.

²¹ OECD. Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries: 1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service, Including Principles for Managing Ethics in the Public Service. In: , OECD. *OECD: Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries* [online]. 2000. 2000 [cit. 2015-08-5]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gov/ethics/Principles-on-Managing-Ethics-in-the-Public-Service.pdf>.

²² zde se jedná o výraz „public service“ což v anglickém jazyce vyjadřuje pojem „veřejná služba“. Míni se tím služby, které jsou poskytované vládou, včetně demokratických voleb.

V sedmé zásadě se jedná o jednoznačné pokyny k interakci mezi soukromým a veřejným sektorem. Bod osm apeluje na manažerské posty, které by měly dodržovat etické zásady, aby šly příkladem svým podřízeným. Devátá zásada se zaměřuje na všeobecnou podporu etických zásad v rámci provádění politik a postupů. V desáté zásadě je kladen důraz především řízení lidských zdrojů, kde by mělo docházet k podpoře etického jednání. Zásada číslo jedenáct hovoří o zavedení mechanismů odpovědnosti v rámci veřejné služby. A konečně dvanáctý bod apeluje na existenci vhodných postupů (sankcí) při pochybení²³.

V únoru roku 2001 vydala mezinárodní organizace *Transparency International* v návaznosti na iniciativu organizace OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) dokument s názvem „*Zavádění účinných etických standardů ve vládě a státní službě*“²⁴. V úvodu tohoto dokumentu je uvedeno, že tento dokument by měl stanovit řadu mechanismů, díky kterým bude zaveden vysoký standard etických norem v systému veřejné správy. Zároveň je zde uvedeno, že tyto nové standardy byly inspirovány vyspělými zeměmi, mezi které jsou mimo jiné zahrnuty Austrálie, Velká Británie, Nový Zéland nebo například Kanada.

Všechny tyto země měly společný základ, co se týče vztahu k Velké Británii (tzv. matka těchto zemí), která si díky svému známému konzervativnímu naladění zachovala kvalitu správy a velkou míru úcty k povoláním ve veřejné správě. Ideu konzervativní nálady letos v květnu 2015 ještě značně podpořila výhra Konzervativní strany v čele s Davidem Cameronem (již druhé vítězství v řadě).

V dokumentu je také uvedeno, že úroveň profesionality v otázce etiky jde ruku v ruce se školením zaměstnanců, politickým vedením a spoustou dalších mechanismů. Impulzem k sestavení tohoto dokumentu byly zvyšující se požadavky občanské společnosti na vlády, aby zvyšovaly standardy v otázce bezúhonnosti a mravnosti, a to jak ve státních agenturách, tak ve státní správě.

²³ ²³ OECD. Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries: 1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service, Including Principles for Managing Ethics in the Public Service, s. 75-76. In: , OECD. *OECD: Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries* [online]. 2000. 2000 [cit. 2015-08-5]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gov/ethics/Principles-on-Managing-Ethics-in-the-Public-Service.pdf>.

²⁴ Implementing Effective ethics standards in government and the civil service (Whitton 2001: 1).

Zásadní bylo také zavést nové regulační systémy díky v minulosti vyvstalým korupčním skutečnostem. Autor Howard Whitton, který v minulosti spolupracoval jak s OECD tak Transparency International, je profesionálním konzultantem a odborníkem v oblasti etiky veřejného sektoru, protikorupční politiky a odborníkem v oblasti budování kapacit v civilní službě, se v dokumentu zmiňuje o tom, že díky tomu, že byly v posledních několika letech zaznamenány pozitivní změny ve smyslu etiky, bezúhonnosti a integrity, bylo v roce 2001 možné zaměřit se na tři základní cíle, aby se situace mohla stále zlepšovat.

Těmito cíly byly stanoveny následující: rozvoj administrativních procesů, které pomáhají prosazovat etické hodnoty a integritu; předcházet konkrétním hrozbám, které by mohly oslabit dodržování základních etických hodnot systému; posílení etické kompetence státních úředníků a posílení mechanismů na podporu profesní etiky²⁵.

Whitton zmiňuje, že každý soudobý/moderní kodex by měl zahrnovat minimálně sedm bodů, přičemž se jedná o sloužení veřejnému zájmu, transparentnost, bezúhonnost, zákonnost, spravedlivost, pohotovost co se vyřizování požadavků týče, výkonnost a efektivitu²⁶. Tyto atributy můžeme později porovnat s níže uvedeným výčtem bodů, kterým se věnuje *Kodex úředníka a zaměstnance veřejné správy*.

2.3 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který vláda ČR schválila 9. května 2012 (usnesení vlády č. 331²⁷), nahrazuje kodex starší, který byl schválen v roce 2001 (viz výše). Jedná se tedy o další krok kupředu, jež vede k profesionalizaci pracovníků veřejné správy a to v souladu s cíly, které vytyčila OECD ve výše zmíněných dokumentech. Obecně platí, že kodexy, které si úřady následně vytváří pro svou vlastní potřebu a chod úřadu, vychází z tohoto

²⁵ WHITTON, H. Implementing effective ethics standards in government and the civil service. Berlin 2001, s. 1-2.

²⁶ WHITTON, H. Implementing effective ethics standards in government and the civil service. Berlin 2001, s. 4-5.

²⁷ Vláda České republiky. Jednání vlády: Dokumenty vlády. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-27]. Dostupné z: http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/135CBD4B224B2819C12579F700466FDC?OpenDocument.

základního kodexu schváleného v roce 2012. Základ všech kodexů institucí veřejné správy by tak měl být vystavěn na stejném základu s mírnými individuálními odchylkami. Níže v této práci nabízím ukázkou kodexu Moravsko-slezského kraje.

Je důležité zmínit, že profesní kodexy se nejčastěji skládají ze dvou základních atributů, které dohromady tvoří celek. Prvním z těchto atributů je obecná část. V obecné části nalezneme spíše vlastnosti jednotlivých lidí, jako je například solidarita, pracovitost a poctivost. Druhou částí celku je pak část profesionální, která zahrnuje například kvalifikaci a vzdělání pracovníka. Dále je také nutné podotknout, že etické kodexy jsou obvykle reakcí na požadavek společnosti. Dle dokumentu *Projekt Vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření*, který sloužil jako vzdělávací projekt pro vzdělávání zaměstnanců, kodexy obvykle upravují například práci mimo veřejnou službu, užívání služebního majetku či zařízení, využívání úředních informací nebo přijímání darů a jiných požitků a několik dalších bodů²⁸.

V jednotlivých částech Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy je věnována pozornost různým rovinám. Stěžejními body jsou však v tomto dokumentu ty, které zmíníme níže. Celkem se jedná o 14 článků, které vymezují normy a požadavky chování zaměstnanců veřejné správy včetně úředníků. Článek číslo čtrnáct pojednává o závěrečných ustanoveních, a není proto součástí níže uvedeného rozboru. Článek číslo čtrnáct však zdůrazňuje respektování a dodržování etických zásad, které kodex zahrnuje. Níže tedy uvádím třináct článků kodexu. Dále bude následovat porovnání obsahu kodexu s body, které vytyčil autor Howard Whitton (viz výše)²⁹.

Prvním článkem je *zákonnost*, kdy zaměstnanci veřejné správy jednají v souladu jak s ústavním pořádkem, tak i s dalšími právními předpisy mezinárodní smlouvy a právo EU nevyjímaje.

²⁸ Institut pro veřejnou správu Praha. *Etika a protikorupční opatření: Vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření*, s 15. *Institut pro veřejnou správu Praha* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.institutpraha.cz/obj/obsah_fek/Projekt_Etika/ETIKA-Export.pdf.

²⁹ Vláda České republiky. *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Etický_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

Druhý článek je zaměřen na rozhodování, kdy by veřejný zájem měl hrát vždy prim pro každého zaměstnance, tedy stojí na prvním místě.

Třetí článek se zabývá profesionalitou. Právě zde je kladen důraz na odbornost a neustálé vzdělávání zaměstnance. Ochotu, slušnost a porozumění, a to bez jakékoliv diskriminace a předsudků, což je v souladu s jeho profesionalitou viz níže.

V článku číslo čtyři se dozvídáme o nestrannosti zaměstnanců veřejné správy, kdy je nutné, aby úředníci postupovali vždy v souladu s veřejným zájmem. Je tedy nutné, aby se zaměstnanec nenechal ovlivnit vnějšími vlivy nebo osobními záměry.

Článek číslo pět pojednává o rychlosti a efektivitě, tedy, že vyřizování záležitostí by mělo probíhat bez zbytečných průtahů, které mnohdy znamenají zvyšování nákladů, a čemuž by se mělo předcházet, pokud je to možné.

V šestém článku se jedná o střetu zájmů zaměstnanců veřejné správy a úředníků. Zaměstnanci veřejné správy a úředníci se musí vyvarovat jakéhokoliv střetu zájmu osobního a profesního a to tak, aby pro něj neplynuly žádné osobní výhody, čímž by byl ohrožen veřejný zájem.

Článek číslo sedm pojednává o velmi diskutovaném a v českém prostředí bohužel i velmi častém fenoménu korupce. V kodexu je výslovně zakázáno přijímat a „*vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů v oblasti veřejné správy, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování*“³⁰.

Což v praxi znamená, že pracovník musí takovou situaci identifikovat a neprodleně ji oznámit svému nadřízenému, který ho informuje o dalším postupu.

V osmém článku nás kodex informuje o *nakládání s veřejnými prostředky*, kdy je pracovníkovi veřejné správy uložena povinnost zajištění maximální efektivity a zároveň hospodárného počínání se svěřenými prostředky. V praxi jde

³⁰ Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s 3. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

tedy o to, aby se úředníci a zaměstnanci veřejné správy snažili o maximální ekonomickou efektivitu a tím pádem neplýtvali s veřejným majetkem, potažmo penězi.

Devátý článek se věnuje pojmu *mlčenlivost*. Je nutné, aby úředník i zaměstnanec veřejné správy zachovali mlčenlivost v souvislosti s citlivými daty (osobní údaje) a postupy, se kterými přijdou v rámci profesní činnosti do styku, a která by mohla například poškodit zaměstnavatele, pokud by došlo k jejich zveřejnění.

V desátém článku, který se týká informování veřejnosti, se můžeme dočíst, že je nutné, aby každý zaměstnanec veřejné správy poskytoval jak úplné, tak i pravdivé informace, pokud je to v souladu s právní úpravou.

Článek číslo jedenáct pojednává o veřejné činnosti, což v praxi znamená, že zaměstnanec veřejné správy musí být při výkonu pracovní činnosti politicky nestranný. Jeho chování v civilním životě by také mělo přispívat k pozitivnímu vnímání úřadu veřejností, se kterou se stýká. Zároveň není vhodné, aby takový zaměstnanec jednal v civilním životě tak, že by docházelo ke snižování důvěry společnosti ve veřejnoprávní instituce.

Článek číslo dvanáct pojednává o, pro tuto práci stěžejním bodě, a tedy o reprezentaci. Oděv by měl svou povahou odpovídat vážnosti výkonu profesní činnosti. Co se týče jednání pracovníků veřejné správy, je bezpodmínečně nutné, aby byla dodržena taktnost, viz níže.

Třináctý článek nás informuje o uplatnitelnosti a vymahatelnosti, přičemž nejdůležitější informací tohoto článku je následující. „*Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky*“³¹.

Pokud tedy porovnáme text autora Whittona, jeho sedm bodů, které by etické kodexy měly obsahovat, a dokument *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*, je možné dospět k následujícím závěrům. První Whittonův požadavek, tedy sloužení veřejnému zájmu, je obsaženo v Etickém kodexu

³¹ Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s. 6. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

úředníků a zaměstnanců veřejné správy v bodech číslo deset a jedenáct. Tedy v bodech týkajících se *informování veřejnosti a veřejné činnosti*. Je možné do této kategorie zařadit i článek číslo čtyři, který se zabývá neustranností a výkonem funkce v souladu s veřejným zájmem³².

Další z Whittonových kritérií je transparentnost, kterou máme možnost nalézt v odstavci číslo deset (*informování veřejnosti*). Je však diskutabilní, zda je možné zahrnout k tomuto bodu i další odstavce jako například korupce a rychlost a efektivita. Můj názor je totiž takový, že by veřejnost měla vědět o pokusu uplácet nebo být uplácen a zároveň vědět, jaké jsou lhůty plnění úkolů a pokud se vyskytnou zbytečné průtahy. K tomuto účelu však slouží media.

Třetí Whittonův bod týkající se výkonnosti a efektivit najdeme v článku číslo pět Kodexu, který se zabývá *rychlostí a efektivitou*. Dle mého názoru je také možné do tohoto bodu zařadit článek osm Kodexu *nakládání se svěřenými prostředky*, a to proto, že se zde v souvislosti s jednáním úředníka hovoří o jeho maximálně efektivním a ekonomickém „*spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně*“³³.

Integrity, z anglického jazyka, do českého jazyka přeloženo jako bezúhonnost nebo čestnost, je dalším, a tedy čtvrtým Whittonovým kritériem. Bezúhonnost nebo také čestnost můžeme najít v odstavcích číslo šest zabývajícím se střetem zájmu a také v článku sedm, který se zabývá korupcí.

Zákonnost, jež je Whittonovým pátým kritériem je pak obsažena hned v úvodu Kodexu, tedy v článku s číslem jedna, který je přímo nazýván *zákonnost*. Dále je ještě možné zmínit článek číslo třináct, kde zákonnost souvisí s vynutitelností a vymahatelností, jak je tento článek nazván.

Kritérium týkající se spravedlivosti lze v Kodexu nalézt v článku zabývajícím se profesionalitou úředníků, tedy článek číslo tři. Zároveň je nutné

³² WHITTON, H. Implementing effective ethics standards in government and the civil service. Berlin 2001, s. 4-5.

³³ Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s. 4. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

uvést článek číslo dvě zvaný *rozhodování*, kde se apeluje především na nestrannost- objektivitu rozhodnutí a posuzování jednotlivých úkonů.

Poslední sedmé Whittonovo kritérium pohotovosti nalezneme v článku číslo pět, který je přímo v Kodexu nazván *rychlost a efektivita*³⁴.

Je tedy nutné podotknout, že *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* vydaný Ministerstvem vnitra České republiky obsahuje všechna kritéria, která Whitton ve výše uvedeném dokumentu z roku 2001 zmiňuje. Je ovšem také namístě podotknout, že doba pokročila o čtrnáct let, což může znamenat markantní rozdíl. *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* vydaný Ministerstvem vnitra České republiky byl vydán v roce 2013, tedy dvanáct let od vydání dokumentu, který vytvořil Whitton. Vzhledem k tomu, že se jedná o novější dokument, můžeme najít několik přidanych hodnot, které kodex, potažmo Ministerstvo vnitra, upravuje. Jedná se tak například o článek číslo dvě (*rozhodování*), článek číslo 3 (*profesionalita*), článek číslo dvanáct (*reprezentace*) nebo článek číslo devět (*mlčenlivost*).

2.3.1 Subjekty, které by měly etiku úředního jednání dodržovat

V této podkapitole předložím fakta týkající se subjektů veřejné správy, tedy kdo jsou zmíněné subjekty a jaké jsou jejich povinnosti v rámci etického kodexu. Dříve než se však pustíme do hlubšího zkoumání subjektů veřejné správy, je namístě alespoň předložit definici veřejné správy jako takové.

Richard Pomahač a Olga Vidláková charakterizují veřejnou správu ve svém díle *Veřejná správa* jako „*činnost organizačních jednotek a osob, jimiž jsou buďto správní úřady jakožto přímí nositelé veřejné správy, nebo úřední osoby vykonávající úkony správní povahy*“³⁵.

Slovenský autor Richard Geffer ve své knize *Etika vo verejnej správe* veřejnou správu definuje jako činnost, která je vykonávána jak orgány státní správy, tak i samosprávy a veřejnoprávními organizacemi, přičemž hlavním cílem

³⁴ WHITTON, H. Implementing effective ethics standards in government and the civil service. Berlin 2001, s. 4-5.

³⁵ POMAHAČ, R; VIDLÁKOVÁ, O. *Veřejná správa*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. s. 63.

veřejné správy by dle Geffera mělo být zabezpečení veřejného blahobytu (užitku)³⁶.

Slovenský autor Richard Geffer také uvádí několik zásadních hodnot ve veřejné správě. Je však důležité podotknout, že se nejedná o konstantní hodnoty (některé konstantní jsou), a tak je potřeba provádět pravidelné revize. Z hodnot, které Geffer ve své knize uvádí, uvedme například tyto:

- Objektivnost
- Legalita
- Bezúhonnost
- Nestrannost
- Profesionalismus
- Důvěryhodnost³⁷

Autorky Sičáková a Slimáková pak stanovily čtyři funkce, které dle nich má zastávat etika ve veřejné správě. Etika ve veřejné správě se tedy jednak snaží o zlepšování úrovně služeb poskytovaných veřejnosti, zabývá se žádoucím chováním zaměstnanců, má definovat základní hodnoty ve veřejném sektoru (viz výše) a stanovuje, osobnostní směřování zaměstnanců. Sičáková a Slimáková pak dělí etiku ve veřejné správě na etiku profesioální a politickou. Profesionální etika se vyznačuje profesionalismem. Politická etika pak jakékoliv nedodržení etických norem považuje za korupční jednání³⁸.

Subjekty kodexu, tedy ti, kdo by se kodexem měli řídit, jsou dle preambule Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy všichni úředníci a zaměstnanci veřejné správy. Tito úředníci a zaměstnanci veřejné správy jsou povinni při rozhodování „*dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám*“³⁹

³⁶ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 75.

³⁷ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 88.

³⁸ SIČÁKOVÁ, E.;SLIMÁKOVÁ, L'.Etika, etická infraštruktúra jako prevencia korupcie. Bratislava, 2001, s. 8.

³⁹ Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s. 1. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

Co se zaměstnanců veřejné správy týče, obecně se má za to, že jsou na ně kladeny mnohem větší etické nároky než na zaměstnance v soukromé sféře. Racionální odůvodnění této myšlenky plyne z prostého placení daní. Jelikož jsou tedy zaměstnanci tzv. placeni obyvateli státu, jsou na ně kladeny vyšší nároky ze strany plátců. Plátcí daní tak očekávají maximální komfort, co se jednání týče, ne vždy je však tento požadavek naplněn, a tak mnohdy dochází k podávání rozmanitých stížností. Zároveň, díky výše zmíněnému faktu, je veřejná správa terčem pozornosti veřejnosti a to především ve své nečinnosti.

3 CHOVÁNÍ ODPOVÍDAJÍCÍ ETICKÝM KODEXŮM

V této kapitole se věnuji jednotlivým rovinám etického kodexu, nejvíce však ve smyslu vzhledu pracovníků veřejné správy, jak jsem si vytyčila v osnově bakalářské práce, a zároveň nabídnou náhled na normu týkající se vzhledu úředníků. V jednotlivých podkapitolách tak stručně popíšu, jak by zhruba měl vypadat vzhled úředníka, co se týče vystupování, jazyka, který dotyčný používá, vzhledu; zde především oblečení, účesu a u žen také líčení). Tato kapitola je tedy zaměřená na jednotlivé části exteriéru a chování úředníka, které dohromady tvoří výsledný dojem, jenž má koncový zákazník, tedy například běžný obyvatel, který na úřadě žádá o výměnu občanského průkazu. Všechny výše uvedené atributy jsou důležitými prvky, které mohou, ať už pozitivně nebo negativně ovlivnit spokojenost „zákazníka“, a proto se těmto jednotlivým atributům věnuji jednotlivě níže v této práci.

3.1 Vzhled a reprezentace pracovníků veřejné správy

Součástí reprezentace pracovníků veřejné správy je volba správného reprezentativního oděvu. Sám *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy* nás v článku č. 12 (viz výše) poučuje o tom, že oděv by měl být adekvátní práci úředníka a zároveň by měl odpovídat vážnosti úřadu, kde je dotyčný zaměstnán. Dalším bodem, který se dotýká reprezentace a rovněž je zmíněn v *kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy*, je adekvátní a taktní chování.

V této podkapitole se tak budeme věnovat reprezentativnímu chování zaměstnanců veřejné správy a úředníků. Rozebereme tzv. dresscode, uvedeme jednotlivé příklady a názorné ukázky.

V oblasti reprezentativního chování se pokusíme vybrat charakteristiky, které se budou zdát ideálem pro výkon veřejných pozic.

Pojem *dress code*, pocházející z anglického jazyka, můžeme do českého jazyka přeložit jako *kodex oblékání*. V praxi se jedná o zavedený pojem, který zahrnuje soubor psaných i nepsaných pravidel, která udávají požadovaný způsob oblékání při určitých příležitostech: v zaměstnání či ve škole, v restauraci, ale i při společenských událostech atp.

Názvy jednotlivých dress codes však většinou nepřekládáme, proto jsou níže uvedeny, ve většině případů, v původním znění, tedy v anglickém jazyce. Mezi jednotlivé typy kodexu oblékání dnes řadíme následující:

- Formální
- Semiformální
- Business formální
- Business casual
- Smart casual
- Casual⁴⁰

Tyto uvedené kategorie se pak ještě dále větví, a to především na základě příležitostí. Například formální dress code můžeme rozdělit na *white tie*, *black tie* nebo *creative black tie*.

Dress code s názvem *formální* si můžeme představit jako jeden z nejvybranějších vkusů odívání. V případě žen se jedná o róbu, tedy většinou dlouhé šaty, avšak bez rozparků a dalších nevhodných zlehčujících atributů. Co se líčení a účesu týče, jde většinou o profesionální služby, kdy je žádoucí, aby žena vypadala velice luxusně. V případě mužů se pak jedná o smoking s vestou, motýlkem a bílou košilí a upravený obličej, tedy především vhodně zastřižené vousy. Pokud budeme hovořit o výše zmíněném stylu *white tie*, jedná se především o outfit, který by měli volit diplomaté a státníci při reprezentativních událostech a jednáních. *Black tie* pak pro muže znamená černý oblek s bílou košilí a černým motýlkem.

Pro ženu pak dlouhou róbu, velmi elegantní koktejlové šaty nebo dvoudílný oděv podobného druhu, ne však kostým. *Black tie* je pak vhodným dress codem především k příležitostem jako jsou svatby nebo významná výročí. *Creative black tie* pak nechává svému nositeli větší prostor, co se barev týče. Příkladem může být barevná košile v obleku pro muže, avšak dekorum by mělo být zachováno použitím černého motýlka. Ženy se pak nemusí bát barev nebo odvážnějších koktejlových šatů, avšak stále v rámci norem vážnosti a důstojnosti.

⁴⁰ Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.

Tento dress code také vybízí k užití nejrůznějších i doplňků jako jsou náhrdelníky a náušnice, a to i v netradičním stylu⁴¹.

Semiformální dress code je uvolněnější formou formálního stylu. Muži by tak v těchto situacích měli sáhnout po klasickém černém dobře vypadajícím obleku s košilí a kravatou. Pro ženy je pak vhodnou volbou buď kalhotový kostým, nebo ležerní koktejlové šaty, které však stále musí zachovávat dekorum situace. U žen se tak může jednat o tzv. malé černé šaty, jak jsou s oblibou nazývány decentní koktejlové šaty v délce lehce nad kolena. Tento dress code nejčastěji najde své uplatnění na barových večírcích nebo jen při lehce slavnostní události hned po pracovní době, dle zdroje.

Business formal dress code je pak variantou oděvu, po které by měli sáhnout zaměstnanci při firemních obědech nebo konferencích. Jedná se o slušně společenské oblečení, které by však mělo poskytovat i jistou dávku komfortu, aby se člověk cítil uvolněně. U žen se nesmí jednat o vyzývavé prvky, jako velké výstřihy, nevkusné délky sukní, špagetová ramínka a podobně. Většinou tak tedy hovoříme o šatech s jistou dávkou vážnosti, v dnešní době v obchodech často nalezneme sekce s názvem *business* oděvy. Dále jsou to pro ženy například sukně adekvátní délky s halenkou či decentním topem. Co se líčení týče, v této kategorii se dostáváme k dennímu líčení, kde se ocení přirozenost ženy. Záleží na vkusu, avšak nedoporučuje se větší množství makeupu obecně. U mužů pak opět nastává situace volby klasického obleku.

Tedy oblek klasického či slimfitového střihu, nemusí se však jednat o černou barvu. Tvář muže by však měla být upravená jako v předchozích stylech. Ne příliš dlouhý vous a čistý obličej⁴².

Dress code s názvem *business casual* je o něco více uvolněným stylem než jemu předcházející *business formal*, avšak stále se jedná o slušný a reprezentativní oděv. Právě tyto dva zmíněné dress cody by tak měly být těmi, kterými by se zaměstnanci veřejné správy měli řídit. Jedná se totiž o z větší části komfortní

⁴¹ Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.

⁴² Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.

oblečení, které je však stále na reprezentativní úrovni. *Business casual* je charakteristický formálností a pohodlností zároveň. Pro ženy se tak většinou jedná o pouzdrovou sukni s halenkou či topem. Nebo kalhotový či sukňový kostým, samozřejmě vrchní a spodní díl by měl být vhodně sladěný. Pro muže lze využít spodní část obleku, tedy bez saka, pouze kalhoty, nebo například elegantní kalhoty typu chino z příjemnějších materiálů.

Rozhodně by se však nemělo jednat o džínový materiál. Obuv by měla být v obou případech- jak u žen, tak u mužů uzavřená. V úvahu rozhodně nepřipadá sportovní obuv, doporučuje se tak zvolit například kožené polobotky. Styl *business casual* je spojován s pojmem *casual Friday*. Pro nadnárodní korporace, jako je v ČR například firma EY či Deloitte a jim podobné společnosti, je *casual Friday* (v překladu tedy ležerní pátek) dnem, kdy mohou zaměstnanci upustit od formálního oblečení a uchýlit se k ležernímu (pohodlnému) stylu. Přes týden tedy tito zaměstnanci oblíkají styl *business formal*, v pátek je povoleno obléci oblečení spadající do kategorie *business casual*⁴³.

Dalším termínem je pak *Smart casual*, což lze přeložit jako „chytře ležerní“. Dress code *smart casual* je formálnější formou volnočasového oblečení. Při *smart casual* příležitostech jsou již povoleny džínové materiály, avšak uzavřená a stylová obuv. Jedná se o elegantní volnočasový styl, kdy je člověk upraven, ale ve smyslu nedbalé elegance. Ženy si v tomto případě vystačí s elegantním volnočasovým oděvem, který může být doplněn výrazným páskem nebo párem atraktivních bot. Co se vizáže obličejů týká, nedoporučuje se výrazný makeup.

Poslední z výše jmenovaných dress codes je *casual*. V překladu tedy pouze „ležerní“. V tomto případě se jedná o volnočasové oblečení pro obě pohlaví. Nelze si však pod pojmem volnočasový oděv představit domácí oděv. V první řadě se musí jednat o čisté oblečení. Pokud nesáhneme po nevkusném a špinavém kusu oblečení, které tradičně používáme při spánku, nelze šlápnout vedle. V mužském provedení se tak bude jednat buď o kalhoty či kraťasy s hezkým vrchním dílem (tradičně polo košile). U žen se pak jedná o jakýkoliv typ letních šatů nebo stejné

⁴³ Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.

položky jako v mužském případě. Makeup u žen k tomuto outfitu není vyžadován. Je pouze vyžadován čistý a upravený vzhled⁴⁴.

⁴⁴ Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.



Obrázek č. 1.: Dress code pro ženy



Obrázek č. 2.: Dress code pro muže

Co se kodexu oblékání ve veřejné správě týče, mělo by se v tomto případě většinou jednat o oděv, který bývá řazen do kategorie business-casual nebo business formální, což si ukážeme níže. Jako vzor pro příklady chování nám poslouží již výše zmíněná *Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců krajského úřadu Moravskoslezského kraje*. Celkově se jedná o deset pravidel vystupování a o devět pravidel odívání.

Moravskoslezský kraj na své úřední desce nabízí v sekci volných míst volně dostupná pravidla týkající se oděvu a chování. Co se chování týče, jedná se celkem o deset bodů, v kategorii oděvu je to pak bodů devět. Pokud pomineme pravidla jednání, která zahrnují jak jednání s nadřízeným, tedy od pozdravu až po rozloučení, nebo telefonické rozhovory sekretářek a jim podobné, obsahuje tento soubor pravidel výčet jakýchsi hodnot. Mezi základní atributy, které by měl mít zaměstnanec Krajského úřadu Moravskoslezského kraje, spadá například vstřícnost. Vstřícnost, a to jak ve vztahu ke spolupracovníkům, tak ve vztahu ke klientům úřadu. Další vlastností by měla být zdvořilost. Zaměstnanci by vždy měli jednat zdvořile, a to i za situací, kdy by v jiných povoláních zaměstnanci zcela měnili přístup, tedy za vypjatých situací⁴⁵.

⁴⁵ Moravskoslezský kraj. Úřední deska: Volná místa. *Moravskoslezský kraj: Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců*[online]. 2015 [cit. 2015-08-3]. Dostupné z: https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/ud_mista_04.html.

Samozřejmě není po zaměstnanci požadováno, aby se nechal klientem urážet, avšak musí být ochoten připustit pochybení, dojde li k němu.

Úcta ke klientovi je dalším z pilířových přístupů ve vztahu ke klientovi⁴⁶. Klient musí mít pocit, že je s ním zacházeno férově, a že úředník porozuměl jeho požadavku. Dalším atributem je snaha o maximální pomoc v situacích a také vyřízení záležitostí bez zbytečných prodlev. Zde tedy narážíme na hodnotu efektivity. Krajský úřad Moravskoslezského kraje tak vystihl základní podstatu vztahů mezi zaměstnanci a klienty. Zároveň tyto hodnoty kopírují kostru Kodexu, o kterém jsme hovořili výše v tomto textu. Pokud by tedy byly tyto standardy dodržovány, jednalo by se o perfektní výchozí situaci. Hodnoty, které jsme uvedli, výše také zmiňuje respondentka zodpovídající dotazy v řízeném rozhovoru, čili je vidět, že se setkáme i s jejich reálnou existencí v praxi.

Podle pravidel odívání Krajského úřadu Moravskoslezského kraje mají zaměstnanci především dbát na čistotu, důstojnost a bezvadnost oděvu. Vhodně zvolený oděv je pak zaměstnanec povinen nosit v průběhu pracovní doby. Krajský úřad Moravskoslezského kraje pak dělí pravidla odívání do dvou kategorií, a to dle pohlaví. Co se pokynů pro ženy týče, uvádí Úřad výčet několika vhodných oděvů, kam spadají například sukně či šaty, kostým, haleny, košile, společenské topy. Všechny tyto oděvy však musí dosahovat přiměřené délky a nepřípustná jsou například špagetová ramínka u šatů či topů, nebo příliš vulgární hluboké výstřihy. Barevně přemrštěné kombinace, průsvitné materiály, nevkusné šperky, či nahá kůže, taktéž nejsou vhodné. Dle slov úřadu se jako nevhodné považují i džínové a šust'ákové materiály, případně sportovní obuv, což jsme ostatně zmínili výše v textu práce v souvislosti s dress code.

Podobně jako u žen, i u mužů Krajský úřad specifikuje preferované outfity, které se nejvíce hodí pro výkon úřednických pozic. Jedná se například oblek, kalhoty klasického typu, rolák, vkusná košile nebo formální svetr. Vhodným doplňkem je například kravata a hodinky. Podobně jako u žen i u mužů jsou nevhodné sportovní outfity a výše zmíněné materiály. Co se týče obuvi, ta by měla být uzavřená, nejvhodnějším typem bot jsou tedy polobotky.

⁴⁶ Moravskoslezský kraj. Úřední deska: Volná místa. *Moravskoslezský kraj: Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců*[online]. 2015 [cit. 2015-08-3]. Dostupné z: https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/ud_mista_04.html.

Zaměstnanci by se také podle pravidel měli zaměřit na čistotu svého vzhledu. U žen se klade důraz především na úpravu nehtů a výraznost líčení, které se doporučuje decentní. U mužů se jedná především o stříh vlasů a úpravu vousů, nemělo by se jednat o výstřední stříhy. Krajský úřad Moravskoslezského kraje taktéž upozorňuje, že pokud zaměstnanec využívá jiný oděv než výše předepsané standardy, nepovažuje se tento fakt za porušení pravidel, je-li však oděv adekvátní k právě vykonávané činnosti. Důležitý je však bod číslo devět Pravidel vystupování a odívání zaměstnanců, který se zabývá postihem v případě porušení pravidel, viz níže:

„Při prvním porušení pravidel odívání zaměstnancem upozorní zaměstnanec na toto porušení vedoucí odboru, příp. oddělení ústně v přítomnosti další osoby. Při dalších porušeních pravidel odívání upozorní zaměstnanec na toto porušení vedoucí odboru již písemně s upozorněním na možnost výpovědi z důvodu opakovaného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Vůči vedoucím odborů takto postupuje ředitel⁴⁷.“

Krajský úřad Moravskoslezského kraje tak velmi výstižně předložil jednotlivé vzory pro odívání ve veřejném sektoru.

⁴⁷ Moravskoslezský kraj. Úřední deska: Volná místa. *Moravskoslezský kraj: Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců*[online]. 2015 [cit. 2015-08-3]. Dostupné z: https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/ud_mista_04.html.

5 PROMĚNA ETIKY V ČASE

V této kapitole se zaměříme na několik různých období etiky. Slovenský autor Richard Geffert rozeznává několik období etiky, přičemž každé je charakteristické něčím jiným, což si přiblížíme níže v této kapitole. Geffert rozlišuje celkem jedenáct období v historii etiky. Jako první období Geffert uvádí starověk, následuje předsokratovská filosofie, klasická antická filosofie, období Helénismu, epikureismus, stoicismus, skepticizmus, středověk, patristika, scholastika a novověk. Dle něj jsou však tři nejvýznamnější období starověk, středověk a novověk.

Starověk je vymezen léty 500 před naším letopočtem a rok 500 našeho letopočtu. V tomto období se většina otázek soustředila především na podstatu a smysl života a celého světa. Významným faktorem tohoto období bylo především mnohobožství neboli polyteismus. V tomto období byli bohové všeobecně vnímáni jako nejvyšší síla, a proto docházelo k budování chrámů, kde byly shromažďovány oběti bohům. Bohové však v této době nebyli vnímáni jako ti, odkud pochází morálka. Co se týče významných myslitelů tohoto období, spadá sem například Pythagoras či Herakleitos, ti jsou především součástí předsokratovské doby. Ve starověkém období obecně více převládala moc přírody. Geffert ji nazývá⁴⁸.

5.1 Starověk

V klasickém antickém období pak nalezneme myslitele, jako byli Sokratés, Platon či Aristoteles. Jako nejdůležitější část starověkého období se dle Geffertova pojetí jeví klasické antické období v době po Sokratově smrti, kdy přichází řada na novu etapu, kterou autor nazývá antropologicko – metafyzická. V této etapě přichází řada na filosofii starosti o duši, kdy se především kladl důraz na zdokonalování sebe sama. Sokratés hovořil o svědomí, jež má funkci jakési mravní pomoci, zároveň vycházel z přirozenosti člověka- lidského⁴⁹.

Autor v tomto období také zdůrazňuje dědictví Platóna, který již ve čtvrtém století před naším letopočtem upozorňuje na Platónovy myšlenky související s učením o státě (dnes státověda). Platónovy představy o státě byly

⁴⁸ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 42.

⁴⁹ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 42-43.

velmi utopistické, kde si představoval všechno v dokonalých podmínkách. Platón hledal nejvhodnější formu správy státu, přičemž dospěl k závěru, že by společnost měla být rozdělena do tří vrstev. Tyto tři vrstvy by zahrnovaly vládce, strážce a výrobce, přičemž každá tato třída se již rodí s předpoklady pro tyto funkce, které spočívaly v převládající složce duše. Jako zakladatele etiky však dle Gefferta považujeme právě Aristotela. Aristotelovo dělení vědy se skládá ze tří základních částí (věd): teoretické, praktické a poetické vědy. Etika poté spadá do kategorie praktických věd. Vrcholným stavem, kterého člověk dle Aristotela může dosáhnout je stav štěstí, takového stavu však mohou na základě této teorie dosáhnout pouze ctnostné osoby. Ctnost se pak dělí na dvě kategorie (mravní a rozumové), přičemž obou ctností člověk dosáhne, vydává li se, téměř vždy, střední cestou, tedy bez extrémních výchylek, přičemž důležitý je sociální kontext. Jako nejvyšší ctnost však Aristotelés shledává spravedlivost⁵⁰. Stejně tvrzení můžeme nalézt například i u Anzenbachera⁵¹.

V období helenismu se značně rozšířil fenomén Řecka, jako vyspělé země. V helenistickém období se setkáváme se třemi významnými směry. Prvním směrem je epikurejismus, další pak stoicismus a skepticizmus. Epikureismus se soustředí na pojem „štěstí“. Člověk by se měl cítit příjemně, a to především po duševní stránce. Tedy pokud žije ctnostně a rozumně, bude to prospívat jeho duši, a tedy i štěstí.

Stoicismus jako další z helenistických proudů. Ideou stoicismu je soužití člověka v souladu s přírodou, nebo spíše dle přírody. Pokud se člověk chová ctnostně, je to tak správně a dosáhne nejvyššího stavu štěstí. Mezi ctnosti, které stoikové uznávají, tradičně řadíme spravedlivost, statečnost a rozum. Podstatné však je, aby se člověk neoddal vášním, jako jsou například strach či žádostivost nebo závist. Tato poslední myšlenka souvisí například s dnešní ideou úplatkářství, kdy člověk nesmí podlehnout vášni a pokušení z přijetí úplatku, a zároveň závisti, která pohání tyto zmíněné vášně.

⁵⁰ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 45-46.

⁵¹ ANZENBACHER, A. Úvod do etiky. Praha: Academia. 2001, s. 143.

Dle stoicismu by člověk měl být vyrovnaný, což podporuje ideál mudrce, který je se stoicismem spojován⁵². Třetím směrem řazeným do období helénismu je pak skepticismus.

Skepticismus pocházející z řeckého *skeptomai*, tedy pochybovat vyjadřuje přesně to, co psáno. Skeptici zpochybňovali možnost reálného poznání světa. Základní ideou skepticismu tak bylo nesoudit okolní svět, což mělo vést k pokojnému stavu duše.

5.2 Středověk

Období středověku zahrnuje dvě důležitá období, kterými byly patristika a scholastika. Patristika souvisí s náboženstvím. Slovo *patrés*, od kterého je pojem patristika odvozen, překládáme z latiny do českého jazyka jako „otcové“. Augustin Aurelius, který je jedním z významných představitelů období patristiky ve třetím až čtvrtém století, staví etiku až na druhé místo hned za Bohem, který je společně s vírou nejvyšším dosažitelným blahem. Scholastika staví na Aristotelových myšlenkách a modifikuje je křesťanským směrem. Podle učení Tomáše Akvinského lze tvrdit, že štěstí je vyjádřeno láskou k Bohu, který je pokládán za nejvyšší dobro. Svobodná vůle, jež je jedním z nejdůležitějších atributů (svobodno rozhodování) a jednou z vlastností člověku přirozených, podmiňuje mravní odpovědnost⁵³.

5.3 Novověk

Období novověku a jeho myšlenky se ve velké většině zabírá otázkami, které již byly v minulosti položeny. Lépe řečeno, představuje novou perspektivu vnímání „starých“ problémů a otázek, tzv. renesanci. Od Boha se hodnoty přesouvají ke kvalitám člověka a jeho nitru, a to jak z morálního hlediska, tak z hlediska nalézání pravdy. Novověk je také zřejmě nejrozmanitějším obdobím z hlediska směrů a zároveň nabízí širokou paletu známých jmen jako Immanuel Kant, Baruch Spinoza, Thomas Hobbes nebo August Comte a další.

⁵² GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 47-49.

⁵³ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 49-52.

Jako první bych ráda zmínila Thomase Hobbesa. Hobbes předpokládá, že je člověk od přírody žárlivý. Jeho slavná slova „*člověk člověku vlkem*“ tak ukazují onu žárlivost a přirozený pud sebezáchovy. Hobbes staví své ideje zásadně na zkušenosti, je to empirik. Stát je pro něj zastupitelskou demokracií a člověk je pro něj mezičlánkem mezi společností a státem. Kniha Leviathan je naprosto upřímným pohledem na věc z Hobbesova úhlu pohledu. Nutno také podotknout, že se Hobbes distancoval od náboženské stránky věci.

Naproti tomu Baruch Spinoza se nebrání propojení přírody a Boha. Etika má dle Spinozy napomoci člověku oprostít se od toho, co mu brání jednat v rámci přirozených mezí. Na rozdíl od Hobbesa také Spinoza nevidí člověka jako egoistu, ale domnívá se, že štěstí jednoho navozuje štěstí společnosti.

Immanuel Kant pojem morálky slučuje s jednotlivcem a jeho hodnotami. Člověk je schopen pohybovat se v rámci mravních zákonů proto, že je svobodnou bytostí se svobodnou myslí. Může tedy určovat své jednání. Kant ale shledává mravní jednání povinností v rámci mravního zákona⁵⁴.

Pokud se podíváme na období nám bližší, tedy devatenácté a dvacáté století, nabízí se hned několik teoretických směrů a tendencí. Ze všech teoretických přístupů je patrné, že se odvíjely na základě, dnes již historických událostí. Hlavními milníky byly především světové války a s nimi i ideologické proudy (konzervatismus, liberalismus, v průběhu druhé světové války fašismus atd).

Dle mého názoru z tohoto období stojí za to zmínit Friedricha Nietzscheho. Nietzsche definoval tzv. *nadčlověka*. Nadčlověk se vyvinul z aktivity člověka, není tedy již produktem přirozeného (přírodního) procesu. Nadčlověk je ovládán chtíčem vlastnit moc, zjednodušeně řečeno. Jedná se však o úsilí člověka samého, který si musí svoji cestu k nadčlověku vybudovat. Společně s tím, jak se z lidského života vytrácí v moderní době Bůh, se hroutí systém hierarchického žebříčku hodnot člověka⁵⁵. Člověk si tak musí být schopný pomoci a vystačit sám v životních situacích. Nietzsche v podstatě charakterizoval člověka dnešní doby, jedná se tak o velmi nadčasovou teorii.

⁵⁴ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 52-54.

⁵⁵ GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, s. 55-56.

Výše zmíněné teoretické přístupy přispěly k vývoji disciplíny etiky. S každým obdobím tak přicházely nové poznatky, které umožnily dojít k dnešní podobě států, jak je známe. Základní hodnoty, které jsme již zmínili výše, ale pro jistotu je uvedeme znovu: legalita, bezúhonnost, profesionalita, veřejný zájem a další. Je samozřejmě jasné, že společně s dobou se změnily standardy ošacení i mravní standardy jako přístup ke klientům a mnoho dalších. Obecně je možné charakterizovat dvacáté první století jako velmi uvolněné a oproti standardům devatenáctého a dvacátého století značně liberální. Tento trend je však zcela v normě, jedná se o neustálý vývoj populace, a především o zrychlení lidské společnosti obecně.

Další teorie se zabývají například člověkem, který je řízený tržním mechanismem a podobně. Postupně tedy docházíme k charakteristikám moderního člověka ve 21. století, kdy hlavní touhou je získat vše a hned. Z poměrně, pro nás, „pomalé“ doby se tak stává zrychlený systém, který nutí státní správu přizpůsobovat se požadavkům společnosti (veřejnosti), která je však nemilosrdná a vyžaduje nejen efektivní, ale i rychlou a snadno přístupnou správu. Na pomyslné rovníci tak jasné vidíme, že stát nemůže být schopen reagovat na požadavky společnosti tak rychle, jak by veřejnost očekávala. Je proto nutné respektovat základní etická pravidla a tyto pravidla využívat jako platformu pro další kroky. Tyto základní hodnoty a etická pravidla však musí zůstat neměnná, aby se daly použít jako solidní základ, pro další nástavbu.

6 ŘÍZENÝ ROHOVOR SE ZAMĚSTNANKYNI ÚŘADU PRÁCE V KLATOVECH

V rámci této bakalářské práce jsem oslovila pracovníci Úřadu práce v Klatovech. Položila jsem jí několik otázek týkajícího se přímo *Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy* a poprosila ji o odpovědi, které budou sloužit výhradně k účelu zpracování této bakalářské práce.

Dotazovaná si však přála zůstat v anonymitě, proto není v dotazníku uvedeno jméno respondentky. Mohu však prozradit, že se jednalo o respondentku v kategorii 20 – 25 let. Takovouto věkovou kategorií jsem zvolila, protože upřímně řečeno jsem se obávala únavy ze zaměstnání, tedy o mnohaletou zkušenost, kdy jsou zaměstnanci již pasivní k přijímání nových podnětů a postřehů a vnímání každodenních situací. Otázky a odpovědi byly následující:

1) Pokud Váš úřad vydal etický kodex, byla jste s ním obeznámena při nástupu do zaměstnání?

Samozřejmě, nutností při přijetí do pracovního poměru bylo seznámení a podepsání etického kodexu. Mimo jiné jsme s ním opětovně seznamováni na každém školení, kterého se účastníme.

2) Pokud Váš úřad kodex nevydal, byla jste alespoň obeznámena s Etickým kodexem úředníka a zaměstnanců veřejné správy vydaným Ministerstvem Vnitra?

Pokud by se toto stalo na některé z poboček, každý nově příchozí úředník je povinen absolvovat vstupní školení, při kterém je s etickým kodexem seznámen.

3) Co se v tomto kodexu po Vás vyžaduje?

Zejména dodržování mlčenlivosti a slušné jednání s našimi klienty. Dále například vhodný oděv do zaměstnání.

4) Je něco, co Vám v kodexu nekonvenuje, co byste případně změnila, a proč?

„Vhodný oděv,, je těžké nemít v létě, kdy je v kanceláři 35°C odhalená ramena a kolena a „nesmažit,, se přitom ve vlastní šťávě. Toto nařízení je samozřejmě celorepublikové, nicméně menší pobočky, jako jsme například my v Klatovech, k tomu nemají přizpůsobené podmínky v kancelářích.

5) Existuje u Vás v zaměstnání někdo, kdo kontroluje dodržování standardů doporučených kodexem?

Jsme pod neustálou kontrolou vedoucích pracovníků, dále pod kontrolou paní ředitelky úřadu. Kontrola vedoucích pracovníků se týká zejména našeho oděvu. Jednání s klientem nemohou kontrolovat, to by ve svém zaměstnání nedělali nic jiného.

6) Pokud někdo takový existuje, jakým způsobem a jak často tato taková kontrola probíhá?

Takřka každý den při příchodu do zaměstnání. Vedoucí pracovník nás přijde každé ráno pozdravit a popřát příjemný den, přičemž proběhne nenápadná kontrola.

7) Jak byste popsala dress code, který je po Vás v zaměstnání vyžadován (jak pro muže a ženy)?

U nás se dress code velice liší. Nemáme přímo nařízeno, že bychom nemohly přijít v riflích nebo v teplákách. Je to na uvážení každého z nás, nicméně ženy by neměly mít provokativně odhalený dekolt, příliš krátkou sukni nebo tilko na příliš tenkých ramínkách. Samozřejmě, že každý zaměstnanec u nás se obléká vzhledem ke své funkci, vzhledem k denní náplni práce a s ohledem na jeho vkus.

8) Co byste na tomto způsobu oblékání změnila, pokud byste nějakou změnu navrhovala?

Vůbec bych se nebránila nařízenému kostýmu. Vždyť i v bankách mají nařízeno mít sukni a košile nebo pouzdrové šaty. Proč by takto neměl chodit oblékaný úředník ve státním sektoru?

9) Co nejčastěji oblékáte, pokud se jedná o běžný pracovní den?

Samozřejmě беру vždy v potaz počasí a denní náplň práce. Pokud vím, že budu celý den v kanceláři, sáhnu po pouzdrových šatech nebo sukni. Pokud mám před sebou nějakou pracovní cestu, volím nejčastěji společenské bermudy s košilí nebo černé kalhoty a nějakou halenu a sako.

10) Pokud se podíváte na své kolegy, zdá se Vám, že minimálně co se stylu oblékání týká, jste sladění?

V žádném případě. Jelikož jak už jsem se zmínila, nemáme přímo nařízení nějaký společenský oděv, je to u nás jak se říká „každý pes, jiná ves,..“ Z mého pohledu je to minimálně neestetické a v letních měsících nový klienti často nepoznají, že mladá slečna na chodbě není klientka, ale třeba jejich zprostředkovatelka.

11) Pokud se zaměříte na chování svých kolegů, ať už se jedná o jejich vystupování vůči kolegům nebo i „zákazníkům“, jak byste jej ohodnotila.

Na tuto otázku odpovím velice upřímně. Děs a hrůza. Některé kolegyně si myslím, že absolutně nemají sociální citění a dokonce se nad našimi klienty povyšují. Je velice smutné, když ke mně přijde klient, který při poslední evidenci docházel k mé kolegyni a začne vyprávět, jak s ním kolegyně jednala povrchně apod. Bohužel se s tímto problémem potýká každý úřad.

12) Případně, je toto jednání dle Vašeho názoru v souladu s etickým kodexem Vašeho pracoviště?

Samozřejmě že vulgárně s našimi klienty nikdo nejedná, takže ano. Způsob projevu v etickém kodexu není určen a bohužel ne každý je ochoten upustit od svých zvyklostí, co se týče mluveného projevu.

Díky tomuto rozhovoru a odpovědím, které mi zaměstnankyně Úřadu práce v Klatovech poskytla, je možné učinit několik závěrů, které shrnu v několika následujících větách. Díky věku respondentky je možné zaručit, že se ještě nejedná o syndrom vyhoření, tak jak by tomu mohlo být u služebně starších zaměstnanců. Můžeme tedy spoléhat na to, že se jedná o dobré postřehy z jejího okolí. Zároveň její věková kategorie zaručuje postřeh, co se odívání týče.

Díky tomu, že je respondentka blíže mé věkové skupině se dokáže ztotožnit s některými jejími názory ohledně odívání a myšlenkami na obnovu starších pravidel (viz níže).

Z odpovědí respondentky je možné vydedukovat, že zaměstnanci Úřadu práce v Klatovech jsou pravidelně školeni v oblasti etiky a tedy Kodexu. Dále je patrné, že každý zaměstnanec musí povinně projít vstupním školením, kde je o kodexu informován, což značí posun v míře profesionalizace veřejné a státní správy. Na otázku, zda by pozměnila některé body kodexu, respondentka vyjádřila přání mírných úlev ve vztahu k oděvnímu standardu, kdy v horkých dnech je velmi těžké skloubit vhodný oděv s neklimatizovaným prostředím. Jedna z nejdůležitějších otázek se zaměřovala na kontrolu dodržování pravidel stanovených Kodexem. Jednalo se o otázku číslo pět. Z odpovědi respondentky je patrné, že kontrola probíhá neustále. Zaměstnanci jsou tedy neustále pod dohledem nadřízeného, a to především co se týká oděvu. Přičemž z odpovědi respondentky lze vyčíst, že pro kontrolu chování zaměstnanců vzhledem ke klientům by byl potřeba další zaměstnanec, který by se zaměřoval přímo na tuto problematiku. Kontrola oděvu probíhá však téměř každý den formou formální konverzace vedoucího pracovníka s podřízenými.

Dotazovaná také zmínila, že by uvítala sjednocený kostým. Je pravda, že takováto uniforma by úředníkům ulehčila každodenní starost s rozhodováním co obléci a zároveň by odpadla forma soutěžení mezi zaměstnanci, podobně jako tomu je na základních školách ve Velké Británii. Zároveň, jak zmiňuje respondentka v odpovědi číslo deset, bylo by snazší identifikovat zaměstnance úřadu, pokud by byl oděv sladěný. Je také nutno podotknout, že pokud by oděv úředníků a zaměstnanců veřejné správy byl jednotný, odpadl by tím jeden bod v etických kodexech těchto pracovníků.

V poslední otázce číslo dvanáct se dozvídáme, že nikdo ze zaměstnanců úřadu nejedná s klienty vulgárně, avšak ne vždy se jedná o přiměřené jednání, s čímž se poté respondentka potýká osobně v podobě stížností klienta na dotyčného zaměstnance.

Hlavním závěrem tedy je, že nám bylo v rozhovoru potvrzeno, že Úřad práce v Klatovech má etický kodex. Jako kladné je také nutné hodnotit téměř každodenní kontrolu ze strany nadřízených pracovníků, kteří tak dohlíží na profesionální chod úřadu. Bod, který spíše nesouhlasí s chodem úřadu, avšak je nutné se na něj zaměřit, je uzpůsobení podmínek v horkých dnech, kdy by v dnešní době měl již každý úřad mít klimatizované prostory, a to pro komfort nejen svých zaměstnanců, ale také svých klientů. Pokud by tato podmínka byla dodržena, zřejmě by nemuselo docházet ke změnám v oděvu zaměstnanců úřadů, a tím pádem ke „slevování“ ze zavedeného standardu. Z celého rozhovoru vyplývají dvě negativa. Prvním negativem je nesnadná kontrola chování zaměstnanců ve vztahu ke klientům. Je samozřejmě nesmyslné nahrávat každý dialog vedený mezi zaměstnancem a klientem. Otázkou však zůstává, měla by být vytvořena nová pracovní pozice specializovaná na kontrolu dodržování etických pravidel? Dalším, a tedy druhým negativem je pak nepřiměřená reakce některých zaměstnanců, to je však velmi individuální problém osobnosti v souladu s událostmi dne, a proto bych chtěla jen podotknout, že se jedná o nevhodný prvek.

7 ZÁVĚR

Vzhledem k rychlosti dnešní doby a vymoženostem společnosti dochází ke značnému nárůstu poptávce po rychlém stylu zisku informací a úkonů. V souvislosti se státní správou je tak těžké držet krok s touto zrychlenou dobou. Jak jsme již zmínili výše, některé hodnoty jako například efektivita, legalita, profesionalita, bezúhonnost zůstávají i nadále pilíři funkce státní správy. S každým novým krokem, který však bude učiněn, je státní správa již o krok pozadu. Je proto nutné zaměřit se na požadavky společnosti a udržet trend s čím dál rychleji se vyvíjející společností, a zároveň neztratit udržitelný standard.

V úvodu této práce jsem si vytyčila dva cíle. Prvním z cílů byl rozbor Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy a jeho porovnání s celosvětově uznávanými kritérii pro etické kodexy. Druhým cílem pak bylo vytyčení norem reprezentativního vystupování a oděvních standardů ve veřejné správě. Oba cíle jsem splnila.

První cíl byl splněn v kapitole číslo dvě, respektive v její sekci s názvem „Úřednické profese a etika“. Zde jsme porovnali kritéria mezinárodní organizace Transparency International s Etickým kodexem úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Výsledek byl pro mě samotnou překvapivý. Etický kodex vydaný Ministerstvem vnitra České republiky v roce 2012 nejenže splňuje veškerá kritéria uvedená organizací Transparency International, ale dokonce zahrnuje i požadavky nad rámec základních požadavků, jako příklad uveďme „mlčenlivost“, která je zmíněna v článku číslo devět Kodexu.

Druhý cíl byl pak dosažen v kapitole číslo tři s názvem „Chování odpovídající etickým kodexům“. V této kapitole jsme představili základní typy odívání na základě příležitostí, tzv. dress code. Jako nejvhodnější dress code pro veřejnou správu se ukázal typ „business formální“ a „business casual“, kdy se v obou případech jedná o formální a velmi reprezentativní oděv. Poté jsme ukázali příklady oděvů na přiložených obrázcích. Součástí této kapitoly také bylo představení základních hodnot úředníků, které představují jakousi normu, od které by se zaměstnanci veřejné správy neměli odchýlit, a které se pohybují v rámci kritérií etických kodexů. Uveďme tedy pro zopakování alespoň vstřícnost, ochotu, zdvořilost, úctu ke klientovi nebo vnímavost.

Poslední kapitola této práce se zabývala proměnou etiky v čase. V této kapitole jsme uvedli tři základní období vývoje přístupů k etice. Období starověku, který se soustředil spíše na hledání podstaty a smyslu života a bohů, jako nadřazené autority. Dále období středověku se směry jako patristika nebo scholastika, kdy byla etika většinou až na druhém místě hned za Bohem. Nakonec období novověku, kdy se filosofové jako například Nietzsche zabývají již individui a od Boha se pomalu ale jistě přesunula pozornost na člověka a jeho nitro.

Díky praxi, kterou jsem absolvovala v listopadu a prosinci minulého roku mohu říci, že jsem si na problematiku etiky vytvořila vlastní názor. Díky pohledu zevnitř veřejné správy jsem si mohla ověřit standardy chování či odívání a stavět na nich tuto bakalářskou práci. Jako problém a otázky, které by měly být do budoucna řešeny, považuji již několikrát zmíněnou zrychlenou společnost, která bude chrlit stále vyšší a vyšší požadavky na veřejnou správu, která, vzhledem ke své velikosti a složitosti, bohužel není této rychlosti uzpůsobena. Vzhledem k rozsahu bakalářské práce bych ocenila, pokud bych mohla problematiku etiky a vývoje do budoucna rozpracovat, například v diplomové práci. Taková práce by se mohla věnovat modernizaci veřejné správy ve vztahu k občanovi, zejména co se nových technologií týče, tak, aby byla správa pro občany dostupnější a komfortnější.

8 RESUMÉ

The aim of this bachelor thesis is to discuss the issue of ethics of official act. In practice that means that the work deals with ethics as such. In different parts of the work we deal with the theoretical and practical aspects of the case. One of the main sources of work was a document issued by the Ministry of Interior of the Czech Republic, called the Code of Ethics for officials and public employees. This document was issued in 2012. At the beginning of this work two clear goals were set. The first goal was to compare the Code of Ethics for officials and public servants with generally accepted criteria, which codes should meet. This goal has been fulfilled in chapter two, where I compared seven points of Howard Whitton's paper for OECD and Transparency International that deals with ethical aspects of acting. In that part we found out that the Codex issued by the Czech government meets all the requirements that Howard Whitton's document requires. It is to be noted that the document issued by the Ministry of Interior has some extra points as well, such as confidentiality mentioned in the article number nine. Third chapter deals with a behaviour and dress code of the civil servants. We described the basic dress codes and showed the example on the example of the regional office of Moravskoslezský Region. In addition we showed examples of clothing in the pictures according to the dress code opportunities/events. The last chapter deals with the transformation of ethics throughout the history. In this chapter the aim was to describe the basic meanings of ethics in certain periods of existence of the human beings and to mention some great authors such as Kant or Nietzsche.

In the conclusion part we summarised all the knowledge we gained during the progress of this thesis. The enclosed files to this bachelor thesis are two. First one is a guided interview focused on the ethics of the employment department in Klatovy. The second one aims on the standards of behaviour and clothing at regional office of Moravskoslezsky kraj.

9 SOUPIS POUŽITÉ LITERATURY

ANZENBACHER, A. Úvod do etiky. Praha: Academia. 2001, 292 s, ISBN: 80-200-0917-5.

GEFFERT, R. Etika vo verejnej správe. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košiciach, 2010, 131 s. ISBN: 978-80-7097-826-9.

JANDOUREK, Jan. Sociologický slovník. 1. vydání. Praha: Portál. 2001. 286 s. ISBN 80-7178-535-0.

POMAHAČ, R; VIDLÁKOVÁ, O. Veřejná správa. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, 278 s. ISBN: 8071797480.

SIČÁKOVÁ, E.; SLIMÁKOVÁ, L'.Etika, etická infraštruktúra jako prevencia korupcie. Bratislava, 2001, 28 s.

THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004, 168 s. ISBN: 80-7178-806-6.

WHITTON, H. Implementing effective ethics standards in government and the civil service. Berlin. 2001, 12 s.

Catering on the move. Guide to dress codes. *The ultimate guide to choose a party dress code* [online]. 2015 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: <http://www.cateringonthemove.com.au/guide-to-dress-codes/>.

<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/eticky-kodex-uredniku-minimalizuje-korupcni-jednani-95380/>.

Ministerstvo vnitra. O nás: Veřejná správa: Vzdělávání ve veřejné správě a akreditace vzdělávacích institucí. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Ministerstvo vnitra. Úvod: Státní služba. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2015. 2015 [cit. 2015-07-30]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/statni-sluzba.aspx>.

Moravskoslezský kraj. Úřední deska: Volná místa. *Moravskoslezský kraj: Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců* [online]. 2015 [cit. 2015-08-3]. Dostupné z: https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/ud_mista_04.html.

Moravskoslezský kraj. Úřední deska: Volná místa. *Moravskoslezský kraj: Pravidla vystupování a odívání zaměstnanců* [online]. 2015 [cit. 2015-08-3]. Dostupné z: https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/ud_mista_04.html.

OECD. Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries: 1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service, Including Principles for Managing Ethics in the Public Service. In: , OECD. *OECD: Building Public Trust: Ethics Measures in OECD Countries* [online]. 2000. 2000 [cit. 2015-08-5]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gov/ethics/Principles-on-Managing-Ethics-in-the-Public-Service.pdf>.

U.S. State Department. Hlstory: Marshall plan. US. STATE DEPARTMENT. *U.S. Department of State: Office of the historian* [online]. 2015. [cit. 2015-07-25]. Dostupné z: <https://history.state.gov/milestones/1945-1952/marshall-plan>

U.S. State Department. Hlstory: Marshall plan. US. STATE DEPARTMENT. *U.S. Department of State: Office of the historian* [online]. 2015. [cit. 2015-07-25]. Dostupné z: <https://history.state.gov/milestones/1945-1952/marshall-plan>

UHLÍŘ, Z. Kodex. In: *KTD: Česká terminologická databáze knihovnictví a informační vědy (TDKIV)* [online]. Praha : Národní knihovna ČR, 2003- [cit. 2015-08-20]. <Dostupné z:http://aleph.nkp.cz/F/?func=direct&doc_number=000002221&local_base=KTD>.

Vláda České republiky. Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, s. 1. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-2]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf.

Vláda České republiky. Jednání vlády: Dokumenty vlády. *Vláda České republiky* [online]. 2012 [cit. 2015-08-27]. Dostupné z:
http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/135CBD4B224B2819C12579F700466FDC?OpenDocument.

Zákon č. 159/2006 Sb., o střetu zájmů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

10 PŘÍLOHY

Seznam otázek použitých při řízeném rozhovoru v kapitole číslo šest:

- Pokud Váš úřad vydal etický kodex, byla jste s ním obeznámena při nástupu do zaměstnání?
- Pokud Váš úřad kodex nevydal, byla jste alespoň obeznámena s Etickým kodexem úředníka a zaměstnanců veřejné správy vydaným Ministerstvem Vnitra?
- Co se v tomto kodexu po Vás vyžaduje?
- Je něco, co Vám v kodexu nekonvenuje, co byste případně změnila, a proč?
- Existuje u Vás v zaměstnání někdo, kdo kontroluje dodržování standardů doporučených kodexem?
- Pokud někdo takový existuje, jakým způsobem a jak často tato taková kontrola probíhá?
- Jak byste popsala dress code, který je po Vás v zaměstnání vyžadován (jak pro muže a ženy)?
- Co byste na tomto způsobu oblékání změnila, pokud byste nějakou změnu navrhovala?
- Co nejčastěji oblékáte, pokud se jedná o běžný pracovní den?
- Pokud se podíváte na své kolegy, zdá se Vám, že minimálně co se stylu oblékání týká, jste sladění?
- Pokud se zaměříte na chování svých kolegů, ať už se jedná o jejich vystupování vůči kolegům nebo i „zákazníkům“, jak byste jej ohodnotila. Případně, je toto jednání dle Vašeho názoru v souladu s etickým kodexem Vašeho pracoviště?