

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní
kulturu

Předkládá: Eva Veverová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eva VEVEROVÁ**
Osobní číslo: **R18B0157P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

Bakalářská práce bude v první části rozebírat pojem etických kodexů v širším smyslu a bude teoreticky vymezovat pojem etiky či korupce z obecného hlediska. Následně se bude práce do jisté míry věnovat vývojem a historií etických kodexů v České republice jako takových. Další část bakalářské práce se bude konkrétně zaměřovat přímo na etické kodexy zaměstnanců ve veřejné správě a jejich vlivy na firemní kulturu. Pro teoretickou část budou využity informace získané z relevantních zdrojů odborného charakteru, tedy z literatury či dalších dokumentů. V praktické části bude kladen důraz zejména na zjištění významu a reálného vlivu etického kodexu a jeho využívání ve veřejné správě v praxi, a to formou výzkumu. Na základě získaných a zpracovaných dat bude vyvozen určitý závěr.

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

viz zvláštní seznam

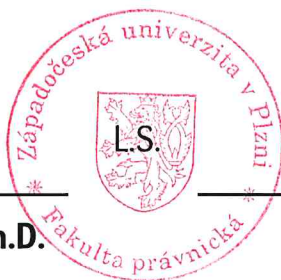
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2020**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (v.z.)

JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. srpna 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu*“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 27.3.2021

.....

Eva Veverová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, Mgr. Heleně Sequensové, za vstřícnost, odborné vedení, připomínky, rady a další podněty, které mi při zpracování bakalářské práce velice pomohly. Dále bych ráda poděkovala respondentům dotazníkového šetření, kteří se tímto podíleli na výzkumu.

OBSAH

ÚVOD	1
TEORETICKÁ ČÁST	2
1 VEŘEJNÁ SPRÁVA	2
1.1 Vymezení základních pojmů	2
1.1.1 Veřejná a soukromá správa	2
1.1.2 Materiální a formální pojetí veřejné správy	3
2 ETIKA	5
2.1 Etika, morálka, předporozumění mravních skutečností	5
2.2 Členění etiky	6
2.3 Profesní etika	7
3 KORUPCE	9
3.1 Charakteristika pojmu.....	9
3.2 Typy korupce	10
3.2 Transparency International a index vnímání korupce	11
4 FIREMNÍ KULTURA	12
4.1 Pojem a význam firemní kultury	12
5 ETICKÉ KODEXY	15
5.1 Pojem a význam etických kodexů	15
5.2 Přínosy a klady etických kodexů	16
5.3 Tvorba etických kodexů	17
6 ETIKA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	18
6.1 Etika ve veřejné správě.....	18
6.1.1 Možné vlivy na chování a jednání úředníka	20
6.2 Etický kodex ve veřejné správě	21
6.3 Kritika a cíle etických kodexů ve veřejné správě	23
6.4 Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě	25
6.4.1 Význam a obsah	25
6.4.2 Závaznost a vztah k právním předpisům.....	27
PRAKTICKÁ ČÁST	29
7 PRŮZKUM Vlivu ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU..	29
7.1 Představení průzkumu a stanovení hlavních a vedlejších cílů.....	29
7.2 Charakteristika dotazníku a jeho respondentů.....	30
7.3 Parametry výzkumu a stanovení hypotéz	31
7.3.1 Parametry výzkumu a přehled úspěšnosti dotazníku	31

7.3.2 Stanovení hypotéz	32
7.4 Výsledky výzkumu	33
7.4.1 Výsledky uzavřených otázek	33
7.4.2 Výsledky otevřených otázek	41
7.5 Verifikace/falzifikace stanovených hypotéz.....	43
7.6 Shrnutí výsledků a průběhu výzkumu	44
ZÁVĚR.....	45
RESUMÉ.....	46
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	49
SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	50
PŘÍLOHY	51
Příloha č.1	51
Příloha č.2	52

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je „*Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu*.“ Celkově je profesní etika rozebíranou a velice diskutovanou problematikou, a to zejména z důvodu neustálého rozvoje. Konkrétně v případě etiky v souvislosti s veřejnou správou a důsledky těchto etických standardů na firemní kulturu tomu není rozhodně jinak. Důkazem může být zvyšující se zájem ve veřejné správě etická pravidla prosazovat nejen ze strany řady mezinárodních organizací. Určitým prostředkem či nástrojem, jak etické normy do veřejné správy zavádět může být mimo jiné etický kodex, jež je jako jedno z nejpodstatnějších témat v práci detailně rozebíráno. Ať už z hlediska obecného či přímo v rámci veřejné správy.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí a celkem sedmi kapitol. V případě teoretické části je postupováno od obecného ke konkrétnímu, kdy je nejprve objasněno několik základních pojmů, které jsou pro kontext a celkové pochopení tématu práce velice podstatné. Jedná se o pojmy jako je veřejná správa, etika, profesní etika nebo korupce. Dále se práce již konkrétně zaměřuje na pojem firemní kultury, etických kodexů, etiky a etických kodexů v rámci veřejné správy.

Praktická část bakalářské práce se věnuje výzkumu, jehož hlavním cílem je za pomoci dotazníkového šetření zkoumat vliv etického kodexu zaměstnanců veřejné správy na firemní kulturu. Součástí výzkumu jsou i vedlejší cíle, kterými je zjištění dalších postojů a názorů odpovídajících respondentů vztahující se k hlavnímu předmětu průzkumu. Zpracovaný dotazník byl zaslán zaměstnancům veřejné správy v rámci České republiky. Dotazník se skládá celkem z jedenácti otázek, přičemž tři z nich jsou otevřené a poskytují tak možnost obsáhlejší odpovědi. Aby mohly být tyto cíle naplněny, došlo předem ke stanovení určitých hypotéz, které byly následně na základě výsledků otázek zpracovaných do grafů a tabulek verifikovány, či falzifikovány. Závěrečná kapitola pak poskytuje ucelený přehled výsledků průzkumu a shrnutí jeho průběhu.

Může být tedy stanoven celkový cíl bakalářské práce, kterým je v teoretické části objasnění pojmů s tématem souvisejících a provázaných a v praktické části pak prezentování výsledků a případného přínosu daného výzkumu vlivu etického kodexu zaměstnanců veřejné správy na firemní kulturu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VEŘEJNÁ SPRÁVA

Vzhledem k tématu bakalářské práce je více než žádoucí nejprve objasnit několik zásadních pojmů, které se dotýkají problematiky veřejné správy a úzce s ní souvisí, neboť je to pro celkové zachycení podstaty daného tématu podstatné.

1.1 Vymezení základních pojmů

1.1.1 Veřejná a soukromá správa

Důležité je zmínit **správu** jako takovou a pokusit se zachytit její význam, byť jen stručně a široce. Jedná se tedy o činnost, která je činností záměrnou a sleduje dosažení určitého cíle.¹ Zcela jasně definovat **veřejnou správu** není nikterak jednoduché, protože se jedná o záležitost těžko uchopitelnou. Je ovšem zajímavý fakt, že ačkoliv se se zmiňovaným pojmem veřejné správy lze setkat v názvech některých právních předpisů (např. zákon o finanční kontrole veřejné správy), v žádném z nich není tento pojem vysvětlen, objasněn, nebo dokonce přímo vydefinován. Zbývá než se uchýlit k čistě teoretickým definicím, z nichž se často objevuje a uvádí ta, která chápe veřejnou správu jako správu veřejných záležitostí, která je realizovaná ve veřejném zájmu.

Jistým opakem správy veřejné je samo sebou **správa soukromá**, která je vykonávána v zájmu soukromém. Významným rozdílem je pak výrazně přísnější vázanost veřejné správy právem, tedy zákony a dalšími právními předpisy než zmiňovaná správa soukromá.² Ovšem nelze tvrdit, že by byla hranice mezi zájmem veřejným a zájmem soukromým vždy zcela jasně určitelná, a to zejména v souvislosti se samosprávnými svazky. Odlišnosti a rozdíly mezi správou soukromou a správou veřejnou tedy nemají absolutní charakter.³

¹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Vstupní vzdělávání následné*. [online] MVČR: 2010. [cit. 2020-10-06]. Dostupný z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/1-organizace-a-cinnost-vs-pdf.aspx>

² BŘEŇ, Jan. *Základní charakteristika veřejné správy: skripta*. Str. 16. Vyd. 2. aktualiz. a rozš. z roku 2014. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2017. 104 s. (Skripta). ISBN 978-80-86976-29-7 (brož.)

³ HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. Str.2. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. 570 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-624-1.

1.1.2 Materiální a formální pojetí veřejné správy

Nyní se práce bude stručně zabírat rozlišením veřejné správy v pojetí **materiálním** a **formálním**. **Materiální** pojetí (někdy také označováno jako pojetí funkční) vnímá veřejnou správu jako jistý druh činnosti, tedy spravování.⁴ V tomto ohledu je na místě zdůraznit, že povahou té určité činnosti může být **vrchnostenská** nebo **nevrchnostenská veřejná správa**. V případě veřejné správy vrchnostenské je zmiňovaná činnost autoritativní. Jde o veřejnou moc, kdy orgán veřejné moci určitým způsobem zasahuje do práv a povinností fyzických a právnických osob. Dalším pojmem, který zmiňovanou činnost vystihuje je nadřazenost. V tomto případě je vždy veřejná správa (resp. její orgány) výše než její adresát, o jehož právech a povinnostech rozhoduje. Ve vztahu veřejné správy a adresáta se tedy nejedná o rovnost. Naproti tomu veřejná správa nevrchnostenská s rovnoprávným vztahem mezi adresátem a orgánem veřejné správy počítá. Půjde zde o vstupování orgánů veřejné správy do vztahů soukromoprávních (příkladem mohou být vztahy obchodněprávní).⁵

Formální pojetí veřejné správy (či institucionální nebo snad organizační) se pak váže na soustavu institucí, orgánů (subjektů), které plní úkoly (vykonávají činnost veřejnou).

Poslední, co by mělo být alespoň stručně zmíněno a nelze býti vynecháno je jistě dělení veřejné správy dle jejích nositelů na státní správu a samosprávu (dále je taktéž uváděna ostatní, tzv. zbytková veřejná správa). Zatímco nositelem státní správy je stát, samospráva stojí na principu decentralizace. Státní správu lze z hlediska výkonu členit na přímou, kde lze za vykonavatele označit orgány státu a nepřímou, kde se hovoří o orgánech jiných nositelů veřejné správy, kteří na základě přenesené působnosti působí právě jako oni vykonavatelé (na místě je především nutné poznamenat orgány územních samosprávných korporací).⁶

⁴ HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. Str.2. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. 570 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-624-1.

⁵ BŘEŇ, Jan. *Základní charakteristika veřejné správy*: skripta. Str.17. Vyd. 2. aktualiz. a rozš. z roku 2014. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2017. 104 s. (Skripta). ISBN 978-80-86976-29-7 (brož.)

⁶ KOPECKÝ, Martin. *Správní právo. Obecná část*. Str.6. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. 536 s. ISBN 978-80-7400-727-9.

Dále je uváděno dělení státní správy na ústřední, kde se jedná o ministerstva a jiné ústřední správní úřady a územní, kam lze řadit územní správní úřady. Samospráva je rozčleňována na územní, kam spadají základní a vyšší územní samosprávné celky, tedy obce a kraje a samosprávu zájmovou.⁷

Je zcela evidentní, že problematika veřejné správy je mnohem obsáhlejší, provázanější a celkově náročnější, nicméně veřejná správa jako taková je pouze určitou malou částí tématu bakalářské práce a její stručná charakteristika vytváří tedy prostředí pro ucelenost a jasnou orientaci v následujících částech tématu, které se především budou týkat etických kodexů a firemní kultury. Existence etických kodexů je ze své podstaty určitým výplodem či produktem vývoje etiky. Úvod do etiky a její přiblížení v rovinách čistě základních je tedy více než adekvátní.

⁷ BŘEŇ, Jan. *Základní charakteristika veřejné správy*: skripta. Str.21,22. Vyd. 2. aktualiz. a rozš. z roku 2014. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2017. 104 s. (Skripta). ISBN 978-80-86976-29-7 (brož.)

2 ETIKA

2.1 Etika, morálka, předporozumění mravních skutečností

Je mnoho způsobů a možností, jak vyjádřit podstatu a obsah pojmu etika, který zahrnuje nespočet dalších a široce rozvádějících problematik souvisejících. Je dané, že v této souvislosti musí být zmíněny další pojmy, kterými jsou morálka, mrav, mravní skutečnost, mravní hodnota a jiné. Velice spoře a stroze s ohledem na tyto příklady pojmů zmíněných může být tedy etika vnímána jako určitá teorie mravů, mravnosti či dokonce systém norem mravního charakteru.⁸ Vnímat etiku a její vztah k obsahu slov morálka či mrav je možné z různých hledisek, která vycházejí z různorodosti názorů a postojů, ale je jasné, že zde existuje úzké propojení. Existují autoři, kteří tyto dva pojmy odlišují striktním způsobem, a to zejména za užití času. Etika by na základě časového rozlišení měla představovat to „co má být“ a morálka by tedy měla být představitelem toho „co je“, tedy stavu skutečného.⁹

Každého jedince v rámci života provázejí etické principy a zejména pak jejich důsledky a všemožné projevy. O nutnosti etiky se zpravidla hovoří v nejrůznorodějších oblastech života člověka a je tedy zřejmé, že ji do jisté míry využívají různé vědní obory, které ovlivňují společnost a její chod. Jedná se například o právo, správní vědu, tedy vědu, která se zabývá veřejnou správou, sociologií a v neposlední řadě také politologií. Zmíněné etické principy mohou sloužit jako jistá doporučení pro ty, kteří se jimi chtějí řídit, ale také by měly tvořit jisté hranice těm, kteří se v oblasti etiky příliš neorientují, byť je život natolik složitý a rozsáhlý, že jen těžko může být řízen etickými normami a principy.¹⁰

Daného tématu se také dotýká pojem jako je **morální norma**, kterou lze chápat jako pravidlo, či doporučení, které má za úkol zejména usměrňovat, a to jednání člověka. Toto jednání může být usměrňováno v širším pojetí v rámci širšího společenského celku, ale i v rámci

⁸ ABZ.cz: slovník cizích slov-online hledání [online] [cit.2021-01.06].

Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=etika&typ_hledani=prefix

⁹ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.84. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

¹⁰ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.11.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠERS. ISBN 80-86708-20-9.

určité sociální skupiny, kterou je daná osoba členem. S ohledem na téma by mělo být vysvětleno také samotné **mravní chování**. Základem mravního chování je schopnost jedince uvědomovat si jaké důsledky může mít jeho jednání a zkoumat pro jakou volbu svého jednání má nejlepší důvody, a to v souvislosti s ovlivňováním práv druhých.¹¹

S tímto souvisí také schopnost předporozumění mravních skutečností, která je pro mravní chování významná. V realitě běžného života mají mravní skutečnosti a jejich předporozumění ze strany jedinců jistý význam, který je důležitý vůbec pro fungování mravního diskursu, tedy běžné rozpravy či rozmluvy nebo také debaty. Toto předporozumění mravní skutečnosti, tedy rané či přirozené chápání její podstaty je uplatňované, ale také očekávané či snad předpokládané u druhých. Lidé takřka přirozeně užívají slova, která jsou označována jako mravní. Jako jisté příklady mohou být uvedeny dvojice slov: „dobré – špatné“, „lidské – nelidské“ či další slova jako: „svědomí“, „vina“ nebo „lítost“. Lidská jednotnost a shoda (ve většině případů) v tom, jak vnímat mravní skutečnosti a smýšlet o nich je právě pro onen mravní hovor běžné reality důležitý. Schopnost předporozumění mravních skutečností v sobě zahrnuje několik prvků, kterými je vymezena. Jsou jimi mravní hodnocení, svědomí, dobrovolnost, odpovědnost, sociální zřetel a vlastní hodnota.¹²

2.2 Členění etiky

V úplném základu je možné členit etiku na popisnou (deskriptivní) a normativní. Etika popisná, jak je možné odvodit již z názvu, popisuje různé hodnoty, jejich obsah a zejména jednání v souvislosti s mravností. Naproti tomu etiku normativní bude zajímat, jak se má člověk a společnost jako taková chovat, aby bylo toto chování možné považovat za důstojné. V literatuře lze najít další různé možnosti, jak etiku typově rozlišovat. Jedná se o:

- *heteronomní etiku*
- *autonomní etiku*
- *individuální etiku*
- *deskriptivní etiku*
- *normativní etiku*
- *sociální etiku*

¹¹ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.84. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

¹² ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. Str.13. 1. vydání. Praha: Zvon, české katolické nakladatelství, 1994. 292 s. ISBN 80-7113-111-3.

- *profesní etiku*
- *environmentální etiku*
- *etiku hospodářství*

Autonomní etika je taková etika, ve které jsou pravidla a zásady stanovená společností, tedy člověkem. Jistou další možností je heteronomní etika, kde jsou zmíněná pravidla stanovená a zakotvená ze strany vnější, například Bohem. Sociální etika se snaží najít hodnoty lidí univerzálního charakteru a je zaměřená na obecné dobro. Environmentální etiku lze chápat jako takovou, kterou bude zajímat vztah lidí a všeho, co není určitým způsobem lidské ve smyslu prostředí. Etika hospodářství může být charakterizována jakožto problematika budování či obnovy řádu ekonomického na základě principů demokracie či spravedlnosti. V neposlední řadě je třeba zmínit etiku profesní, které je věnována následující podkapitola.¹³

2.3 Profesní etika

V dnešní době existuje celá řada nejrůznějších povolání, na které se jejich nositelé musí pečlivě a v některých případech i odborně připravovat. Řádná příprava, ale rozhodně není dostatečnou, pokud má být hovořeno o celkově dobré pověsti daného povolání a jeho potřebě ve společnosti. Významné totiž mimo jiné je, jakým způsobem se dané povolání vykonává. Dalo by se říci, že právě ona zmiňovaná dobrá pověst a přínos do společnosti zapříčinily vznik profesních etik jako takových. Za vůbec nejstarší profesní etiku je pak považována etika lékařská v podobě Hippokratovy přísahy. Profesionální etikám se věnuje pozornost zejména v případech, kdy dochází k odhalování nedostatků v chování různých subjektů, a především rozporu tohoto chování s normami, hodnotami a představami, které si o těchto subjektech společnost sama vytvořila a které od nich také očekává či přímo vyžaduje. Tento fakt je důvodem, proč si mnohé profese vytvořily pravidla morálního charakteru, kterými se jejich vykonavatelé řídí a realizují je. Tato pravidla jsou prezentována formou různých profesních (etických) kodexů, které mají nést poslání dané profesi vykonávat ji tím nejlepším možným způsobem a ku prospěchu společnosti.

Profesní etika by tedy mohla být chápána jako jedna ze součástí aplikované etiky, která odráží různé pohledy a problematiky v rámci různých povolání. Věnuje se hodnotám, normám,

¹³ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.17,18.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠERS. ISBN 80-86708-20-9.

pravidlům, která mají být v rámci profesí dodržována. Tyto hodnoty jsou v podstatě odvozeny z mravních norem všeobecných, ale pouze do určité míry, protože je zde specifikum jednotlivých povolání a profesí. ¹⁴ Definovat profesní etiku, nebo etiku povolání lze tedy jako „odnož“ etiky, která aplikuje etická pravidla obecného charakteru na jisté poměry oborů činnosti lidí, které jsou konkrétní. ¹⁵

¹⁴ JANOTOVÁ, Helena, SCHELLE, Karel a SCHELLEOVÁ, Ilona. *Profesijná etika*. Str. 15,16,17. Vyd. 1. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. 96 s. ISBN 80-86861-43-0.

¹⁵ NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Str.20. Vyd.1. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.

3 KORUPCE

3.1 Charakteristika pojmu

Korupce jako fenomén ve společnosti je velice rozšířenou, ale také jednou z nejhorších forem chování ve spojitosti se správou věcí veřejných, pokud se o něm hovoří na úrovni státních úředníků, či jiných veřejných zaměstnanců. Přestože tento jev existoval již v dobách starověku, nikdy se ho nepodařilo plně eliminovat, jelikož je jakožto jednání snazšího dosažení cíle bez nutnosti ctít a dodržovat různá pravidla přirozenou součástí povahy člověka.

V širším smyslu lze pod pojmem korupce rozumět chování veřejných osob, které se vychyluje od stanovených povinností formálně za účelem dosažení výhody, či zisku. Samozřejmě se korupce netýká pouze osob pohybujících se na veřejné úrovni, ale zejména pro veřejnou správu je to veliký problém.

Základním znakem je tedy to, že se někdo při plnění svých úkolů, které musí plnit v souladu se svým postavením zachová nepoctivě, tedy, že není nestranným tam, kde by nestranným být měl, a to mu přinese jisté výhody. Je zde také osoba, která toto nepoctivé jednání požaduje, ať už z důvodu vlastního či cizího prospěchu, nebo za účelem poškodit korumpovaného.¹⁶

Charakterizovat či přímo definovat pojem korupce je tedy možné různými způsoby, ale například uznávaný odborník v oblasti organizovaného zločinu a výzkumný pracovník Ústavu mezinárodních vztahů Miroslav Nožina definuje korupci jakožto určitý delikt, kdy osoba, která je zaměstnancem či činitelem orgánu některé ze státních mocí nebo osoba právnická na kterou byla určitá práva delegována obstará jistou výhodu osobě jiné (ať už fyzické nebo právnické) a to samozřejmě za výhodu jinou. V korupci vystupují celkem tři subjekty, kterými jsou:

- **korumpovaný** (osoba, která přijímá výhody a poskytuje prospěch)
- **korumpující** (osoba, která poskytuje výhody a požaduje získat prospěch)
- **poškozený** (poškození z korupce mnohdy nebývá zřejmé)

¹⁶ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.43.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠERS. ISBN 80-86708-20-9.

Někdy bývá uváděna také veřejná kontrola jakožto další subjekt, který by měl korupci odhalit a odstranit. To, co je pro korupci specifické je získávání prospěchu, který je neoprávněný ze stran korumpujícího a korumpovaného. V případě korumpovaného se jedná o zneužití postavení a v případě korumpujícího o zisk, který není dán na základě zákonů, norem či etických pravidel.

Nedodržení etických pravidel jednání ve veřejné správě a také i v podnikání je určitým vymezením pro nahlížení na korupci v etickém smyslu, kdy je tento jev odsuzován a označen za nežádoucí.¹⁷

3.2 Typy korupce

Většinou bývá korupce rozdělována na „malou“, kam spadá například podplácení úředníků, záměrné zatemňování pravidel a špatná organizace či nepřehledná regulace, či zneužívání pravomocí, které plynou z dozorování veřejné správy a „velkou“, kam lze naopak zařadit například korupci, která souvisí se zneužitím úřední moci v případě udělování veřejných zakázek, podpora politických stran, klientelismus, nepotismus či zpronevěra veřejných zdrojů.

Každodenní život je spíše spojen se zmíněnou malou korupcí, kde se většinou jedná o drobné úplatky ve spojitosti s rozhodováním vykonavatelů veřejné správy. Pokud se korupce prohloubí napříč společnostmi, nelze hovořit o selhání jednotlivců, nýbrž celých nespolehlivých a neúčinných institucí. V takovém případě půjde o deformaci, která bude mít negativní dopady především na občany.¹⁸

¹⁷ REKTOŘÍK, Jaroslav a Jan ŠELEŠOVSKÝ a kol. *Kontrolní systémy veřejné správy a veřejného sektoru*. Str.160,161. Praha: EKOPRESS, 2003. ISBN 80-86119-72-6.

¹⁸ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.44,45.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9.

3.2 Transparency International a index vnímání korupce

Je třeba zmínit také globální hnutí Transparency International (TI), které se snaží ve více než 100 zemích (Českou republiku nevyjímaje) aktivně bojovat proti korupci, a to různými prostředky. Požadují větší transparentnost v oblastech veřejného života a snaží se tedy přispívat k omezování korupce.¹⁹

Mezinárodní nevládní organizace Transparency International každoročně zveřejňuje index vnímání korupce, a to již od roku 1995. Jedná se o experty sestavovaný žebříček, který seřazuje určitý počet zemí dle hlediska vnímání korupce v podnikání a taktéž i ve veřejném sektoru. Zaměřuje se na to, jak se administrativa a vlády snaží zamezit korupci. Funguje na základě stanovené stupnice 0-100, kde 0 značí zemi, která má vysokou míru korupce a naopak 100 bude označovat zemi takřka bez korupce. Nejedná se ale o určitý odraz konkrétní jednotlivé události či kauzy, ale hovoří se zde o dlouhodobějším trendu v rámci jistého časového období. Pokud bude zmíněno globální srovnání za rok 2020, je třeba uvést země jako Dánsko, Nový Zéland či Finsko, které obsadily první příčky s 88 a 85 body. Opačnou stranu žebříčku představují Somálsko, Jižní Súdán nebo Sýrie s 14 a 12 body. Celkem bylo řazeno 180 států. Česká republika se v souladu s výsledky za rok 2020 propadla oproti předchozímu roku o dva body na 54 bodů ze 100, což ji posunulo na 49. místo. Celkový žebříček se nachází v přílohách jakožto příloha č.1.

Mezi hlavní příčiny toho, proč je Česká republika neúspěšná patří zejména prohloubení vlivu politického charakteru na to, jak úředníci fungují. Dále se jedná o neefektivitu a absenci odborníků ve státní správě a často bývá zmiňovaná také pozastavená modernizace a neschopnost prosazovat opatření proti korupci ať už ekonomického či legislativního charakteru.

V rámci zmíněného žebříčku je každým rokem voleno téma globálních rozměrů, které se odráží v celém světě. Tímto tématem se pro rok 2020 zcela evidentně stala pandemie v souvislosti s nemocí COVID-19. I v této době je nutné pro demokratické systémy pokračovat v transparentnosti, neboť její nedostatek či úplná absence značí především podporu korupce.²⁰

¹⁹ About - Transparency.org. [online]. Transparency International 2021. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.transparency.org/en/about>

²⁰ Česko se díky prorůstající privatizaci veřejného zájmu propadá v Indexu vnímání korupce 2020. Průměr EU se nám vzdaluje-Transparency International. *Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezování* [online] [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/cpi2020/>

4 FIREMNÍ KULTURA

4.1 Pojem a význam firemní kultury

Definovat firemní kulturu není snadnou záležitostí, a to především protože neexistuje sama o sobě, ale v širším kontextu společnosti a je ovlivňována řadou faktorů jako je politický a sociální stav společnosti, ekonomická měřítka odvětví, ale také pravidla, která jsou v rámci skupiny přijímána a mají vliv na chování jednotlivců a individuální charakteristiky vůdců. Tento pojem je důležitým a užitečným například pro teorii organizačního chování či managementu. Jedná se o sdílenou kulturu, která je realizována na úrovni organizace (společnosti, firmy). Přes různorodost jednotlivců patřících k jisté organizaci vykazují tito ve svém chování postupy či přístupy, které jsou jakýmsi projevem kultury firmy, která je společná. Toto chování může být považováno za důsledek příslušnosti k dané organizaci či společnosti.²¹

Přestože definovat firemní kulturu není snadné, existuje nepřehledné množství definic a jejich autorů, kteří se snaží různými způsoby obsáhnout podstatu pojmu. Firemní kultura bývá označována jako něco, čemu lidé ve firmě důvěřují, jakým způsobem pracují nebo také to, jak se projevují, jednají, komunikují, a to jak uvnitř, tak samo sebou i vně dané firmy. Jedinečnost bývá uváděna jako slovo, které firemní kulturu vystihuje, a to pro její nepřenositelnost.²²

Pod tento pojem lze také podřadit hodnoty založené na představě o tom, co je správné a významné a normy chování, které z těchto hodnot vyplývají. Dále uvědomované postoje, které jsou společně vyznávány, ale také postoje podvědomé, postoje komunikací vyslovené a nevy-slovené, společné rysy chování, názory, pravidla, přesvědčení. Je to síť vztahů mezi lidmi ve firmě, která je charakterizovaná jako emocionální a systémová. Mimo zmíněné je firemní kultura také způsobem, jak je práce vykonávána a organizována. Jsou to představy o tom, jak se uplatňuje moc, jak dochází k řízení lidí a jejich případnému odměňování a také to, jak se s lidmi jedná.

²¹ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.9. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

²² Co to je firemní kultura a proč je důležité o ni pečovat? - SevenIN. SevenIN – SevenIN – Pomáháme rodinným firmám zdravě růst [online]. 2015.[cit. 2021-02-24].
Dostupné z: <https://www.sevenin.cz/blog/jak-na-firemni-kulturu-co-to-je-firemni-kultura-a-proc-je-dulezite-oi-pecovat>

Hovoří se také o tradicích organizace,²³ působení firmy a pracovníků navenek, vzájemných vztazích a v neposlední řadě také o tom, co v rámci organizace bývá považováno za klady a zápory, nebo jaká atmosféra zde panuje. Jako prvky, které firemní kultura obsahuje lze jmenovat **rituály**, kterými se rozumí činnosti společensky nezbytné a takové, které by neměly být podceňovanými (oslava výročí firmy, loučení firmy se zaměstnanci, schůze, plány atd.), **hodnoty** jakožto vědomí o tom, co je dobré a co nikoliv, **symboly** ve smyslu slangu místně používaného, způsobu oblékání či znaky, které se většinou nacházejí v prostorách firmy nebo v oficiálních materiálech a také **hrdinové**, kteří představují modely ideálního zaměstnance či manažera.^{24 25}

Edgar Schein, známý především po publikování organizačního modelu, tvrdí, že se kultura objevuje na třech stupních neboli úrovních. Nejhlubší úroveň výskytu kultury reprezentují předpoklady nebo snad názory klíčových osob, které do určité míry ovlivňují pohled na organizaci ostatních lidí a také předpoklady a postoje osob obecně. Střední stupeň je představován sdílenými hodnotami. Povrchová úroveň obsahuje kulturu, která se projevuje v tom, jak se jednotlivci a firmy chovají, ale projevuje se také na úrovni lidských výtvorů, tedy artefaktů, které mohou být zastoupeny například různými technologiemi nebo zařízeními.

Firemní kultura je faktorem, který ve firmě může působit motivačním nebo demotivačním způsobem, protože má vliv na kvalitu výkonu zaměstnanců, a to včetně všech výstupů a procesů. Má také vliv na klima firmy z hlediska psychologického a v neposlední řadě ovlivňuje v podstatě všechno, co se v dané organizaci děje, což může být v důsledku pozitivní či negativní, a to ve smyslu úspěchu či neúspěchu firmy jako celku.²⁶ Mohou existovat případy, kdy může být kultura firmy nezdravá, nedostatečně výrazná a také neuchopitelná, protože nemá pevné základy a nepromítá se do lidského chování, v takovém případě nemůže napomáhat v růstu firmě, ani lidem. Je tedy důležité o ni pečovat, stanovit jasně pevné základy, které jsou představovány posláním a vizí, proč daná organizace existuje, jaké principy uznává a také kam

²³ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.10,11. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

²⁴ Co to je firemní kultura a proč je důležité o ni pečovat? - SevenIN. SevenIN – SevenIN – Pomáháme rodinným firmám zdravě růst [online]. 2015.[cit. 2021-02-24].
Dostupné z: <https://www.sevenin.cz/blog/jak-na-firemni-kulturu-co-to-je-firemni-kultura-a-proc-je-dulezite-o-ni-pecovat>

²⁵ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.12. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

²⁶ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.11,12. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

vlastně směřuje. Podceňovanou oblastí v souvislosti s kulturou určité firmy bývá prostředí, ve kterém lidé pracují. Toto prostředí je v podstatě hmotnou stránkou firemní kultury, jejíž kvalita má jisté vlivy na to, jak spokojení a výkonní zaměstnanci jsou. Možnosti, jak zjistit silná a slabá místa této zmiňované kultury jsou různé, ale jako efektivní se zdají být rozhovory individuálního charakteru, dotazníky na bázi anonymity či workshopy.²⁷

²⁷ Co to je firemní kultura a proč je důležité o ni pečovat? - SevenIN. SevenIN – SevenIN – Pomáháme rodinným firmám zdravě růst [online]. 2015.[cit. 2021-02-24].

Dostupné z: <https://www.sevenin.cz/blog/jak-na-firemni-kulturu-co-to-je-firemni-kultura-a-proc-je-dulezite-omi-pecovat>

5 ETICKÉ KODEXY

Následující kapitola se věnuje etickým kodexům, a to zejména z hlediska obecného, které je podstatné pro následné vymezení a rozebrání etického kodexu zaměstnanců ve veřejné správě.

5.1 Pojem a význam etických kodexů

Obecně lze tedy říci, že se jedná o regulátor jakožto souhrn pravidel, norem a respektu k etice, který upravuje etické chování subjektů a je výsledkem nalézání adekvátního či optimálního ve smyslu takového chování. Měl by mít především preventivní funkci, a to například jako obrana proti korupci, skandálům atd., ale rozhodně by měl být také jakýmsi standardem, základem na úrovni zabezpečování alespoň minima etických pravidel v jednání a chování jednotlivců, nebo profese celkově či konkrétního odvětví. Etické kodexy by také měly tvořit prostředí pro úvahy nad významnými povinnostmi a posláním zaměstnanců (zajímavých osob) a zformovat jejich povědomí o zodpovědnosti obecně a zodpovědnosti, kterou tito zaměstnanci (zúčastněné osoby) sdílí v rámci dané firmy či subjektu.

Existují různé typy kodexů, a to podle toho o jaký subjekt se jedná. Je rozlišováno mezi kodexy odvětvovými v souvislosti například s bankovníctvím, poštou nebo třeba pojišťovnictvím, kodexy profesními, kde lze hovořit o lékařích, právnících, nebo učitelích apod. a v neposlední řadě je třeba zmínit kodex podnikový, který působí jako regulátor uvnitř konkrétního jednotlivého podniku.²⁸

Zejména posledně zmíněný kodex je nástroj, který stanovuje zásady a pravidla, kterým by měla odpovídat především jednání činěná ze strany zaměstnanců, ale také aktivity podniku (firmy, organizace) celkově. Jedná se o pravidla etického charakteru uspořádaná do souboru, která plynou z principů a hodnot dané organizace a stanovují úroveň v souvislosti s profesionálním jednáním. Jednotlivá pravidla a ustanovení v kodexu etiky obsažená prosazují chování v souladu s etikou a napomáhají ke zvyšování úrovně prostředí daného podniku a samo sebou také celého prostředí v rámci podnikání, bude-li tedy hovořeno o podnikatelské etice.

²⁸ NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Str.18. Vyd.1. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.

5.2 Přínosy a klady etických kodexů

Otázkou může být, proč kodex etických pravidel přijímat. Jsou uváděny zejména tyto důvody:

- „*Kodex vymezuje hranice žádoucího chování pro pracovníky firmy i subjekty mimo organizaci.*“
- „*Usnadňuje rozhodování,*“
- „*Může být kritériem, podle kterého je organizace posuzována*“
- „*Závazek dodržovat stanovené principy zvyšuje důvěryhodnost organizace*“²⁹

Je-li rozebírán přínos etického kodexu obecně, je možné tento označit jako vymezení chování, které je žádoucí a formou stanovení jistých hranic přímo zamezuje zaměstnancům, aby si před svojí osobou odůvodňovali eticky nepřijatelné chování či jednání jako takové, které přijatelné je. Pokud určitý subjekt písemný etický kodex vlastní, jedná se o znak úsilí respektovat a přijímat etické postupy, které dává najevo vně. Zásady, které jsou vymezené jednoznačným způsobem regulují zaměstnance a jejich chování. V případech, kdy se zaměstnanci střetnou s nabídkami nepřijatelnými, etické kodexy tvoří prostor, ve kterém právě v těchto momentech dochází k uplatňování zmíněných etických postupů. Média a veřejnost pak mohou dodržování těchto postupů a vymezených hranic ve smyslu etického chování hodnotit zvenčí.³⁰

Existuje ale mnohem více důvodů, proč etický kodex přijímat. Zejména v souvislosti s podnikovým etickým kodexem existuje řada kladů, na kterých se v rámci jedné z diskusí usnesla řada manažerů, správních rad a prezidentů společností. Tyto klady a přínosy etických kodexů uvádějí ve svém díle Jiří Bláha a Zdenek Dytrt na základě práce Manleyho z roku 1991. Mezi tyto zmíněné přínosy lze příkladně řadit fakt, že kodexy upevňují vhodné jednání, stanovují pravidla a opatření, která mají za úkol eliminovat činnosti nevhodné a také směřují k orientaci organizace na strategii dlouhodobou. Kodexy také napomáhají zaměstnancům a mana-

²⁹ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.86. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

³⁰ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.65.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

žerům sdílet hodnoty, které jsou pro ně společnými. Kodexy jsou nápomocnými v oblasti zvýšení úrovně pracovní morálky, loajality, hrdosti pracovníků, srozumitelnosti cílů a záměrů organizace a také, jak tyto záměry realizovat. Hovoří se také o čestnosti, otevřenosti nebo pravdivosti, které jsou v důsledku působení etického kodexu zvyšovány v rámci komunikace uvnitř podniku. Lze ještě například uvést význam etického kodexu jako příručky správného jednání osob organizace a tím posilované kultury firmy.³¹

5.3 Tvorba etických kodexů

V souvislosti s tvořením etických kodexů je třeba zmínit otázky a záležitosti, které by měly být zváženy. Jsou to zejména tyto:

- Otázka účelu kodexu, který je tvořen jakožto kodex nový.
- Otázka reálné nutnosti tento kodex etiky vytvořit.
- Otázka osob, které do procesu tvoření etického kodexu zapojit a jakým způsobem.
- Otázka souladu v kodexu vymezených zásad s praxí každodenního života.
- Otázka zajištění podpory a široké obeznámenosti principů etiky.
- Otázka postihu a následků v případě porušení zásad uvedených v etickém kodexu.³²

³¹ MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Str.89. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

³² DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.65,66.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

6 ETIKA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

6.1 Etika ve veřejné správě

Etické požadavky napomáhají k zabezpečení principu demokratického právního státu v souvislosti s činností veřejné správy na straně jedné, ale také se vztahují na nezbytnost, která se týká efektivity v oblasti veřejné správy. Pokud by docházelo k absenci či nedostatku etiky v rámci veřejné správy, bude to mít negativní dopady právě na zmíněnou výkonnost, tedy efektivitu v širší i užší rovině. V širší rovině zejména na to, jak účinně budou naplňovány stanovené úkoly a cíle a v užší rovině mohou být zmíněny negativní dopady ekonomického charakteru. Chování, které nesplňuje etická pravidla poškozují a činí méně věrohodné nejen hodnoty demokracie a právního státu, ale má také negativní vliv v rovinách ekonomických v rámci společnosti. Dokázat fakt, že mají etická pravidla na výkon veřejné správy určitý vliv je možné s ohledem na vytrvalý zájem ze strany mezinárodních organizací, které se tématům podpory integrity zaměstnanců veřejné správy a prosazování etiky věnují. Lze uvést například Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) či Organizaci spojených národů (OSN), Radu Evropy a další.³³

Je obecně možné uvést dva přístupy, jak se potýkat se zdokonalením toho, jak se veřejná správa chová. V případě prvního ze dvou přístupů je hovořeno o motivaci a podpoře chování, které je vyžadováno, než aby docházelo k trestání nedostatků a případných chyb. Druhý z přístupů stanovuje přísné mechanismy kontroly, pravidla velice detailní a správní postupy. Zabývá se tedy tím, co je pro zaměstnance nežádoucí, co a jakým způsobem má provádět. V souvislosti s udržením a zvyšováním úrovně etického chování úředníků veřejných se zmiňují základní způsoby, kterými je možné takového zdokonalování docílit, a to je především dostatečné vzdělávání před tím, než zaměstnanec do veřejné služby vůbec nastoupí a následné školení v rámci zaměstnání. Dále určitý vliv role modelového charakteru pracovníků nadřízených a v neposlední řadě také ono přijímání psaných pravidel, tedy etických kodexů zaměstnanců ve veřejné správě.³⁴ Etiku ve veřejné správě, a především její naplňování je žádoucí a nutné hlídat, sledovat, hodnotit a především prosazovat. Existuje škála nástrojů, které negativní jevy, kterými

³³ SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. Str. 138. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

³⁴ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.57,58,59.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

může být například korupce jakožto chování neetické, napomáhají eliminovat a regulovat. Na druhé straně se tyto nástroje snaží o podporu jevů potřebných. Těmito zmíněnými nástroji se zabývá etická infrastruktura, která se skládá ze tří podstatných částí definovaných Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Jedná se o veřejnou správu a její formalizovanou a institucionalizovanou kontrolu, která by měla mít k dispozici právní nástroje, a to především sankčního charakteru. Jiná kontrola by měla přicházet ze strany společnosti. Další částí etické infrastruktury je tzv. *leadership*, tedy vedení ve smyslu etickém, které by zajišťovalo chování v souladu s etickými pravidly ze strany úředníků na vedoucích pozicích a také politiků, a to například způsobem, který by dal vzniknout etickému kodexu. V neposlední řadě je nutné jakožto jednu z hlavních částí jmenovat management, tedy řízení v souvislosti s etikou. V tomto případě jde o potřebu včleňovat etická pravidla a požadavek na jejich naplňování přímo do oblasti řídicích prací, a to jako její součást. Může se jednat jmenovitě o kontrolu zachování etiky a etického chování u podřízených pracovníků či vytváření různých center za účelem poskytování poradenství v oblasti situací náročných pro úředníky.³⁵

Otázkou může být, proč etiku vůbec do veřejné správy zavádět, tedy aplikovat a v organizační praxi ji plánovitě rozvíjet. Důvody pro implementaci etiky jsou různé, ale často se hovoří o faktu nemožnosti práva absolutně a detailně poskytovat vysvětlení a odpovědi na veškerou otázku, protože existuje celá řada problematik a situací. V takovém případě je zde prostor, který může být vyplněn etikou. Dalším důvodem je narůstající tlak na veřejnou správu ve smyslu dodržování pravidel etiky a odpovědnosti ve společnosti. Zejména tedy přístup odpovědnosti je v rámci poskytování služeb veřejné správy významnou hodnotou. Způsob jednání a chování daného subjektu navenek, či jeho působení vůči ostatním může mít jistý význam a vliv na jeho pozici a výsledky. Jako jisté nástroje, kterými je etika v rámci

organizace implementována mohou být uvedeny například etické kodexy, jiné kodexy chování, etický audit nebo také samotná výchova jednání v souladu s etikou.³⁶

Sebevíc detailní či přísnější právní regulace sama o sobě není způsobilá zamezit negativním jevům a veřejná správa by tedy měla mít pravidla, která odráží poptávku společnosti po odpovědnosti, efektivitě, transparentnosti a také demokratičnosti. Normy právní a pravidla

³⁵ SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. Str. 141, 142. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

³⁶ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.59,60.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

etická mohou mít pozitivní vliv na kvalitu veřejné správy, a to zejména pokud jsou v jistém vzájemném souladu.³⁷

6.1.1 Možné vlivy na chování a jednání úředníka

Chování, jednání a působení úředníků je alfou a omegou, pokud je rozebírána etika ve veřejné správě. Existuje mnoho faktorů, které se zde odráží a které je třeba alespoň příkladem zmínit. To, jakým způsobem osoby působí na okolní svět je v podstatě jistým úhrnem několika bodů. Například to, jak osoba přistupuje k sobě samé, k ostatním osobám a životu jako celku. Dále se může jednat o kvalitužití, prožitky, zdravotní stav, nálady, požadavky, touhy či okolní prostředí ve kterém se osoba nachází, žije nebo žila v minulosti. Významným faktorem je také komunikace, k níž se vztahuje několik otázek a problémů. Tento problém může být zejména nesoulad verbálního a neverbálního vyjadřování, tedy odchylka mezi tím, co člověk říká a tím, co vyjadřuje jinak než slovy. V takovém případě je daná osoba již na podstatný první dojem nedůvěryhodná a těžko s ní nalézt přijatelné řešení pro všechny zainteresované strany, které s ní jednají. Dalším problémem je naučené a nepřirozené vystupování, které může být důsledkem nejrůznějších kurzů, které se zaměřují například na jednání manažerů či jiných vedoucích pozic. Osoba tedy dokonale koriguje své emoce navenek, ale ve skutečnosti chybí jistota a dochází zde ke strachu být sám sebou, což může zapříčinit větší vnitřní choulostivost. Toto stereotypní jednání a naučené fráze, které si lidé v různých funkcích vyměňují je neefektivní, protože opravdu důležité jsou reálné prožitky. Je možné se setkat s jednáním, které je nejasné a není přesné patrné, co je jeho obsahem a dochází tak k přetvárkám, lžím a odkládáním problémů. Někdy bývají fráze vyjadřovány povrchní zdvořilostí, kde však ta skutečná zdvořilost absentuje. Právě tuto formu jednání je možné najít mezi úředníky. Skutečné výsledky mohou být patrné v případě přímého a seriózního jednání, kde se sdělují věci takové, jaké skutečně jsou. To posiluje sebevědomí jedince a značí to jistou úctu k osobám. Základem pro úspěch je také snaha vyvarovat se dříve prožitým negativním zkušenostem, které jsou ovšem významné pro možnost posunout se na vyšší úroveň. Je také důležité vnímat a uvědomovat si vlastní chování, jeho důvod a pocit, který v souvislosti s tímto konkrétním chováním či jednáním osoba má. Rozvoj vlastní osoby a percepce chování druhých je taktéž podstatná.³⁸

³⁷SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. Str. 139. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

³⁸FILIPOVÁ, Miroslava. *Co ovlivňuje chování a jednání (i úředníka)*. In: Moderniobec.cz. [online]. Brno: Profi Press, 2002. [cit. 2021-02-18].
Dostupný z: <https://www.moderniobec.cz/co-ovlivnuje-chovani-a-jednani-i-urednika/>

6.2 Etický kodex ve veřejné správě

V předchozích kapitolách došlo k objasnění pojmu etického kodexu jako takového a nyní je třeba zaobírat se přímo etickým kodexem v souvislosti s veřejnou správou jakožto hlavním předmětem bakalářské práce.

Přijmout etická pravidla na úrovni veřejné správy je tím jednodušším krokem, který může být realizován okamžitě, tedy jednorázově. Druhým krokem je jejich realizace a zejména zabezpečení jejich funkčnosti, což je proces dlouhodobého charakteru. Etika v činnosti veřejné správy je vymezena a omezena ze strany vlastních zdrojů a dále pak jejími adresáty. Zdokonaňování tohoto prostředí musí být tedy vzájemné. Etické kodexy jsou určitým důsledkem tlaku ze strany veřejnosti a občanů na větší efektivitu, odpovědnost, a především uplatňování etických pravidel veřejných úředníků.

Etický kodex napomáhá zabezpečovat soulad činností každodenního života v rámci jednotlivých úseků veřejné správy a samo sebou i jednání ze strany jejich zaměstnanců s předem stanovenými a vymezenými zásadami. Jedná se o jakýsi prostředek prosazování etických pravidel, která mají zajistit chování a případné rozhodování v souladu s etikou, který tímto zvyšuje a zlepšuje úroveň veřejné správy jako celku. Pokud dojde k podepsání či přihlášení se k obdobnému kodexu etických pravidel, jednotlivá osoba či celý úsek v rámci veřejné správy se tímto zaváže respektovat a dodržovat postupy, které jsou s tímto kodexem ve shodě. I když se na tento kodex nenahlíží z hlediska právní normy, postihy jsou možné (viz. kapitola o vztahu etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě s právními předpisy).³⁹

Základní etické hodnoty, které se v etických kodexech vyskytují většinou bývají pro moderní právní státy totožné či obdobné. Několikrát výše zmiňovaná Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) vypracovala souhrn těchto základních hodnot, které se v etických kodexech opakovaně objevují. Jsou to tyto: legalita, odpovědnost, transparentnost, efektivita, rovnost, integrita, spravedlnost a nestrannost.⁴⁰ Důležité je zmínit také určitá další doporučení OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) v souvislosti s uplatňováním etiky ve sféře veřejné. Jedná se celkem o dvanáct principů, kterými jsou:

³⁹ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.61,67.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

⁴⁰ SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. Str. 140. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

- „Etické standardy pro veřejnou službu musejí být jasné.“
- „Etické standardy musí být zakotveny v právu.“
- „Veřejní úředníci musejí mít k dispozici etické vedení.“
- *Veřejní úředníci musejí znát svá práva a povinnosti, jsou-li vystaveni provinění.“*
- „Politická angažovanost ve prospěch etiky musí posilovat etické chování veřejných úředníků.“
- „Rozhodovací proces musí být transparentní a otevřený kontrole.“
- „Musí být jasná pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.“
- „Manažeři se musejí chovat eticky a podporovat etické chování.“
- „Řídící politika, postupy a praxe musí podporovat etické chování.“
- „Podmínky veřejné služby a řízení lidských zdrojů musí podporovat etické chování.“
- „Veřejná správa musí disponovat adekvátními mechanismy odpovědnosti.“
- „Musí existovat vhodné postupy a sankce za nesprávné chování.“⁴¹

⁴¹ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.62,63,64,66.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

6.3 Kritika a cíle etických kodexů ve veřejné správě

Přes různé přínosy a klady zde existují názory, které jsou ve vztahu k etickým kodexům kritické. Jedním z nich je takový, který řeší problematiku tvorby etických kodexů až jako následek předcházejících obav, které pramenily z neetického chování ze strany společnosti jako takové. Nejvhodnější doba pro zamýšlení se nad tvorbou a případnou implementací kodexu etiky je právě naopak doba klidu a v případě absence krize. Právě v takovém klidnějším období je možné zapojení zaměstnanců do samé tvorby, což jim napomáhá lépe chápat kodex etických pravidel obsahově.

Mimo jiné je uváděno šest bodů (tzv. „*smrtebných hříchů*“) definovaných Peterem Druckerem, které jsou veřejné správě vytýkány, a právě těmito body je třeba se vyhnout a vyvarovat v případě implementace etických kodexů. Jedná se především o stanovení cílů a úkolů, které nejsou specifikovatelné a jasné, dále o nevěli učit se ze svých vlastních předchozích zkušeností či poskytnuté zpětné vazby a nevěnovat se programům, které nejsou účelné. Také je uváděno nezachování priorit a konání mnoha věcí ve stejnou dobu, prosazování své neústupnosti namísto experimentům či upřednostňování nadbytku před kompetentností.

Existuje ale mnohem jednoznačnější kritika v podobě námitek rozdělených do dvou skupin, kdy první námitka je založená na kritice etických kodexů jakožto nadbytečnosti a nepotřebnosti zmíněných z důvodu postačujícího rámce, který tvoří zákony a tyto kodexy mohou tedy chování společnosti a veřejné správy ovlivnit pouze nepatrným způsobem (více v kapitole o vztahu etických kodexů k právním předpisům). Druhá připomínka avizuje, že existuje lepší varianta, jak zabezpečit morální integritu činnosti člověka, a to dokonce na všech stupních a v rámci veškerých sfér jeho působení, či konání. Touto kritikou kodexů předestíranou námitkou je fakt, že chování lidí je determinováno samotným osvojováním si základních hodnot již v dětství, nikoliv sepsanými kodexy. Řada z těchto kritiků také apeluje na to, že tyto kodexy podřívají právo člověka v rámci zaměstnání zaujmout morální postoj. Podstatou takové připomínky je tedy prosté spolehnutí se na pracovníky, že se budou chovat a jednat v souladu etikou. Ačkoli se takový předpoklad může jevit jako úctyhodný, ve skutečnosti se neshoduje s realitou. Spoléhat se na to, zda výchova dítěte v rámci rodiny či školy tohoto jedince vedla k morálnímu chování, či nikoliv tedy nelze. Je naopak nutné upozornit na nutnost existence závazných a uznaných norem, které mají za úkol sjednotit etickou kulturu na všech úrovních veřejné správy a zamezit nemorálním úsudkům ze strany zaměstnanců a jednáním v rozporu s etickým postojem, který prosazuje stát v oblasti veřejné správy. Pokud etika ve veřejné správě není dostatečně

jasná a zřetelná, dochází pak k náhradě chybějících etických pravidel vlastními úsudky. Čím je tedy daný kodex detailnější, tím více napomáhá pracovníkům v každodenním rozhodování.

Právě vnímání etického kodexu jako jistého vodítka pro pracovníky ve veřejné správě je významné pro pochopení cílů, které tyto kodexy mají naplňovat. Jedním z cílů je napomáhání k omezení příliš osobních a nesoudržných rozhodování, a to v různých oblastech veřejné správy.⁴² Etické kodexy by tedy měly být skutečnými pomocníky úředníků ve veřejné správě, a nejen pouhým prohlášením, které je příliš obecné. Měly by problematiku konkretizovat a dále rozvinout.⁴³

Josef Dolista a Roman Ježek ve své publikaci zaměřené přímo na etiku ve veřejné správě a samo sebou i příslušné kodexy etických pravidel uvádí jejich základní cíle, které jsou doslovně následující:

- „Zlepšují vnímání dané činnosti veřejností.“
- „Napomáhají vytvářet příznivé pracovní klima.“
- „Zvětšují výkonnost organizace a její odbornou úroveň“
- „Napomáhají dobré a otevřené komunikaci.“
- „Zabraňují nadřizeným, aby po podřízených požadovali nesprávné jednání.“
- „Jsou důležitým předpokladem účinného vedení. Dosahování vysokého standardu v jednání řídicích pracovníků velmi pozitivně ovlivňuje ostatní zaměstnance.“
- „Mohou být katalyzátorem pozitivních změn.“
- „Zvyšují loajalitu zaměstnanců, hrdost být zaměstnancem daného sektoru a usnadňují tak získávání vysoce kvalitních pracovníků.“
- „Jsou i ochranou organizace při obvinění z neetického jednání či porušení zákona. Demonstrují snahu organizace jednat v souladu s platnými a dobrými mravy.“⁴⁴

⁴² DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.61,67.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

⁴³ SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. Str. 140. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

⁴⁴ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.66,67.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

6.4 Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě

Poslední kapitola teoretické části se věnuje Etickému kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě jakožto konkrétnímu usnesení vlády a zejména pak jeho závaznosti, významu, obsahu a vztahu k právním předpisům.

6.4.1 Význam a obsah

V minulosti existovalo usnesení vlády č.270 tzv. Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě ze dne 21. března 2001, který byl ovšem zrušen schváleným usnesením vlády ze dne 9. května 2012 č 331, tedy Etickým kodexem úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě, který bude dále rozebírán.

Tento kodex je dokumentem, který má být určitým vzorem. Musel být brán v potaz při vytváření vlastního etického kodexu jakožto svého vnitřního předpisu ze strany členů vlády, vedoucích ústředních správních úřadů a jiných správních úřadů. Starostům, primátorům a hejmanům v souvislosti s územními samosprávnými celky bylo vytvoření etického kodexu v souladu s tímto vzorem doporučeno.⁴⁵ Z toho lze vyvodit fakt, že etické kodexy v rámci obcí a krajů se mohou lišit a existují tedy různé podoby těchto kodexů ve vztahu právě k jednotlivým základním i vyšším územním samosprávným celkům.

Toto zmíněné usnesení vlády, tedy Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě obsahuje základní principy a standardy, které by neměly být při činnosti opomíjenými ze strany zaměstnanců veřejné moci. Má se tedy jednat o obecně platné principy.⁴⁶ Je tedy více než žádoucí uvést stručným způsobem obsah tohoto usnesení.

⁴⁵ Ministerstvo vnitra. Poskytnutí informací – Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. *Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014*: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014 [online]. Praha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2021-03-12]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>

⁴⁶ Ministerstvo vnitra. Poskytnutí informací – Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. *Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014*: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014 [online]. Praha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2021-03-12]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>

Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě obsahuje preambuli a celkem 14 článků s následujícími názvy:

- Zákonnost (článek 1)
- Rozhodování (článek 2)
- Profesionalita (článek 3)
- Nestrannost (článek 4)
- Rychlost a efektivita (článek 5)
- Střet zájmů (článek 6)
- Korupce (článek 7)
- Nakládání se svěřenými prostředky (článek 8)
- Mlčenlivost (článek 9)
- Informování veřejnosti (článek 10)
- Veřejná činnost (článek 11)
- Reprezentace (článek 12)
- Uplatnitelnost a vymahatelnost (článek 13)
- Závěrečná ustanovení (článek 14)

Preambule se stručně řečeno věnuje vymezení základního smyslu a účelu kodexu a určitým způsobem apeluje na dodržování povinností úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Článek 1 se týká především nutnosti souladu činnosti a plnění úkolů se zákony, ústavním pořádkem, jinými právními předpisy, ale také s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána a samozřejmě také s právem Evropské unie. Dále řeší soulad plněných úkolů úředníky a zaměstnanci veřejné správy se svěřenou pravomocí, kterou orgánu veřejné správy přiznává zákon a také s účelem této svěřené pravomoci. Článek 2 se týká problematiky rozhodování, kdy má zaměstnanec veřejné správy brát v potaz nejpříznivější řešení, a to s ohledem na veřejný zájem. V článku 3 je rozebírán výkon veřejné správy jakožto služby veřejnosti na odborné a také vysoké úrovni. Zaměstnanci veřejné správy by si měli tuto úroveň prohlubovat studiem a činit tak průběžně. V článku 4 se klade důraz na objektivní a nestranné rozhodování a zákaz preferování vlastních či skupinových zájmů nad zájmem veřejným. Zaměstnanec a úředník veřejné správy se nesmí nechat ovlivnit vtahy, které k určitým osobám a jednotlivcům chová, ať už jsou to vztahy negativní či pozitivní. Článek s číslem 5 varuje před vznikem zbytečných nákladů a apeluje na včasné a zodpovědné plnění pracovních povinností a záležitostí. Úředník a zaměstnanec by se měl vyvarovat situacím, kdy by mohlo dojít ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho funkčním zařazením, které zastává, a to tak, jak je psáno v článku 6.

Článek 7 se věnuje korupci, tedy darům a jiným zvýhodněním, která jsou určena pro úředníky a zaměstnance veřejné správy za účelem jejich upuštění od objektivního a nestranného rozhodování a hodnocení. Přijímání či vyžadování těchto darů a zvýhodnění se tedy tímto článkem zakazuje. Článek 8 pak zdůrazňuje nutnost zajištění maximálně efektivního a ekonomického spravování a také hospodárného a efektivního nakládání se svěřenými prostředky ze strany úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Podle článku 9 by měl zaměstnanec veřejné správy uchovávat v tajnosti takové skutečnosti, o kterých se dozvěděl v rámci plnění úkolů veřejné správy, které by mohly mít za důsledek ohrožení či přímo poškození činnosti zaměstnavatele. Zaměstnanec veřejné správy poskytuje při své činnosti v rámci veřejné správy informace, které jsou úplné a pravdivé, tak to stanoví článek 10. V článku 11 se odkazuje na soukromý život zaměstnance veřejné správy, ve kterém by se měl vyhnout takovému chování a jednání, které by mohlo snížit důvěryhodnost veřejné správy a tím tak negativně ovlivnit pohled veřejnosti. Článek 12 se týká reprezentace, která mimo jiné souvisí se zvolením adekvátního oděvu ve vztahu k pozici zaměstnance veřejné správy a vážnosti úřadu. Článek 13, který rozebírá uplatnitelnost a vymahatelnost bude více rozebrán v kapitole o vztahu etického kodexu s jinými právními předpisy. Konečný článek 14 jsou závěrečná ustanovení, která zejména odkazují na dodržování etických zásad. Jejich nedodržení totiž znamená absenci profesionality a cti úředníka a zaměstnance veřejné správy.⁴⁷

6.4.2 Závaznost a vztah k právním předpisům

Zejména v kapitole, která se týká kritiky etických kodexů lze nalézt názory, které predestinují jejich určitou nadbytečnost, a to z důvodu existence zákonů a právních předpisů. Jak již bylo v práci několikrát avizováno, právní řád a v něm obsažené zákony a právní předpisy, tedy právo obecně nemůže prosazovat veškeré mravní normy. To není jeho účelem.⁴⁸ Co se týká závaznosti etických kodexů ve veřejné správě je jasné, že na ně není možné nahlížet jako na právní normu. Konkrétně například Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě zdůrazňuje jistá pravidla a zásady, které by měly být v souvislosti s činností veřejné správy zachovány. Řada ustanovení, která se v tomto kodexu nachází je také obsažena v jiných

⁴⁷ Usnesení vlády České republiky ze dne 9. května 2012 č. 331. *Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě*.

⁴⁸ DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. Str.69.1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

právních předpisech, které jsou pro zaměstnance veřejné správy samozřejmě závazné a musí se jimi řídit.

Konkrétní ustanovení kodexu mohou ale velice často do některých právních norem přesahovat, a to znamená, že dodržení takové normy je vynutitelné. Jako příklad lze zmínit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V článku 13 Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě přímo stojí: „*Kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a pracovním řádu. Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.*“⁴⁹ Dalšími právními předpisy, které jsou pro zaměstnance ve veřejné správě závazné jsou například zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, který se zabývá především problematikou pracovního poměru úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání.⁵⁰ Dalším důležitým právním předpisem je zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který upravuje mimo jiné právní poměry státních zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonají státní správu.⁵¹

⁴⁹ Ministerstvo vnitra. Poskytnutí informací – Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014 [online]. Praha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2021-03-12]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>

⁵⁰ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

⁵¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

PRAKTICKÁ ČÁST

7 PRŮZKUM VLIVU ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU

7.1 Představení průzkumu a stanovení hlavních a vedlejších cílů

Jak již z názvu bakalářské práce vyplývá, hlavním předmětem je vliv etického kodexu zaměstnanců ve veřejné správě na firemní kulturu. V teoretické části došlo k jistému vymezení pojmů, které se k dané problematice vztahují, nicméně pouze v praxi je možné zjistit, zda je etický kodex s firemní kulturou opravdu spjat. Právě onen několikrát zmiňovaný vliv etického kodexu zaměstnanců ve veřejné správě na firemní kulturu je tedy zásadním a hlavním cílem, na kterém je celý průzkum založen. Je potřeba zjistit, co si o této problematice myslí respondenti a jak ní přistupují.

Vedle vymezeného hlavního cíle existuje i řada vedlejších, které se výrazně pojí k tématu. Dalším cílem je zjistit, zda respondenti pokládají vůbec existenci etického kodexu ve veřejné správě za významnou, či nikoliv, zda podle nich tento kodex obsahuje vše podstatné nebo je třeba něco doplnit. Také je podstatné si ověřit, zda vůbec vědí, co je jeho obsahem. Dále je vhodné zjistit, zda jsou respondenti spokojeni s firemní kulturou na pracovišti, jestli mají případně jisté nápady na její zlepšení a jak si představují firemní kulturu bez etického kodexu. Posledním cílem je odhalit další možné faktory, které dle respondentů firemní kulturu ovlivňují.

7.2 Charakteristika dotazníku a jeho respondentů

Jelikož je v této bakalářské práci neustále zmiňován etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě, jsou to právě zaměstnanci veřejné správy, kteří se stali respondenty tohoto průzkumu. Průzkum byl prováděn na základě dotazníkového šetření, které probíhalo první týden v březnu 2021 v rámci České republiky. Byl použit anonymní online dotazník vytvořený prostřednictvím webové služby s názvem Survio. Dotazník obsahuje celkem 11 otázek, které jsou z větší části uzavřené. Otevřené otázky jsou zde pouze 3 a jsou založené na bázi dobrovolnosti, a to především z důvodu větší časové náročnosti (celé znění dotazníku je možné nalézt v přílohách jako přílohu č.2). Otevřené otázky jsou spíše doplňkové, které mají za účel poskytnout komplexnější náhled do názorů a postojů respondentů v rámci probíraného tématu. Jak již bylo předestřeno, respondenty daného dotazníku jsou zaměstnanci veřejné správy v rámci celé České republiky. Odkaz na zhotovený online dotazník a pokorná žádost o vyplnění byla prostřednictvím emailové schránky zaslána do obecních, městských, krajských úřadů a magistrátů napříč všemi kraji. Konkrétně lze jmenovat tato města/obce/statutární města: Aš, Beroun, Blovice, Brno, Česká Lípa, České Budějovice, Český Krumlov, Dačice, Děčín, Domažlice, Frýdek-Místek, Horažďovice, Horšovský Týn, Hradec Králové, Cheb, Chrudim, Jablonec nad Nisou, Jihlava, Jindřichův Hradec, Karlovy Vary, Kladno, Klatovy, Kroměříž, Kutná Hora, Lanškroun, Liberec, Litoměřice, Litvínov, Louny, Mariánské Lázně, Most, Nepomuk, Olomouc, Ostrava, Pardubice, Pelhřimov, Plzeň, Praha, Prostějov, Přeštice, Sokolov, Starý Plzenec, Stod, Stříbro, Sušice, Svitavy, Šumperk, Tachov, Tábor, Telč, Teplice, Třeboň, Třinec, Valašské Meziříčí, Vejprnice, Vysoké Mýto, Zlín, Znojmo, Žďár nad Sázavou. Celkem bylo osloveno 60 měst/obcí/statutárních měst, aby se zúčastnily (respektive jejich zaměstnanci a úředníci v oboru veřejná správa) vyplňování, a tím napomohly k výzkumu. Kontakty v podobě emailových adres byly čerpány prostřednictvím elektronického portálu územních samospráv s názvem epusa.⁵²

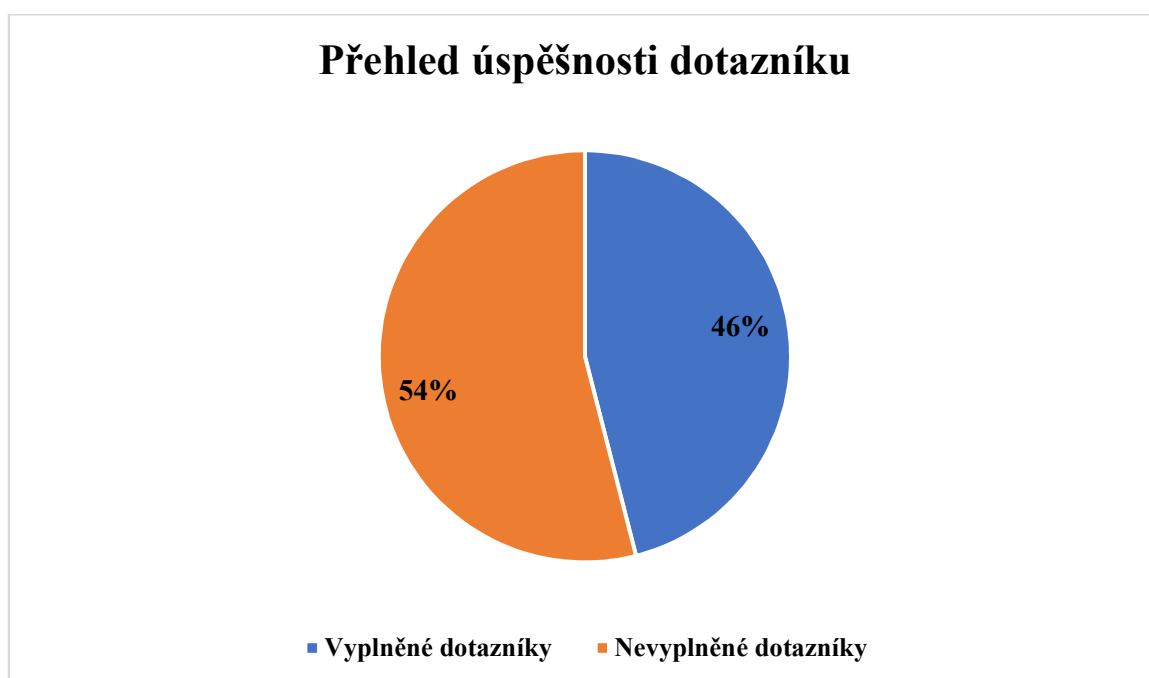
⁵² EPUSA: e-porál územních samospráv [online]. Asociace krajů ČR, Marbes consulting, 2003 [cit. 2021-03-13] Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?sessID=0&platnost_k=&jazyk=cz

7.3 Parametry výzkumu a stanovení hypotéz

7.3.1 Parametry výzkumu a přehled úspěšnosti dotazníku

Celkový počet návštěv daného dotazníku činil 217. Celkový počet zodpovězených, tedy vyplněných dotazníků činil 100, úspěšnost vyplnění byla tedy 46 %. Je jisté, že čím více respondentů dotazník vyplní, tím se automaticky naskytne mnohem širší pohled na věc v rámci výzkumu, nicméně 100 respondentů v relativně krátkém časovém období jednoho týdne je uspokojivé číslo, ze kterého již lze dospět k jistým výsledkům širšího charakteru.

Graf 1 – Přehled úspěšnosti dotazníku



Tabulka 1 – Přehled úspěšnosti dotazníku

Počet návštěv dotazníku	217	100 %
Vyplněné dotazníky	100	46 %
Nevyplněné dotazníky	117	54 %

Graf 1 a tabulka 1 – vlastní zpracování

7.3.2 Stanovení hypotéz

Aby bylo možné naplnit hlavní i vedlejší cíle praktické části, je nutné stanovit určité hypotézy, které budou verifikovány, či falzifikovány na základě shrnutí výsledků výzkumu, tedy zodpovězených otázek mířících na určité oblasti v souvislosti s tématem. Stanovené hypotézy jsou tedy takové:

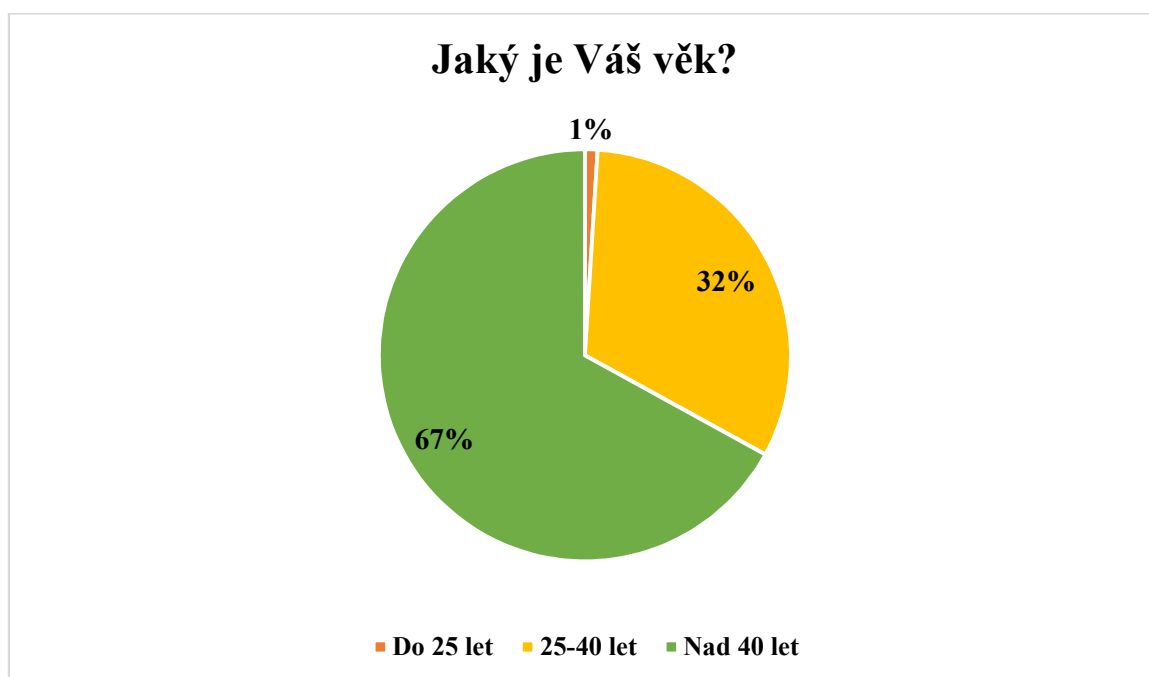
- 1. Pro většinu zaměstnanců veřejné správy je etický kodex v rámci jejich instituce podstatným dokumentem.**
- 2. Většina zaměstnanců veřejné správy nedokáže reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci jejich instituce) bez toho, aniž by se do něj podívali.**
- 3. Většina zaměstnanců veřejné správy se domnívá, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci jejich instituce) obsahuje vše podstatné a není tak potřeba nic doplnit.**
- 4. Většina zaměstnanců veřejné správy se domnívá, že má etický kodex vliv na firemní kulturu.**
- 5. Většina zaměstnanců veřejné správy je spokojena s firemní kulturou v rámci jejich instituce.**
- 6. Většinu zaměstnanců veřejné správy nenapadá nic, čím by se firemní kultura jejich instituce dala zlepšit.**

7.4 Výsledky výzkumu

Nyní je potřeba demonstrovat výsledky, ke kterým dotazníkové šetření dospělo, a to formou grafů a tabulek.

7.4.1 Výsledky uzavřených otázek

Graf 2 – Jaký je Váš věk?



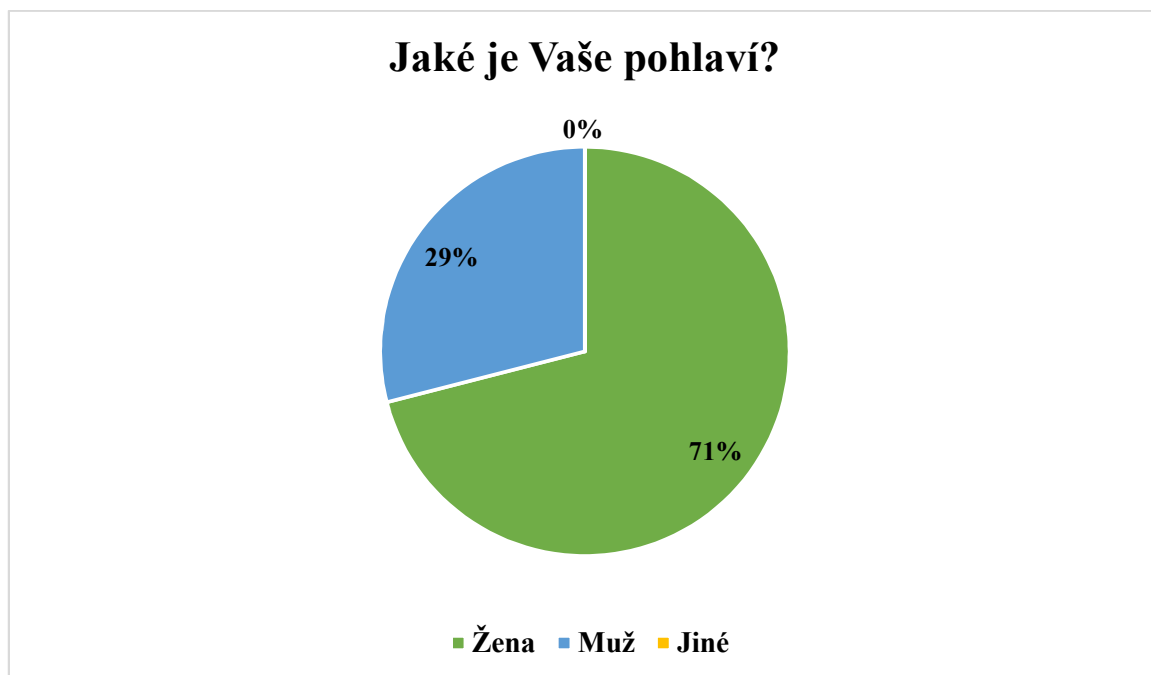
Tabulka 2 – Jaký je Váš věk?

Možnosti odpovědi	Počet responzí	Podíl
Do 25 let	1	1 %
25-40 let	32	32 %
Nad 40 let	67	67 %

Graf 2 a tabulka 2 – vlastní zpracování

Otázka věku je v případě dotazníkového šetření celkem typická a je uváděna skoro vždy. Důvodem je požadavek určitého přehledu, ve kterých věkových kategoriích se respondenti nachází. Je to spíše doplňující otázka, která je uváděna pro určitou představu. První uvedená věková kategorie je do 25 let, kde je pouze jedna responze. Je celkem překvapující, že počet odpovědí je v této kategorii až tak nízký, nicméně v dnešní době je to nejspíše dáno stále delší dobou studia. V kategorii 25-40 let se nachází 32 responzí a v poslední kategorii nad 40 let je responzí vůbec nejvíce, a to 67.

Graf 3 – Jaké je Vaše pohlaví?



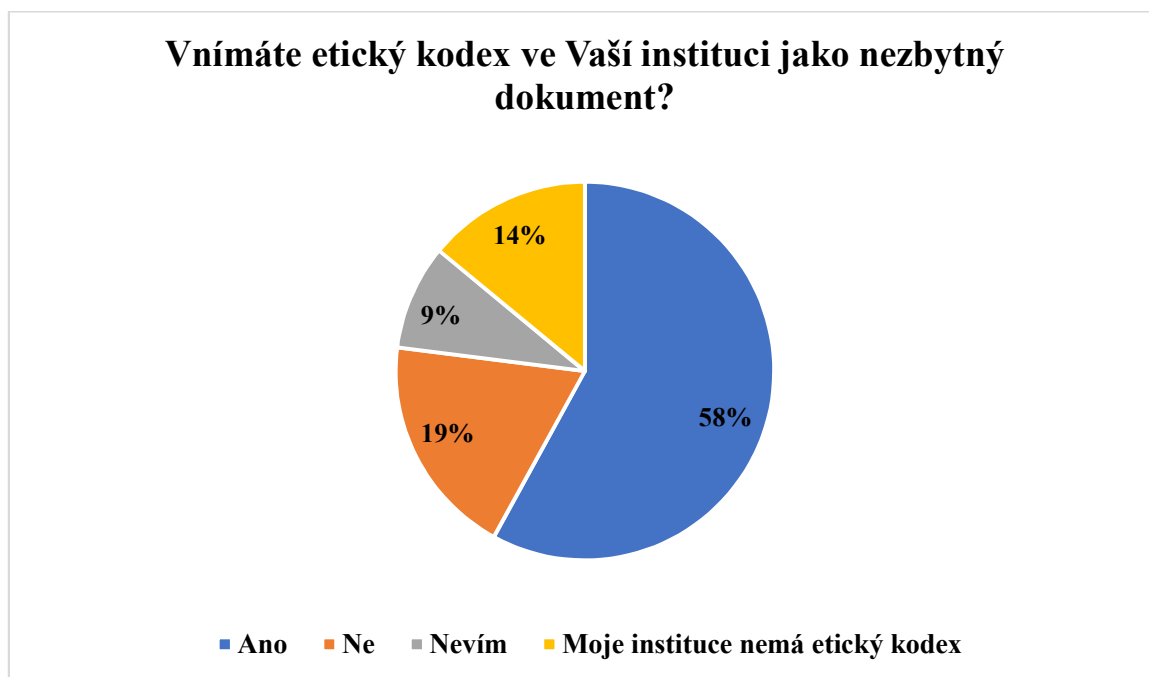
Tabulka 3 – Jaké je Vaše pohlaví?

Možnosti odpovědí	Počet responzí	Podíl
Žena	71	71 %
Muž	29	29 %
Jiné	0	0 %

Graf 3 a tabulka 3 – vlastní zpracování

Otázka týkající se pohlaví respondentů má podobný význam jako výše uvedená otázka věku, neboť i tato má spíše doplňující charakter a slouží tedy pro vytvoření si určité bližší představy o respondentech. Zde jsou základní kategorie jasné. Z grafu vyplývá, že dotazník vyplňovalo 71 žen a 29 mužů. Dále je zde uvedena kategorie „jiné“, a to především z důvodu dnešní pokročilé doby a stále více variant pohlaví, nicméně v této kategorii nebyla zaznamenána ani jedna odpověď. Z výsledku je tedy patrné, že zcela jasně převažují ženy, což může potvrzovat fakt větší koncentrace žen zaměstnaných ve veřejné správě.

Graf 4 – Vnímáte etický kodex ve Vaší instituci jako nezbytný dokument?



Tabulka 4 - Vnímáte etický kodex ve Vaší instituci jako nezbytný dokument?

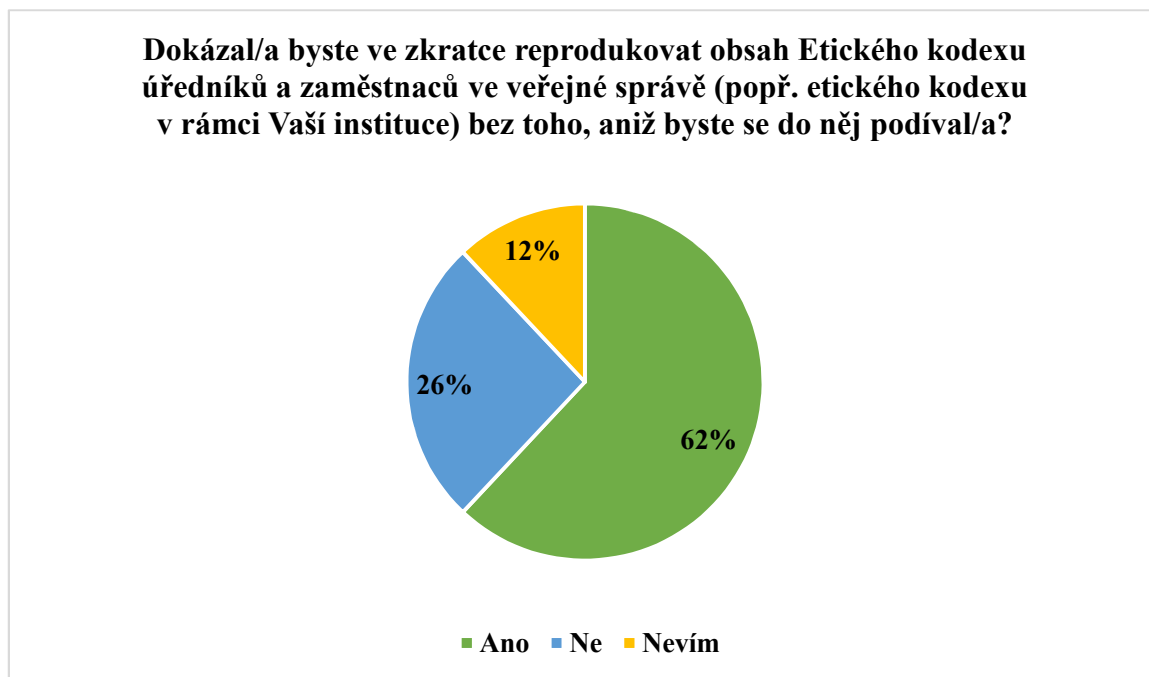
Možnosti odpovědí	Počet responzí	Podíl
Ano	58	58 %
Ne	19	19 %
Nevím	9	9 %
Moje instituce nemá etický kodex	14	14 %

Graf 4 a tabulka 4 – vlastní zpracování

Tato otázka je první, která se již obsahově vztahuje na předmět výzkumu a je tedy jedna z podstatných. Cílem této otázky je zjistit, zda respondenti vůbec etický kodex, který mají v rámci jejich instituce považují za podstatný, či nikoliv. Odpovědi tedy udávají určitý přehled o tom, jak respondenti k otázce důležitosti etického kodexu přistupují. Z grafu je patrné, že 58 respondentů opravdu etický kodex považuje za podstatný, což je vzhledem k celkovému počtu respondentů uspokojivé číslo. Pouze 19 z nich ho za podstatný nepovažuje. 9 respondentů neví. Buď si opravdu nejsou jisti podstatností kodexu, či se nad touto otázkou nezamýšleli nebo nechtěli zamýšlet. 14 respondentů pak zvolilo možnost „moje instituce nemá etický kodex“, což vůbec nebrání tomu, aby i tito lidé dále v dotazníku odpovídali, neboť jsou další otázky nastavené obecně. Mohou se totiž vztahovat buď na etický kodex v rámci instituce nebo může být brán v potaz přímo Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě ve smyslu usnesení

vlády, který by alespoň v základu měli znát i takoví zaměstnanci veřejné správy, kteří v rámci své instituce kodex nemají.

Graf 5 – Dokázal/a byste ve zkratce reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci Vaší instituce) bez toho, aniž byste se do něj podíval/a?



Tabulka 5 - Dokázal/a byste ve zkratce reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci Vaší instituce) bez toho, aniž byste se do něj podíval/a?

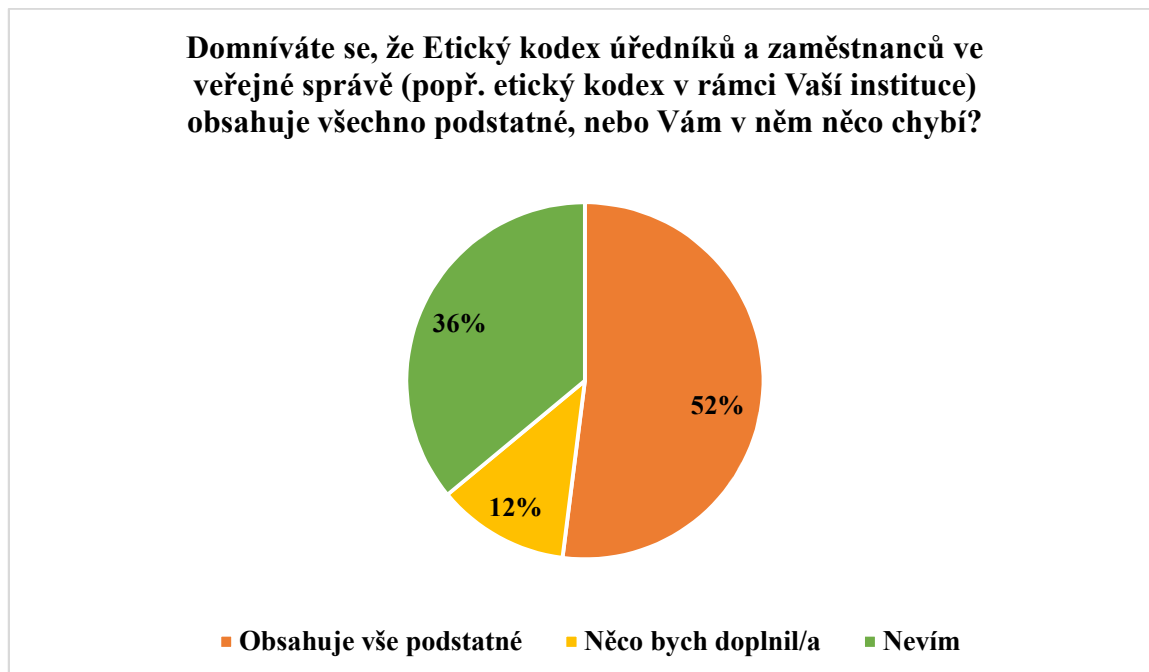
Možnosti odpovědí	Počet responzí	Podíl
Ano	62	62 %
Ne	26	26 %
Nevím	12	12 %

Graf 5 a tabulka 5 – vlastní zpracování

Tato otázka je směřována na zjištění, zda jsou respondenti do větší hloubky s obsahem etického kodexu seznámeni. V otázce je důležité slovo „ve zkratce“, neboť se zde nemyslí pře- vyprávět obsah striktně a přesně, ale pouze to, zda je respondent schopen alespoň stručně o obsahu pojednat. Je jistě očekávané, že zaměstnanec veřejné správy bude znát etický kodex své instituce, popř. ten doporučený na základě usnesení vlády. Uspokojivě 62 lidí toto opravdu dokáže, nicméně 26 respondentů nikoliv, což je celkem vysoké číslo. Jak bylo dáno výše, 14 respondentů etický kodex v rámci instituce nemá, což by mohlo znamenat, že 12 lidí nedokáže

ani ve zkratce reprodukovat obsah konkrétně své instituce. 12 respondentů pak zvolilo možnost „nevím“.

Graf 6 – Domníváte se, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci Vaší instituce) obsahuje vše podstatné, nebo vám v něm něco chybí?



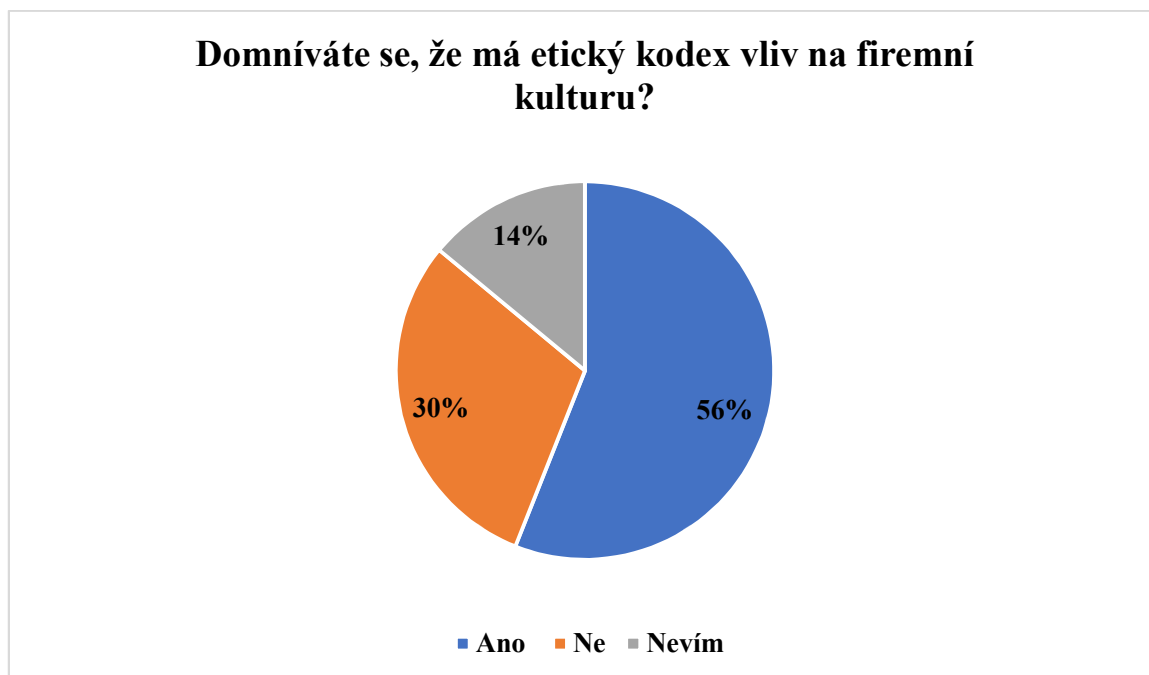
Tabulka 6 - Domníváte se, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci Vaší instituce) obsahuje vše podstatné, nebo vám v něm něco chybí?

Možnosti odpovědí	Počet responzí	Podíl
Obsahuje vše podstatné	52	52 %
Něco bych doplnil/a	12	12 %
Nevím	36	36 %

Graf 6 a tabulka 6 – vlastní zpracování

V této otázce je kladen důraz na konkrétní názor jednotlivých respondentů, zda v jejich očích etický kodex obsahuje všechno podstatné, nebo zdali se by tam podle nich hodilo něco doplnit. Tato otázka taktéž vypovídá o tom, jak k Etickému kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etickému kodexu v rámci jejich instituce) přistupují a zdali je pro ně jeho obsah dostačující, či nikoliv. Podle respondentů s počtem 52 obsahuje vše podstatné, tedy je dostačující. Pouze 12 respondentů by něco doplnilo. Co je ale překvapující je vysoký počet lidí, kteří zvolili možnost odpovědi „nevím“. Je tedy možné, že 36 respondentů opravdu neumí posoudit, zda je podle jejich názoru tento kodex dostačující, či nikoliv. Je také možné, že se respondenti nad touto problematikou nezamýšleli.

Graf 7 – Domníváte se, že má etický kodex vliv na firemní kulturu?



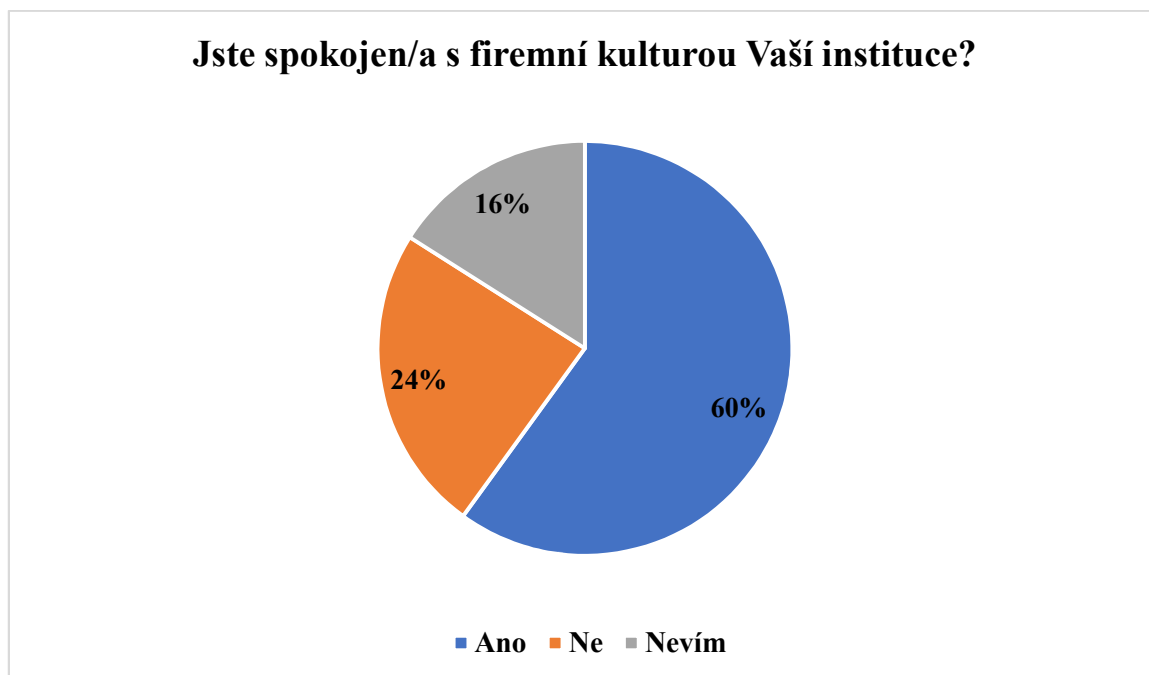
Tabulka 7 - Domníváte se, že má etický kodex vliv na firemní kulturu?

Možnosti odpovědi	Počet responzí	Podíl
Ano	56	56 %
Ne	30	30 %
Nevím	14	14 %

Graf 7 a tabulka 7 – vlastní zpracování

Nyní jsou prezentovány výsledky vůbec nejvýznamnější otázky, která je pro výzkum opravdu podstatnou. Týká se vlivu etického kodexu na firemní kulturu, což je alfou a omegou celé praktické části a bakalářské práce vůbec, samozřejmě rozšířenou o taktéž podstatné další otázky. Danou otázku přímo doplňuje otevřená otázka s názvem „V čem podle Vás spočívá vliv etického kodexu na firemní kulturu? „, jejíž výsledky budou prezentovány níže. Šlo o zjištění, zda podle jednotlivých respondentů má etický kodex skutečně vliv firemní kulturu. 56 jednotlivců se domnívá, že ano. 30 respondentů má názor opačný a 14 lidí zvolilo odpověď „nevím“, tedy nejspíše nedokážou posoudit.

Graf 8 – Jste spokojen/a s firemní kulturou Vaší instituce?



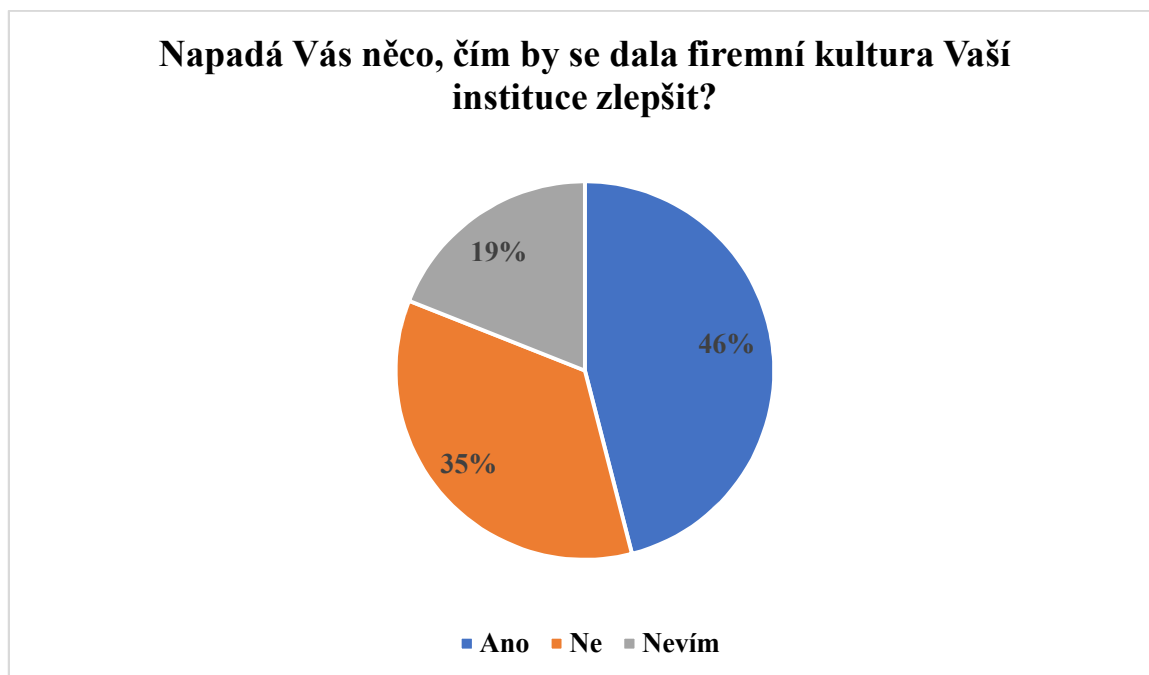
Tabulka 8 - Jste spokojen/a s firemní kulturou Vaší instituce?

Možnosti odpovědí	Počet responzí	Podíl
Ano	60	60 %
Ne	24	24 %
Nevím	16	16 %

Graf 8 a tabulka 8 – vlastní zpracování

Dle grafu je patrné, že 60 respondentů je s firemní kulturou své instituce spokojeno, což je jistě pozitivní výsledek. Samozřejmě se jistě vždy najde někdo, kdo spokojený není a v tomto případě se jednalo o počet 24 lidí. 16 respondentů pak zvolilo možnost „nevím“, tedy nejspíše firemní kulturu své instituce nevnímají, neznají, či se o ni nezajímají tak, aby mohli daný problém posoudit. Tato otázka má také spíše jen doplňující charakter. Pokud je zkoumán vliv etického kodexu na firemní kulturu, pak je jistě vhodné udělat si představu o tom, jak jsou se svou firemní kulturou respondenti spokojeni.

Graf 9 – Napadá Vás něco, čím by se dala firemní kultura Vaší instituce zlepšit?



Tabulka 9 - Napadá Vás něco, čím by se dala firemní kultura Vaší instituce zlepšit?

Možnosti odpovědi	Počet responzí	Podíl
Ano	46	46 %
Ne	35	35 %
Nevím	19	19 %

Graf 9 a tabulka 9 – vlastní zpracování

Jak je dáno v teoretické části práce, firemní kultura se mimo jiné skládá z chování, názorů a postojů zaměstnanců. Různé názory, připomínky, náměty ze strany pracovníků mohou tedy kulturu firmy nejen ovlivňovat, ale také formovat. Daná otázka má tedy za cíl zjistit, zda zaměstnanci ve veřejné správě mají nějaké nápady, které by mohly vést ke zlepšení firemní kultury. Překvapivě 46 respondentů opravdu nějaký takový nápad má, což je jistě pozitivní. Dá se také předpokládat, že pokud někteří zaměstnanci veřejné správy uvedli svoji nespokojenost s firemní kulturou, napadá je, jak docílit, aby došlo ke zlepšení. 35 respondentů uvedlo, že je nic nenapadá a zbylých 19 jedinců neví.

7.4.2 Výsledky otevřených otázek

Součástí výzkumu jsou také otevřené otázky, jejichž účelem bylo ponechat respondenty uvést své domněnky, názory a postoje bez toho, aniž by byli nějak omezováni předem danou odpovědí. Jak již bylo uvedeno, jedná se o otázky doplňkové, které mají napomáhat k ucelené představě o přístupu k probíranému tématu, které je předmětem výzkumu. Tyto otázky byly založeny na bázi dobrovolnosti, a především z toho důvodu zde musí být vyjádřeno překvapení nad pestrostí, rozsáhlostí a důvtipem, s jakým respondenti, tedy zaměstnanci veřejné správy mnohdy odpovídali. Je obecně známo, že tyto otázky nejsou populární z důvodu větší časové náročnosti, o to větší úspěch je celkem vysoký počet jejich respondentů. Otevřené otázky byly celkem tři a znějí takto:

- 1. Jak by podle Vás vypadala firemní kultura v případě absence etického kodexu?**
- 2. V čem podle Vás spočívá vliv etického kodexu na firemní kulturu?**
- 3. Jaké jiné faktory mohou mít vliv na firemní kulturu?**

První otevřená otázka měla za účel zjistit, zda by se podle jednotlivých respondentů kultura firmy lišila v závislosti na tom, zda instituce etický kodex má, či nikoliv. Celkem zde odpovídalo 58 jedinců. Odpovědi zde byly různé a velmi nápadité. Mnozí se dokonce snažili svá tvrzení odůvodnit. Je třeba ale poskytnout určité shrnutí. 36 respondentů se shodlo na tom, že firemní kultura instituce, která etický kodex má by se nijak nelišila vedle instituce, která etický kodex nemá. Většinou zde argumentovali tím, že firemní kultura je pouze o lidech, jejich inteligenci a o tom, zda má v sobě konkrétní člověk vštípené základní etické návyky, slušnost, snahu. Firemní kultura prý vzniká spontánně a žádný „papír“ ji nemůže nijak ovlivnit. Vyskytly se zde 4 odpovědi s obsahem „netuším“, „nevím“. Zbytek respondentů s počtem 18 byl přesvědčený o tom, že by se firemní kultura v případě absence etického kodexu lišila výrazně. Zde se v odpovědích nejčastěji vyskytovalo slovo chaos. Tito jedinci se domnívají, že absence etického kodexu by zapříčinila rozdíly v přístupu ke klientům, méně tolerance, méně formální prostředí, absenci etiky, nižší úroveň instituce, absenci vzájemných blahopřání, nejednotné přístupy zaměstnanců, nižší kvalitu práce, neschopnost sdílet společnou vizi instituce nebo dokonce absenci adekvátního oblečení.

Druhá otázka konkrétně zjišťovala, v čem spočívá vliv etického kodexu na firemní kulturu. Zde odpovídalo celkem 60 respondentů a 14 z nich uvedlo, že žádný vliv není a že se jedná o čistý formalismus, který není podstatný. 5 jedinců neví a ostatní uváděli všemožné příklady, ale

nejčastěji se shodli na tom, že etický kodex stanovuje určité mantinely, pravidla a dává firemní kultuře jistý punc oficiality. Také prý sjednocuje přístup a správné oblékání zaměstnanců a stanovuje oblasti, které je nutno dodržovat a zachovat. Někteří uvedli, že má rozhodně pozitivní vliv na firemní kulturu, neboť „co je psáno, to je dáno“ a nutí tak úředníky, aby se nad sebou zamýšleli. Pro představu zde mohou být uvedeny některé příklady konkrétních a zajímavých odpovědí:

- *„Nemá vliv na nic, podle mého názoru je etický kodex výplodem západní kultury. Slušní a vzdělaní lidé tento dokument k práci nepotřebují.“*
- *„Etický kodex slouží jako tzv. fíkový list. Instituce si jím kryje záda a chrání vlastní zaměstnance. Jako příklad bych uvedl novináře. Přečtěte si jejich etický kodex a porovnejte to s tím, jaká je realita. „*
- *„Podporuje snahy zaměstnavatele o chápání veřejné správy jako služby veřejnosti, nikoliv jako vrchnostenské rozhodování a výkon moci, jak tomu bylo dříve.“*

Poslední otevřená otázka měla za cíl zjistit, jaké jiné faktory mohou mít podle respondentů na firemní kulturu vliv. Zde svou odpověď zanechalo 59 zaměstnanců veřejné správy, kteří uváděli různorodé příklady faktorů ovlivňujících firemní kulturu. Nejčastěji se jedná o tyto: morálka, společnost, peníze, oceňování, přístup vedoucích zaměstnanců, osobnost člověka, profesionalita, neochota, COVID-19, výchova jedince, národnost jedince, vrozené vlastnosti, příklady druhých, benefity, loajalita. Vůbec nejčastěji bylo uváděno prvně zmiňované vedení a přístup nadřízených a vedoucích pracovníků.

7.5 Verifikace/falzifikace stanovených hypotéz

Nyní je nutné na základě výsledných grafů a tabulek verifikovat, či falzifikovat stanovené hypotézy.

- 1. Pro většinu zaměstnanců veřejné správy je etický kodex v rámci jejich instituce podstatným dokumentem.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 4 a tabulce 4 je tato hypotéza **verifikována**.

- 2. Většina zaměstnanců veřejné správy nedokáže reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci jejich instituce) bez toho, aniž by se do něj podívali.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 5 a tabulce 5 je tato hypotéza **falzifikována**.

- 3. Většina zaměstnanců veřejné správy se domnívá, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci jejich instituce) obsahuje vše podstatné a není tak potřeba nic doplnit.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 6 a tabulce 6 je tato hypotéza **verifikována**.

- 4. Většina zaměstnanců veřejné správy se domnívá, že má etický kodex vliv na firemní kulturu.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 7 a tabulce 7 je tato hypotéza **verifikována**.

- 5. Většina zaměstnanců veřejné správy je spokojena s firemní kulturou v rámci jejich instituce.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 8 a tabulce 8 je tato hypotéza **verifikována**.

- 6. Většinu zaměstnanců veřejné správy nenapadá nic, čím by se firemní kultura jejich instituce dala zlepšit.**

Na základě výsledků obsažených v grafu 9 a tabulce 9 je tato hypotéza **falzifikována**.

7.6 Shrnutí výsledků a průběhu výzkumu

Pokud má být poskytnut ucelený přehled a shrnutí výsledků výzkumu, je třeba se na tyto výsledky dívat komplexně. Je patrné, že v dotazníku odpovídaly nejvíce osoby starší 40 let a převážně ženy. Jako pozitivní může být vnímána verifikace první hypotézy, která ze strany respondentů dokazuje vnímání etického kodexu v rámci jejich instituce jako podstatného dokumentu. Mohlo by to znamenat předpoklad jistého respektu k tomuto kodexu a s ním související snaha pracovníků o jeho naplňování v praxi, což je samozřejmě dobrou zprávou jednak pro firemní kulturu dané instituce, kde je kodex dodržován a také navenek, tedy zejména pro adresáty veřejné správy. Z výsledků dále vyplývá, že většina respondentů obsah etického kodexu buď ve smyslu usnesení vlády, nebo v rámci instituce dokáže stručně shrnout. Fakt, že většina zaměstnanců si je vědoma obsahu daného kodexu podporuje dříve vyslovený předpoklad, že tím spíše může docházet k naplňování pravidel v kodexu obsažených. Příznivá je také verifikace hypotézy, která se týká dostatečného obsahu zmíněných kodexů. Většina zaměstnanců veřejné správy považuje etický kodex v rámci instituce či ve smyslu usnesení vlády jako dobře nastavený, kde není potřeba nic měnit. Vůbec nejvýznamnější je potvrzení hypotézy vlivu etického kodexu na firemní kulturu. To prokazuje, že většina respondentů se opravdu domnívá, že etický kodex firemní kulturu ovlivňuje, což je vzhledem k hlavnímu cíli praktické, ale také bakalářské práce významné. Toto zjištění také podporují odpovědi získané na základě otevřené otázky, kde respondenti přímo uvádějí, v čem daný vliv může spočívat. To, jak je člověk spokojený s firemní kulturou svého pracoviště je zásadně důležité a může to ovlivňovat pracovní výkony daného jedince. S potěšením došlo tedy k verifikaci hypotézy, která se právě spokojenosti s firemní kulturou týkala. Většina zaměstnanců veřejné správy je spokojena. Na základě výsledků z poslední uzavřené otázky je patrné, že většina respondentů má nějaký nápad, kterým by se dala firemní kultura vylepšit.

Celkově je možné průběh výzkumu označit za příznivý. Je také možné se domnívat, že by v případě většího časového rozpětí, ve kterém by docházelo k sběru odpovědí odpovídalo mnohem více respondentů a vzorek by tak byl jistě pestřejší, nicméně i tak bylo možné v rámci výzkumu dojít k zajímavým závěrům, a to zejména díky ochotě respondentů odpovídat i na otevřené otázky. V některých případech tato ochota překročila rámec vyplnění dotazníku a mimo blahopřání úspěchů do budoucna také došlo na zaslání konkrétních etických kodexů v rámci konkrétních měst a obcí, což bylo velice mile překvapující.

ZÁVĚR

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit, zda vůbec může být spojován etický kodex s firemní kulturou, tedy zda ji ovlivňuje. Praktický výzkum potvrdil, že ano. Většina zaměstnanců veřejné správy se totiž domnívá, že vliv zde skutečně existuje a co víc, většina z nich dokáže různě obsáhle i stručně definovat v čem vlastně spočívá. Ačkoliv se tento fakt mimo jiné v rámci výzkumu podařilo zjistit, bakalářská práce by byla naplněna jen z poloviny, kdyby v teoretické části nejprve nedošlo k objasnění základních pojmů, které jsou pro ucelený přehled a komplexní chápání tématu nezbytné a žádoucí.

Témata jako veřejná správa, etika či korupce zde byla vymezena pouze v základních rovinách, a to z důvodu jejich obsáhlosti a náročnosti. Pro potřebu vztahu těchto pojmů k předmětné a konkrétní problematice této práce, kterou jsou zejména etický kodex a firemní kultura, došlo pouze k jejich obecnému pojetí. Konkrétněji bylo třeba pojmut firemní kultura, etiku ve veřejné správě a taktéž možné faktory, které mohou ovlivňovat chování úředníka. Podstatnou kapitolou bakalářské práce je ta, která se týká právě etických kodexů a bylo tedy nutné snažit se postihnout jejich význam, klady, kritiku, a to obecně i v rámci veřejné správy. V neposlední řadě bylo třeba významově i obsahově rozebrat Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě ve smyslu konkrétního vládního usnesení a jeho vztah k právním předpisům.

Z dostupných zdrojů, názorů nejrůznějších autorů a popřípadě výzkumu je možné dovodit, že význam etického kodexu a zejména jeho důležitost v souvislosti s veřejnou správou je opodstatněná. Obsahuje základní pravidla a standardy, které by měli zaměstnanci veřejné správy nejen dodržovat, ale také proklamovat a prosazovat. Předmětem několika kritik ať už ze strany odborníků, nebo pouhých řadových zaměstnanců veřejné správy je otázka, zda tento kodex sám o sobě dokáže jednotlivce k zachování etických norem přimět, nebo zdali je pouhým doplňkem dříve naučených a výchovou vštípených zásad etiky. Co je ale patrné, že chování a jednání jedinců v rámci pracoviště, a to jak etické, tak neetické může zásadně ovlivnit firemní kultura. To, jak je jedinec spokojen, či nespokojen s takovou kulturou firmy může pozitivně, či negativně ovlivňovat jeho pracovní výkon, a právě z tohoto důvodu by se nejen etika v rámci veřejné správy, ale celkově profesní etika neměla brát na lehkou váhu a měl by ji být připisován určitý význam. Etický kodex je tedy menším či větším nástrojem, který etice napomáhá v růstu a prosazování.

RESUMÉ

The theme of the Bachelor's thesis is the Ethical code of employees in public administration and its influence on corporate culture. This thesis is divided into two parts, which are the theoretical part and the practical part. The thesis is also divided into seven chapters. In theoretical part, there are defined the basic terms as public administration, ethics, corruption, corporate culture, ethics in public administration and also ethical codes in general and ethical code of employees in public administration. These terms are very important for understanding the theme as whole.

The main aim of the practical part was to prove the influence of the code of ethics on corporate culture through the survey. The survey involved 100 respondents, which are the employees in public administration of the Czech Republic. The survey is based on a questionnaire, which has eleven questions. The survey proved that most of the respondents believe that the code of ethics really has an influence on corporate culture. There were some other aims. One of them was to prove whether the respondents know the basic content of ethical code of their institution and whether they feel comfortable in the corporate culture of their institution. Corporate culture is important because it may affect the quality of work.

So the ethical code may help to support ethical rules and standards in various institutes of public administration. This is its main aim, which is defined by few experts but some critics think that the ethical code is not necessary because of law. Anyway the professional ethics should be taken seriously.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura

ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vydání. Praha: Zvon, české katolické nakladatelství, 1994. 292 s. ISBN 80-7113-111-3.

BŘEŇ, Jan. *Základní charakteristika veřejné správy: skripta*. Str.21,22. Vyd. 2. aktualiz. a rozš. z roku 2014. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2017. 104 s. (Skripta). ISBN 978-80-86976-29-7 (brož.)

DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. *Etika zaměstnance veřejné správy: vysokoškolská učebnice*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. Vysokoškolská učebnice VŠE-RS. ISBN 80-86708-20-9

HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. 570 stran. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-624-1.

JANOTOVÁ, Helena, SCHELLE, Karel a SCHELLEOVÁ, Ilona. *Profesijní etika*. Vyd. 1. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. 96 s. ISBN 80-86861-43-0.

KOPECKÝ, Martin. *Správní právo. Obecná část*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. 536 s. ISBN 978-80-7400-727-9.

MAZÁK, Eduard. *Firemní kultura a etické kodexy*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Vyd.1. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.

REKTOŘÍK, Jaroslav a Jan ŠELEŠOVSKÝ a kol. *Kontrolní systémy veřejné správy a veřejného sektoru*. Praha: EKOPRESS, 2003. ISBN 80-86119-72-6.

SKULOVÁ, Soňa a kol. *Základy správní vědy*. 2., dopl. A rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. 215 s. Edice Učebnice Právnické fakulty MU, sv.č.513. ISBN 978-80-210-7335-7.

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

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

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Usnesení vlády z 9. 5. 2012, č. 331

Internetové zdroje

About - Transparency.org. [online]. Transparency International 2021. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.transparency.org/en/about>

ABZ.cz: slovník cizích slov-online hledání [online] [cit.2021-01.06]. Dostupné z: https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=etika&typ_hledani=prefix

Corruption Perceptions Index 2020. - Transparency.org. [online]. Transparency International 2021.[cit.2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>

Co to je firemní kultura a proč je důležité o ni pečovat? - SevenIN. SevenIN – SevenIN – Pomáháme rodinným firmám zdravě růst [online]. 2015.[cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.sevenin.cz/blog/jak-na-firemni-kulturu-co-to-je-firemni-kultura-a-proc-je-dulezite-o-ni-pecovat>

Česko se díky prorůstající privatizaci veřejného zájmu propadá v Indexu vnímání korupce 2020. Průměr EU se nám vzdaluje-Transparency International. Mapujeme stav korupce v ČR a aktivně přispíváme k jejímu omezení [online] [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/cpi2020/>

EPUSA: e-porál územních samospráv [online]. Asociace krajů ČR, Marbes consulting, 2003 [cit. 2021-03-13] Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?sessID=0&platnost_k=&jazyk=cz

FILIPOVÁ, Miroslava. Co ovlivňuje chování a jednání (i úředníka). In: Moderniobec.cz. [online]. Brno: Profi Press, 2002. [cit. 2021-02-18]. Dostupný z: <https://www.moderniobec.cz/co-ovlivnuje-chovani-a-jednani-i-urednika/>

Ministerstvo vnitra. Poskytnutí informací – Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014 [online]. Pra-ha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2021-03-12]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/poskytnuti-informaci-eticky-kodex-uredniku-a-zamestnancu-verejne-spravy.aspx>

Ministerstvo vnitra České republiky. Vstupní vzdělávání následné. [online] MVČR: 2010. [cit. 2020-10-06]. Dostupný z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/1-organizace-a-cinnost-vs-pdf.aspx>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Graf 1 – Přehled celkové úspěšnosti

Graf 2 – Jaký je Váš věk?

Graf 3 – Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 4 – Vnímáte etický kodex ve Vaší instituci jako nezbytný dokument?

Graf 5 – Dokázal/a byste ve zkratce reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci Vaší instituce) bez toho, aniž byste se do něj podíval/a?

Graf 6 – Domníváte se, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci Vaší instituce) obsahuje vše podstatné, nebo Vám v něm něco chybí?

Graf 7 – Domníváte se, že má etický kodex vliv na firemní kulturu?

Graf 8 – Jste spokojen/a s firemní kulturou Vaší instituce?

Graf 9 – Napadá Vás něco, čím by se dala firemní kultura Vaší instituce zlepšit?

Tabulka 1 – Přehled celkové úspěšnosti

Tabulka 2 – Jaký je Váš věk?

Tabulka 3 – Jaké je Vaše pohlaví?

Tabulka 4 – Vnímáte etický kodex ve Vaší instituci jako nezbytný dokument??

Tabulka 5 – Dokázal/a byste ve zkratce reprodukovat obsah Etického kodexu úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu v rámci Vaší instituce) bez toho, aniž byste se do něj podíval/a?

Tabulka 6 – Domníváte se, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex v rámci Vaší instituce) obsahuje vše podstatné, nebo Vám v něm něco chybí?

Tabulka 7 – Domníváte se, že má etický kodex vliv na firemní kulturu?

Tabulka 8 – Jste spokojen/a s firemní kulturou Vaší instituce?

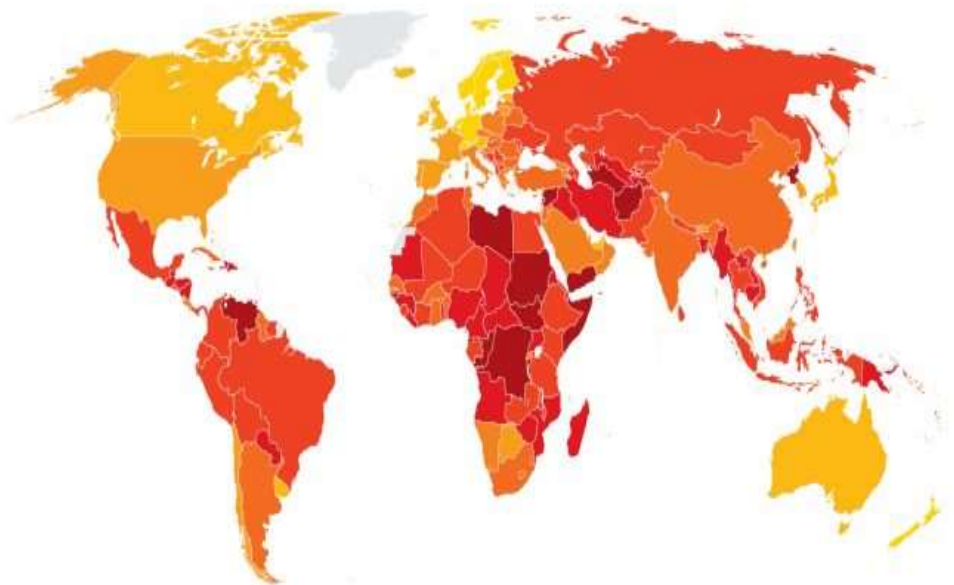
Tabulka 9 – Napadá Vás něco, čím by se dala firemní kultura Vaší instituce zlepšit?

PŘÍLOHY

Příloha č.1

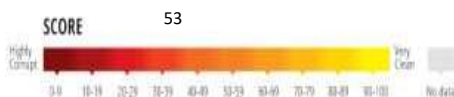


CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2020



The perceived levels of public sector corruption in 180 countries/territories around the world.

SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK	SCORE	COUNTRY/TERRITORY	RANK
88	Denmark	1	87	United States of America	25	54	Rwanda	49	42	Argentina	78	36	Albania	104
88	New Zealand	1	86	Seychelles	27	53	Grenada	52	42	Bahrain	78	36	Algeria	104
85	Finland	3	85	Taiwan	28	53	Italy	52	42	China	78	36	Cote d'Ivoire	104
85	Singapore	3	84	Barbados	29	53	Malta	52	42	Kuwait	78	36	El Salvador	104
85	Sweden	3	83	Bahamas	30	53	Mauritius	52	42	Solomon Islands	78	36	Kosovo	104
85	Switzerland	3	83	Qatar	30	53	Saudi Arabia	52	41	Benin	83	36	Thailand	104
84	Norway	7	82	Spain	32	51	Malaysia	57	41	Guyana	83	36	Vietnam	104
82	Netherlands	8	81	Korea, South	33	51	Namibia	57	41	Lesotho	83	35	Bosnia and Herzegovina	111
80	Germany	9	81	Portugal	33	50	Greece	59	40	Burkina Faso	86	35	Mongolia	111
80	Luxembourg	9	80	Botswana	35	49	Armenia	60	40	India	86	35	North Macedonia	111
77	Australia	11	80	Brunei Darussalam	35	49	Jordan	60	40	Morocco	86	35	Panama	111
77	Canada	11	80	Israel	35	49	Slovakia	60	40	Timor-Leste	86	34	Moldova	115
77	Hong Kong	11	80	Lithuania	35	47	Belarus	63	40	Trinidad and Tobago	86	34	Philippines	115
77	United Kingdom	11	80	Slovenia	35	47	Croatia	63	40	Turkey	86	33	Egypt	117
76	Austria	15	80	Saint Vincent and the Grenadines	40	47	Cuba	63	40	Turkey	86	33	Eswatini	117
76	Belgium	15	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Nepal	117
75	Estonia	17	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Sierra Leone	117
75	Iceland	17	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Ukraine	117
74	Japan	19	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Central African Republic	146
72	Ireland	20	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Uzbekistan	146
71	United Arab Emirates	21	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Cameroon	149
69	France	23	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Guatemala	149
68	Bhutan	24	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Iran	149
67	Chile	25	80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Lebanon	149
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Madagascar	149
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Mozambique	149
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Nigeria	149
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Tajikistan	149
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Honduras	157
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Zimbabwe	157
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Nicaragua	159
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Cambodia	160
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Chad	160
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Comoros	160
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Eritrea	160
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Iraq	160
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Afghanistan	165
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Burundi	165
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Congo	165
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Guinea Bissau	165
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Turkmenistan	165
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Democratic Republic of the Congo	170
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Haiti	170
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Korea, North	170
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Libya	173
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Equatorial Guinea	174
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Sudan	174
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Venezuela	176
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Yemen	176
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Syria	178
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	Somalia	179
			80	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Ecuador	92	33	South Sudan	179



#cpi2020
www.transparency.org/cpi

This work from Transparency International (2020) is licensed under CC BY-ND 4.0

⁵³ Corruption Perceptions Index 2020. - Transparency.org. [online]. Transparency International 2021. [cit.2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>

Příloha č.2

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku oboru Veřejná správa Právnické fakulty v Plzni a ráda bych Vás s pokorou požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který se týká mé bakalářské práce na téma: Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu. Jedná se o krátký anonymní dotazník, jehož odkaz uvádím níže. Pokud si najdete několik minut na vyplnění, velice mi to pomůže.

1. Jaký je Váš věk?

- do 25 let
- 25-40 let
- nad 40 let

2. Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž
- Jiné

3. Vnímáte etický kodex ve Vaší instituci jako nezbytný dokument?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Moje instituce nemá etický kodex

4. Dokázal/a byste ve zkratce reprodukovat obsah Etického kodexu zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etického kodexu Vaší instituce) bez toho, aniž byste se do něj podíval/a?

- Ano
- Ne
- Nevím

5. Domníváte se, že Etický kodex úředníků a zaměstnanců ve veřejné správě (popř. etický kodex Vaší instituce) obsahuje všechno podstatné, nebo Vám v něm něco chybí?

- Obsahuje vše podstatné
- Něco bych doplnil/a
- Nevím

6. Domníváte se, že má etický kodex vliv na firemní kulturu?

- Ano
- Ne
- Nevím

7. Jste spokojen/a s firemní kulturou Vaší instituce?

- Ano
- Ne
- Nevím

8. Napadá Vás něco, čím by se dala firemní kultura Vaší instituce zlepšit?

- Ano
- Ne
- Nevím

9. Jak by podle Vás vypadala firemní kultura v případě absence etického kodexu?

.....

.....

.....

10. V čem podle Vás spočívá vliv etického kodexu na firemní kulturu?

.....

.....

.....

11. Jaké jiné faktory mohou mít vliv na firemní kulturu?

.....

.....

.....