

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

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

Předkládá: Monika Schödlbauerová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Monika SCHÖDLBAUEROVÁ**
Osobní číslo: **R19B0123P**
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

Teoretická část:

1. Etika
2. Etika ve veřejné správě
3. Etické kodexy v České republice
4. Etické kodexy zaměstnanců ve veřejné správě

Praktická část

5. Průzkum vlivu etického kodexu na firemní kulturu

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

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

Seznam doporučené literatury:

- DOLISTA, Josef a JEŽEK, Roman. Etika zaměstnance veřejné správy. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9
- GOSIOROVSKÝ, Ivan. Úvod do profesní etiky:(monografie). Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2008. 58 s. ISBN 978-80-7314-159-2
- HLAVÁČEK, Libor. Základy společenské etikety pro úředníky. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2010. 99 s. ISBN 978-80-86976-19-8.
- CHAPMAN, Richard. Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-14-8
- CHARVÁT, František. Hospodářská a veřejnosprávní etika: (úvod do etiky podnikání, veřejné správy, finančnictví a pojišťovnictví): syllabus přednášekna VŠFS. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2006. 87 s.ISBN 80-86754-70-7.
- JANOTOVÁ, Helena a kol. Profesní etika. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. 96 s. ISBN 80-86861-42-2.
- MAZÁK, Eduard. Firemní kultura a etické kodexy. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. 148 s. ISBN 978-80-7265-075-0.
- SCHÚZ, Mathias a KUČERA, Dušan, ed. Základy etické odpovědnosti podniku. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, [2015], ©2015. 58 s. ISBN 978-80-245-2106-0.
- VANĚK, Jiří. Obecná, ekonomická a informační etika. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 252 s. ISBN 978-80-7357-504-5.

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

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

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

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Heleně Sequensové, vedoucí mé bakalářské práce, za její trpělivost, cenné připomínky a odborné rady, které mi usnadnily zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům veřejné správy za jejich čas a ochotu při vyplňování mého dotazníkového šetření. Bez jejich pomoci by nemohla být zpracována praktická část této práce.

V Plzni dne

.....

OBSAH

ÚVOD.....	2
1. ETIKA	3
1.1. Etika a morálka	4
1.2. Členění etiky	5
1.3. Historie etiky	7
1.4. Mravní zákon	9
2. ETICKÝ KODEX VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ.....	10
2.1 Veřejná správa.....	10
2.1.1 Dělení veřejné správy	11
2.2 Etický kodex ve VS.....	12
3. ETICKÉ KODEXY ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY	14
3.1 Tvorba etického kodexu.....	16
3.2 Přínosy a klady etických kodexů	21
3.3 Cíle etického kodexu.....	22
3.4 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy	23
4. ETICKÉ KODEXY V ČESKÉ REPUBLICĚ.....	26
5. PRŮZKUM VLIVU ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU	28
5.1 Cíle výzkumu a stanovení hypotéz	29
5.2 Průběh výzkumu a popis zkoumaného vzorku	30
5.3 Ukázka výsledků šetření	31
5.4 Zhodnocení dotazníkového šetření a ověření hypotéz	43
ZÁVĚR.....	46
RESUMÉ	48
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
Literatura.....	49
Právní předpisy	49

Internetové zdroje	50
SEZNAM GRAFŮ	51
SEZNAM ZKRATEK	52
PŘÍLOHY	53
Příloha č. 1	53

ÚVOD

V posledních desetiletích se v České republice klade stále větší důraz na to, aby byla etika nějakým způsobem zapojena do veřejné správy. I když se o tomto námětu hojně mluví, je stále ještě velmi nedoceněný. Stále můžeme najít orgány veřejné správy, které odmítají etické kodexy, o kterých lze říci, že jsou nejen podstatnou etickou normou rozšiřující normy instituce, ale také zdokonalují firemní kulturu. Je podstatné podotknout, že pozitivní firemní kultura má pozitivní vliv na zaměstnance, a především na veřejnost.

Svou bakalářskou práci jsem se rozhodla rozvrhnout do dvou hlavních částí – teoretickou a praktickou část. Teoretickou část jsem rozdělila na čtyři kapitoly, kde se zaměříme na samotný pojem etiky. Zaměřila jsem se na rozdíl mezi etikou a morálkou, protože velké množství lidí stále neví, že se nejedná o totéž. Dále pak na její vznik a druhy. Další kapitoly už jsou zaměřeny přímo na etické kodexy. Jde o etické kodexy ve veřejné správě samotné, pak jejich zaměstnanců a jako posledním bod jsem si zvolila etické kodexy v České republice, jakým způsobem se u nás vyvíjely a jaké můžeme vůbec najít.

Do praktické části jsem si zvolila pět hypotéz, které jsem se snažila potvrdit díky dotazníkovému šetření, při kterém jsem oslovila několik orgánů veřejné správy v rámci celé České republiky. Vytvořila jsem anonymní dotazník na internetové stránce Survio.com, kam jsem zakomponovala uzavřené i otevřené otázky.

Hlavní cíl mé bakalářské práce bylo zjistit, jaký vliv má etický kodex na firemní kulturu. Jednotlivé cíle jsem si určila následovně, zda orgány veřejné správy mají ve své instituci etický kodex, pokud ano, tak jestli vědí, kde do něj mohou nahlédnout, když budou mít potřebu. Jakým způsobem se zachovávají při neetickém chování kolegy či podřízeného a jakou vnímají v instituci firemní kulturu.

Uvědomuji si, že se jedná jen o malý vzorek a respondenti nemají za povinnost odpovědět pravdivě. I přesto doufám, že mé dotazníkové šetření bude objektivní a poskytne alespoň trochu neotřelé výsledky.

TEORETICKÁ ČÁST

1. ETIKA

V každé sféře lidského života se hovoří o nedostatku a velké potřebě etiky. Tento deficit je pozorovatelný zejména v ekonomice a politice. Projevy etického chování nás dnes a denně provázejí na každém kroku života, ať už vědomě, či nevědomky. Neobejdou se bez ní už ani žádné vědní obory, které mají vliv na chod společnosti.¹

Etika se řadí mezi filozofické disciplíny, kde hlavním objektem zkoumání je lidská morálka. Jedná se o jednu z nejstarších teoretických disciplín, které vznikaly za dob otrokářství. Výraz etika, který se hojně využívá, vymyslel a zavedl už samotný Aristoteles, vyšel z původního označení „nauka o mravnosti“.

Samotný pojem etika vychází z latinského slova „éthos“, ten má tři významy v překladu do českého jazyka, a to: charakter, bydliště a zvyk.² Obecně řečeno je hlavním úkolem etiky to, aby spojovala obecné společenské zásady, na kterých stojí morálka.

Co vlastně etika znamená, je velice těžké definovat. Existuje velké množství toho, jak si lze tento pojem vysvětlit, každý autor, který se touto problematikou zabývá, ji vnímá jiným způsobem. Gluchman, autor knihy *Úvod do etiky*, ve své knize uvádí: „*etika je humanistická věda zabývající se zkoumáním mravních aspektů chování, konání a rozhodování mravního subjektu.*“ Mravním subjektem je v tomto případě myšlen obyčejný dospělý, mentálně zdravý člověk. „*Předmětem etiky mohou být mravné aspekty života jednotlivce, sociální skupiny, případně národa, společnosti, aj.*“³

V předchozím odstavci bylo zmíněno, že si etiku vysvětluje spousta odborníků, zaobírajíc se etikou, nepatrně odlišným způsobem:

- etika, jako systém poznávání, jehož cílem je poznání pravdy,
- cílem etiky je najít racionální základ k podpoření morálního úsudku, normy a pravidel,

¹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9, str. – 11.

² FRIEDEL, Libor. *Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko.: Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

³ GLUCHMAN, Vasil. *Úvod do etiky*. 2. vydání. Brno: Tribun EU, 2000. ISBN 978-80-263-0026-7. – str. 14

- etika je stadiem morálního zákona.

Z toho důvodu je důležité srovnání pojmů etika a morálka. ⁴

1.1. Etika a morálka

V této kapitole se zaměříme na dva pojmy, které se velice často pletou a bývají zaměňovány. Pokusíme se porovnat tyto pojmy tak, abychom přiblížili jejich význam a došli k jejich pochopení. Největší nepořádek v těchto pojmech započal po roce 1989, kdy se stalo moderním používat slovo etika a etický místo pojmů morálka a morální.⁵ Proto se teď blíže podíváme na dané pojmy a lépe si je vysvětlíme, abychom celou tuto problematiku pochopili:

Morálku stručně vysvětlila a shrnula doktorka Herzogová: „*představuje historický soubor hodnot, ideálů a představ, které specifikují mravní nárok určitého společenství či sociální skupiny.*“ Pro lepší představu a upřesnění si morálku rozdělíme na:

- V pozitivním smyslu, kdy mluvíme o kladných morálních vlastnostech, jako například skromnost, statečnost, dobro, laskavost.
- V negativním smyslu, je přesný opak pozitivního. Sem patří například zlo, pokrytectví, zbabělost.

Každý člověk ať už vědomě nebo nevědomky bývá hodnocen, nebo mravně hodnotí. Toto hodnocení se provádí podle převahy pozitivních nebo negativních hodnot. Výsledkem tohoto hodnocení je, zda má daný člověk vysoké nebo nízké mravní základy nebo zda se dá hovořit o morálce, či amorálnosti. ⁶

Etika je ve své podstatě chápána spíše jako vědní disciplína, která studuje mravní chování, cítění, hodnoty, normy a mravní povinnosti. Hodně ze široka studuje mravní jevy a obsahy mravních hodnot a odůvodňuje je. Právě etika sleduje stav mravnosti, to znamená, že sleduje, jak lidé dodržují hodnoty, které přijali.

⁴ GLUCHMAN, Vasil. *Úvod do etiky.* – str. 15

⁵ GLUCHMAN, Vasil. *Úvod do etiky.* – str. 21

⁶ HERZOGOVÁ, Zuzana. *Základy filosofie a profesní etiky.* 2. vydání. Praha: Policejní akademie ČR, červenec 1998. ISBN 80-85981-82-3. – str. 103

1.2. Členění etiky

Existuje spousta způsobů, jak lze etiku členit, ovšem jedno ze základních je na:

- Deskriptivní etika – popisuje mravní rozhodnutí a hodnoty konkrétní společnosti. Popisuje také důvody, proč se tak lidé chovají. Důležitým znakem je, že se nesnaží zjišťovat, jaké chování je správné či nikoli, pouze popisuje danou situaci.
- Normativní etika – zabývá se normami, principy, a kodexy chování, podle kterých se lidé mravně rozhodují. Základní otázky, které řeší, se týkají povinností (tzn., co by „měl“ člověk dělat) a hodnot (tzn., co vytváří „řádný“ život). Orientuje se především na výrok o určitém chování. Zjišťuje, jaké normy chování pomáhají k tomu, aby lidé odlišili, co je správné, a co nikoli.
- Metaetika – jedná se o poměrně novou disciplínu, která se vyvinula až počátkem 20. let. Zkoumá především jazyk etiky z logického a lingvistického hlediska. Mezi charakteristické znaky patří zkoumání obsahu a významu morálních výroků. Cílem metaetiky je objevení formálního kritéria na „*odlišení morálních dimenzí života od ostatních.*“
- Aplikovaná etika – jedná se o nejdůležitější a nejnaléhavější sféra etiky. V dnešní době mezi velmi významné oblasti této etiky patří etika lékařská, života a smrti, etika sexuality a vztahů, biotika, právní etika, životního prostředí, obchodní etika, feministická etika a podobně. Aplikovaná etika a teorie etiky je zapotřebí zkoumat v souvislosti na sebe. Příklad toho, jak lze tyto dvě oblasti porovnat, nejlépe vyjádřil Gosiorovský: „*Na jedné straně můžeme vyzkoušet nějakou teorii tak, že ji uplatníme v konkrétní situaci, na druhé straně se můžeme podívat na rozhodnutí, která v konkrétní situaci dělají lidé na základě zdravého rozumu, a ptát se, z jaké teorie etiky vycházejí.*“⁷

⁷ GOSIOROVSKÝ, Ivan. *Úvod do profesní etiky*. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2008. ISBN 978-80-7314-159-2, str. 14 – 15.

Z formálního hlediska se dá dále dělit ještě na další typy:

- Autonomní etika – člověk, či celá společnost si sám stanoví své etické zásady.
- Heteronomní etika – mravní zásady lidé (společnost) chápou, jako že jsou dány zvnějšku, například Bohem.
- Individuální etika – hlavním tématem tohoto typu jsou mravní otázky jednotlivce, když se snaží docílit vlastního blaha.
- Sociální etika – zaměřuje se na společné a obecné blaho. Snaží se najít univerzální lidské hodnoty.
- Profesní etika – snaží se aplikovat etická pravidla na konkrétní činnosti
- Environmentální etika – zabývá se vztahem člověka, jednotlivce i celé společnosti k prostředí.
- Hospodářská etika – zaměřuje se na řešení problémů v oblasti etiky při transformaci dosavadního nebo při vytváření nového ekonomického řádu.⁸

⁸ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.*, str. - 17-18.

1.3. Historie etiky

Prvním a základním milníkem pro vývoj etiky bylo období Antiky. Představíme si alespoň ty nejvýznamnější osobnosti, které měly největší význam při vytváření etiky, jako vědní disciplíny:

- Sókratés je prvním doloženým představitelem. Narodil se někdy okolo roku 470 př. n. l. v Athénách. Při výuce uplatňoval tzv. Sokratovu metodu, tzn., že využíval dialogy pro výuku svých žáků. Právě od nich, především od Platóna a Aristotela, se dozvídáme o jeho způsobu a metodách učení, a to prostřednictvím různých spisů. Sókratés sám říkal, že jeho úlohou není tvořit myšlenky, ale pouze jim pomáhat na svět. Věděl, že etika souvisí s poznáním tak, že dobro a zlo je od sebe rozpoznatelné a ideální obsah poznání upravuje chování člověka směrem k nejvyšším mravním ideálům. Nejen jako filosof, ale hlavně jako člověk, je Sókratés považován za otce evropské etiky tím, že volbou vlastní smrti poukázal na vážnost hodnot ve společenském kontextu.⁹

Poslední důležitou věcí, kterou je o něm důležité zmínit je, že byl zastáncem autonomní etiky, což znamená, že každý člověk má uvnitř sebe svůj orgán svědomí, který rozlišuje etickou podstatu věcí.

- Platón (427 – 347 př. n. l.) se narodil do významné rodiny v Athénách. Nejvýznamněji ho ovlivnil v jeho tvorbě Sófoklés, jehož byl žákem. Po smrti svého učitele procestoval spoustu zemí, aby se seznámil s tamní kulturou a vzdělaností. Mezi jeho nejvýraznější činy patřilo založení školy Akadémia. Když se podíváme na jeho pohled na etiku, tak Platón členil lidskou duši na 3 části – myšlení, cit a žádostivost. Každá tato část je podle Platóna uložena v jiné části těla. Myšlení se nachází v hlavě, cit máme v hrudi a žádostivost je uložena v podbříšku. I jejich uspořádání je hierarchicky sestaveno. Podle Platóna je duše sestavena ze 4 částí: spravedlnost, statečnost, moudrost a uměřenost. Platón je známý svou naukou o idejích, jež znázorňuje jeho etické názory.

⁹ IVANOVÁ, Kateřina. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. ISBN 80-7013-442-9, str. – 18-19.

- Aristotelés se narodil v roce 384 př. n. l. v dnešním Řecku a během svého mládí navštěvoval Akadémii. Působil na dvoře makedonského krále Filipa, kde měl za úkol vychovávat jeho syna Alexandra. Poté, co se Alexandr stal panovníkem, Aristotelés zakládá svou vlastní filozofickou školu Lykeon (Lyceum). Neztotožňoval se s naukou od Platóna o idejích, ale orientoval se spíše na pozorování přírody. Tvrdil, že tělesné a nižší duševní síly (pudy) máme totožné se zvířaty. Oproti tomu vyšší duševní síly se nachází pouze u lidí. Podle Aristotela jsou velmi důležité, a proto je jejich dokonalost nejvyšší lidskou ctností. Za cíl mravního jednání považoval blaženost. Dosáhneme jí racionálním využitím lidských sil a schopností. Ctnosti dělil na etické, kde převládá rozum nad lidskými pudy, a pak na ctnostmi dianoetické, ty spočívají ve zdokonalování rozumu. Aristotelés upřednostňoval ctnosti dianoetické, označoval je jako ctnosti vyšší než etické.¹⁰

¹⁰ IVANOVÁ, Kateřina. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví* – str. 19 – 20.

1.4. Mravní zákon

Pro mravní rozhodování je důležité si vyjasnit, zda existují nějaké všeobecně platné principy, které nám říkají, jak se ve všech oblastech lidských činností chovat mravně správně. Původně lidem tuto jistotu dávala víra a celkově náboženství, nyní už v ní taková jistota není a je potřeba ji nalézt v něčem jiném. Určité mravní hodnoty lze vysledovat v tradičním základě etiky.

Právě ze základů etiky se nám tvarují obecné principy, kterými jsou: *„úcta k lidské osobě a uznání lidské důstojnosti, respekt k autonomii a svobodě druhého, princip spravedlnosti (všichni si jsou rovni a mají stejná práva), s tím související solidarita (silnější pomáhá slabšímu) a princip ekologické odpovědnosti na Zemi a budoucnost.“*¹¹

V dnešní době jsou nejzákladnější a všemi uznávané hodnoty lidství lidská práva, která byla vyhlášena Valným shromážděním Spojených národů v roce 1948. Oficiální název tohoto dokumentu je „Všeobecná deklarace lidských práv.“¹²

¹¹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 16.

¹² DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 16-17.

2. ETICKÝ KODEX VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

2.1 Veřejná správa

Veřejnou správu chápeme jako správu, která se stará o veřejné záležitosti, které jsou ve veřejném zájmu. Důležité je však poznat, kdy se ta daná záležitost stává veřejnou. Pro toto rozlišení je potřeba brát v potaz obecné otázky státní povahy. Existuje spousta způsobů, podle kterých se rozlišuje veřejný a soukromý zájem. Podle některých je veřejný zájem vše, co se týká úkolů, záležitostí a funkcí státu. Jiní zas rozlišují veřejné a soukromé zájmy v závislosti na správně vědní analýze. Využívá se i teorie subsidiarity, podle níž má stát zasahovat jen tam, kde je to nezbytně nutné. Ve skutečnosti se rozlišuje veřejný a soukromý zájem podle veřejného, politického rozhodnutí, podle něž je přijat příslušný právní předpis.

Podstatné a základní rysy veřejné správy určuje její vztah k právu. Máme dva typy tohoto vztahu. Prvním typem je vázanost veřejné správy právem. To znamená, že veřejná správa má možnost zavazovat jiné subjekty. Druhým typem je možnost vydávání právních aktů, kterými může veřejná správa regulovat chování fyzických i právnických osob.

Orgány veřejné správy jsou oprávněny vydávat akty, které nemají právní povahu. Nazývají se správní akty. Právě vydávání správních aktů je rozhodující pro pojem veřejné správy. Avšak nejen právní akty ale i správní akty musejí být v souladu se zákonem. Nesmějí být *preater legem*, tedy orgány veřejné správy nemohou vydávat právní akty ve věcech, které nejsou zákonem regulované.¹³

K vydávání aktů, které jsou navenek závazné, je potřeba, aby měly orgány veřejné správy zákonem danou pravomoc a působnost. Zákonem udělená pravomoc znamená, že mají orgány veřejné správy oprávnění k užívání prostředků a forem regulace, které jim určí zákon. Naproti tomu působnost určuje, v jakých záležitostech a jaké oblasti mohou orgány veřejné správy vykonávat. Příslušnost daného orgánu se posuzuje podle toho, jakou mají pravomoc a působnost. Znamená to pouze to, že podle stanovené pravomoci a působnosti, je k řešení záležitostí příslušný ten či onen orgán.¹⁴

¹³ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitola z dějin a teorie veřejné správy*. Třetí vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-407-0, str. 43

¹⁴ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitola z dějin a teorie veřejné správy*, str. 44.

2.1.1 Dělení veřejné správy

Veřejnou správu dělíme na státní správu a samosprávu, kdy státní správa má vždy povahu veřejné správy, kdežto samospráva nemusí vždy vykonávat funkci veřejné správy.

Státní správa je základním druhem veřejné správy a je částí struktury státní moci. Vycházíme-li z trojdílné struktury státní moci, dělíme ji na moc zákonodárnou, výkonnou a soudní. Samotná státní správa je pak součástí moci výkonné. Vztah výkonné moci k zákonodárné je dán parlamentním systémem, kdy na jedné straně je výkonná moc vázána zákony, pravomocemi, působností a ústavou, kdežto na druhé straně se podílí na tvorbě zákonů. Podíváme se i na vztah výkonné moci k moci soudní, kdy i ten má dva pohledy. Kdy orgány státní správy jsou svazovány soudními rozhodnutími, včetně kontroly celkové státní správy i jejího rozhodování. Druhý pohled je zaměřen na to, že orgány státní správy jsou oprávněny k vydávání obecně závazných právních předpisů, které soudy respektují. Dále se podílejí na výběru soudců a na činnosti, která je spojena se správou soudů.¹⁵

Samospráva znázorňuje společenství, jehož členové se sami starají o své záležitosti. Hlavní znakem samosprávy je její demokratičnost, ať už se jedná o vytváření základních samosprávných orgánů nebo odpovědnost ostatních samosprávných orgánů těm základním. Orgány samosprávy disponují autonomií ve svém rozhodování. Neexistuje zde vertikální hierarchie nejen ve vztahu k orgánům státu, ale ani v rámci samosprávy. Proto nižší samosprávný orgán není podřízen vyššímu.¹⁶

¹⁵ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitola z dějin a teorie veřejné správy*, str. - 45.

¹⁶ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitola z dějin a teorie veřejné správy*, str. – 46.

2. 2 Etický kodex ve VS

Na počátku 20. století se v začala poprvé vyskytovat myšlenka potřeby vytvoření něčeho, co bude upravovat lidské chování mimoprávní cestou. V podnikatelské oblasti nebyla jistota poskytování trvale kvalitních výrobků. Zavedením etických kodexů mělo zapříčinit zpřehlednění fungování podnikového managementu.

Smyslem veřejné správy je služba veřejnosti, proto se v posledních letech stále více probírá téma etiky v ní a jejího prosazení. O správný chod se stará „*státní aparát, jehož úředníci a zaměstnanci by měli sloužit veřejnému zájmu bez ohledu na vlastní cíle a politické vlivy.*“¹⁷ Ve veřejné správě má velkou souvislost s etikou rozhodování, to umožňuje vybírat mezi více možnostmi. Takovou to rozhodovací situaci provádí buď jednotlivec, nebo instituce. Pokud je morálka úředníka ve shodě s etikou organizace a společnosti, pak nastává perfektní situace pro zajištění etického výkonu veřejné správy.¹⁸

Pro zlepšení chování veřejné správy, známe 2 základní přístupy. Prvním přístupem je motivovat k potřebnému chování tak, aby nebylo potřeba trestat za nedostatky. Druhý přístup je orientován na to, čeho se má zaměstnanec veřejné správy vyvarovat, co a jak se má dělat. U tohoto systému se počítá s přísnými kontrolami, podrobnými pravidly a správními postupy.¹⁹

Důležitým bodem pro existenci etického kodexu je, jej ze široka popularizovat a prosazovat etické aspekty správní práce do myšlení a jednání vedoucích pracovníků. Z toho důvodu je nutné, aby byly vytvořeny vzory požadovaného chování a průprava pro práci ve správě. Je třeba využít všech účelných prostředků a způsobů, které podpoří zvýšení etiky a kultury ve správě.
20

Ve veřejné správě jsou předkládány tři způsoby pro udržení a zlepšení etického chování:
21

- důraz na vzdělání – před nastoupením i v průběhu zaměstnání,
- vliv nadřízených pracovníků,

¹⁷ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001 - str. 4

¹⁸ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření - str. 4*

¹⁹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str.57.

²⁰ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. 57 – 58.

²¹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. 59.

- přijetí etických kodexů pracovníků veřejné správy

Etické kodexy veřejné správy zrcadlí zvětšující se nároky veřejnosti po integritě, etických standardech, větší efektivnosti a porozumění zaměstnanců na nároky občanů. V současné době narostla propustnost zaměstnanců mezi veřejnou a soukromou správou, a tím se zdůraznil smysl etického kodexu pro zaměstnance ve VS. Důležitým bodem těchto kodexů je napomáhání politické neutrality, vyloučit protekcionismus a stranickost.²²

²² DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. 59

3. ETICKÉ KODEXY ZAMĚSTNANCŮ VEŘEJNÉ SPRÁVY

Pro fungování institucí je prospěšné vymezit pokyny zaměstnancům, aby věděli, jak mají jednat v různých situacích, které se mohou vyskytovat i při běžné každodenní práci. Toto není jediným aspektem etických kodexů. Důležitějším aspektem je, že při jejich vytváření se musejí vedoucí pracovníci zamýšlet nad formou, jakou podnik funguje, v jakém je vztahu se společností, a jak dodržuje hodnoty, které jsou ve společnosti nastavené.

Kodexy jako takové, by se mohli z určitého pohledu zařadit mezi určité formy řízení. Nemusí napomáhat jen při rozhodování, ale lze je zařadit do tréninkových programů, aby měli zaměstnanci větší povědomí o etice, a tím se zvýšila důvěra klientů.

Ve veřejné správě se setkáme i s manažerskou etikou, ve které se klade důraz na vztah nadřízeného a podřízeného, tzn. mezi vedoucím pracovníkem a řadovým zaměstnancem. Manažerská etika je jedna ze speciálních forem profesní etiky a je stejně významná jako jiné specializované profesní etiky.

Etický kodex ve veřejné správě napomáhá zabezpečit dodržování stanovených zásad během každodenní práce v daném úseku i při jednání zaměstnanců, jak mezi sebou, tak s veřejností. Jedná se o soubor konkrétních pravidel, které se odrážejí od hodnot organizace, která jej sepsala, a určují normu jednání.

Předpis etických kodexů je určen k prosazení etického jednání a rozhodování. Tím napomáhají ke zlepšení poměrů v rámci veřejné správy. Předpisy mají ve většině případech doporučující charakter, pokud je ale jednotlivec či celý úsek veřejné správy podepíše nebo se k etickému kodexu jen přihlásí, zavazuje je to k dodržování daných pravidel a postupů. Nejedná se sice o právní předpis, tudíž nemůže být člověk za porušení trestně stíhán, určitým postihům se vyhnout nemusí. Může dojít k tomu, že se porušení kodexu odrazí na zaměstnancově osobním ohodnocení nebo dokonce může dojít k vyloučení.²³

Existuje hned několik oblastí, kterými se etické kodexy zaobírají. Obecně je možné vymezit alespoň základní oblasti:²⁴

- vztahy uvnitř i mimo organizaci,

²³ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 61-62.

²⁴ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.*

- kvalita produktu,
- konflikty zájmu a jejich řešení,
- slušnost a zákonnost,
- pracovní smlouvy a vztahy na pracovišti,
- cenová politika,
- ochrana životního prostředí a společenská odpovědnost,
- úplatky.

3.1 Tvorba etického kodexu

Pro vytvoření etického kodexu je důležité, aby byl tvořen kolektivně a shodly se na něm všechny osoby, které se jím budou řídit. Pro celý proces je důležité, stanovit si člověka, který bude celý kodex připravovat a následně hájit vytvořený etický kodex. Dále tým osob, které na něm budou pracovat, důležité je aby znali daný institut. Kodex je účinný, jestliže je závazný pro všechny v dané společnosti, a to nerozdílně. Důležité je, aby byl orientován na základní oblasti a jejich dílčí oblasti.

Tým, který stanoví vedoucí zaměstnanec, sestaví návrh etického kodexu tvořeného z vícero částí a segmentů:

1. Úvodní slovo

Je důležité k tomu, aby se čtenáři seznámili se základní charakteristikou společnosti a zásadními ambicemi. Je zde také zmíněn účel etického kodexu. Každá společnost si tuto část upraví podle svého typu.

2. Cíl etického chování společnosti

V této části společnost představuje, čeho chce docílit plněním zásad a pravidel etického kodexu. Jsou zde shrnuty základní body a odprezentovány hlavní cíle, které si podnik stanoví jako důležité.

Sociální segment

Následující části se budou věnovat aspektům vně i uvnitř společnosti. Měly by dbát na poměry mezi zaměstnanci, podnikem a komunitou. Cíle je, aby zaměstnanci a celková činnost podniku byla v souladu s legislativními normami.

3. Zaměstnanci

Zde by měly být uvedeny veškeré otázky, které se týkají zaměstnaneckých vztahů, pracovních podmínek a v první řadě také práva a povinnosti zaměstnanců.²⁵

²⁵ MASELLI, Lukáš. *Tvorba etického kodexu* [online]. Brno, 2012 [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/30301931.pdf>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně.

4. Komunita a vztah k správním orgánům

Společnost definuje své chování ke komunitě, kterou ovlivňuje a taktéž ke státu a také těm složkám, ve kterých působí. Orientuje se na zachování závazků, které v těchto vztazích vznikly. Důležitou součástí je i podpora rozvoje v území společnosti.

Ekonomický segment

Další části se zaměřují na celkové podnikání dané společnosti. Zaměřuje se na vztah mezi podnikem a jeho konkurencí a s obchodními partnery. Cílem této části je zaručit, že veškeré činnosti nejen podniku, ale i jejich zaměstnanců zajistí neměnné ekonomické poměry uvnitř i vně podniku. Mělo by dojít k tomu, že aktivity podniku budou ekonomicky co nejefektivnější, aby nevznikaly nadbytečné náklady. Zásady v této části se odvíjí nejen od legislativních norem, ale i od všeobecných obchodních praktik.

5. Zákazník

Toto je jednou z nejdůležitější částí celého etického kodexu. Zaobírá se chováním vůči zákazníkům, čímž jsou myšleni všichni, kdo od daného subjektu odebírá zboží či služby.

6. Konkurence

Důležitou součástí této kapitoly je zachování spravedlivé soutěže na trhu. Je podstatné, aby společnost nebyla znevýhodňovaná vůči konkurenci. Standardy v této části by měly odpovídat zákonným normám. Daná společnost a konkurence nemusí ctít stejná pravidla, ale pokud společnost zdůrazní jejich sympatie k poctivé a nestranné soutěži, může si tak zlepšit nebo udržet dobrou pověst.

7. Vlastníci a investoři

Zde je sepsána pozice společnosti ke svým vlastníkům a investorům. Ve většině případů je tato kapitola směřována na ty osoby, které vlastní nějaké majetkové podíly společnosti, anebo do společnosti zainvestovali své vlastní prostředky pro jejich budoucí zhodnocení.²⁶

²⁶ MASELLI, Lukáš. *Tvorba etického kodexu* [online].

8. Dodavatel a jiní obchodní partneři

Dobré vztahy s obchodními partnery a dodavateli jsou důležité pro každou společnost, a proto je potřeba toto téma zahrnout do etického kodexu. Mezi primární body pro udržení obchodních partnerů je bezproblémová platební morálka, otevřený a upřímný přístup a ochota.

Environmentální segment

V třetím segmentu jsou části zaměřeny na pozitivní vliv institucí na přírodní prostředí. V jednotlivých částech se snaží omezit negativní vliv na přírodní prostředí, jak živou tak neživou přírodu, také na půdu, vzduch a vodu. Každá instituce by se měla snažit pracovat tak, aby ochránila přírodní zdroje a minimalizovat dopad na životní prostředí.

9. Životní prostředí

Vliv společnosti na životní prostředí je upraven pouze v jedné části celého kodexu. Je zde kladen velký důraz na to, aby si lidé uvědomovali, jaký vliv mají na životní prostředí. Také aby se naučili, ho co nejméně negativně ovlivňovat. Podnikatelské subjekty, by měly mít za cíl, jít společnosti příkladem.

Závěr

V této části jsou obsaženy odpovědi na problémy s kodexem nebo také neshody, které vzniknou na pracovišti. Je zde vymezeno zavedení a samotná kontrola dodržování kodexu.

10. Podmínky platnosti

Jak název napovídá, tato část se zabývá tím, že upravuje, pro koho a za jakých podmínek je kodex platný. Dále se zde objevují způsoby, jakými lze řešit situace při porušení zásad, které jsou v kodexu vymezeny.

11. Implementace a kontrola

Tato část by se dala považovat spíše za dodatkovou, kdy je zde uvedeno pouze jmenování kontrolního orgánu, který prosazuje a reviduje zásady, které jsou v daném kodexu.²⁷

²⁷ MASELLI, Lukáš. *Tvorba etického kodexu* [online]y.

12. Stížnosti a připomínky

Poslední část dokumentu je připravena na veškeré stížnosti a připomínky, které má možnost vznést každý zaměstnanec. Aby tato část vůbec mohla být účinná, musí existovat kontrolní orgán, který je zvolen v předchozím bodě. Jakékoliv připomínky zaměstnanci vnesou, kontrolní orgán se jimi musí zabývat.²⁸

Hlediska, která jsou nutná brát na zřetel při vytváření etického kodexu:²⁹

- Účel vytvořeného kodexu – vymezit si hlavní důvody, proč je pro nás, jako firmu, důležitý etický kodex, co od něj očekáváme.
- Kdo bude součástí vytváření kodexu a jakým způsobem může pomoci.
- Zda jsou body a požadavky v kodexu reálné a nenabourávají každodenní práci – není možné, aby byl přijat kodex, pro který nejsou v instituci připravené podmínky.
- Jak zabezpečit informovanost a podporu pravidel uvedených v kodexu.
- Zajistit způsoby řešení porušení pravidel etického kodexu.

Na tvorbu a úpravu etických kodexů se lze podívat i z mezinárodního pohledu, a to do dokumentu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti. Evropská unie a OECD vybízela právě Českou republiku, aby začlenila a pokusila se o dodržování pravidel etiky v oblasti fungování veřejné správy. Česká republika se proto zúčastnila projektu OECD o etice.

OECD doporučuje následujících 12. principů k prosazení etiky ve veřejné správě:³⁰

1. *„Etické standardy pro veřejnou službu musejí být jasné.“*
2. *„Etické standardy musejí být zakotveny v právu.“*
3. *„Veřejní úředníci musejí mít k dispozici etické vedení.“*
4. *„Veřejní úředníci musejí znát svá práva a povinnosti, jsou-li vystaveni provinění.“*
5. *„Politická angažovanost ve prospěch etiky musí posilovat etické chování veřejných úředníků.“*
6. *„Rozhodovací proces musí být transparentní a otevřený kontrole.“*
7. *„Musí být jasná pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.“*

²⁸ MASELLI, Lukáš. *Tvorba etického kodexu* [online].

²⁹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 65

³⁰ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 66

8. *„Manažeři se musejí chovat eticky a podporovat etické chování.“*
9. *„Řídící politika, postupy a praxe musí podporovat etické chování.“*
10. *„Podmínky veřejné služby a řízení lidských zdrojů musí podporovat etické chování.“*
11. *„Veřejná správa musí disponovat adekvátními mechanismy odpovědnosti.“*
12. *„Musí existovat vhodné postupy a sankce za nesprávné chování.“*

3.2 Přínosy a klady etických kodexů

Po několika konzultacích s manažery, prezidenty společností a s předsedy správních rad, bylo sestaveno 17 kladů a přínosů etických kodexů na instituci:³¹

1. Napomáhá k lepší vztahům mezi vedoucími a řadovými zaměstnanci.
2. Radí, jak jednat v nejednoznačných situacích, popřípadě je upravuje.
3. Je návodem pro vedoucí pracovníky pro jednání s obchodními partnery a dodavateli.
4. Pomáhá s řízením a kontrolou vztahů se zákazníky.
5. V kodexu jsou vypsány hlavní práva a povinnosti zaměstnanců i vedoucích pracovníků.
6. Napomáhá ke snížení soudních sporů.
7. Zlepšuje finanční výsledky instituce.
8. Zlepšuje pracovní morálku.
9. Urychluje vnímání vnějších změn a pokouší se o vyrovnání.
10. Přibližují zaměstnancům záměry a cíle organizace a jejich realizaci.
11. Komunikace mezi zaměstnanci je díky kodexu čestnější, otevřenější a pravdivější.
12. Napomáhají ke sjednocení kultur v instituci.
13. Zabraňují nevhodným, nelegálním a neetickým žádostem pracovníkům k manažerům instituce.
14. Pomáhají uspokojovat potřeby důležitých akcionářů firmy.
15. Díky kodexu je snazší zaujmout v oblastech, kam trh nedosahuje.
16. Instituce si buduje dobré jméno.
17. Zesiluje hodnověrnost managementu.

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

3.3 Cíle etického kodexu

Kodex poskytuje vedoucím i řadovým zaměstnancům nástroj, díky kterému je možné utvrzovat kulturu veřejné správy a prezentuje hodnoty, které daná instituce uznává. Cíle lze vymezit následovně: ³²

- utvářet dobré jméno před veřejností,
- chrání instituci před napadením z neetického nebo nezákonného jednání,
- zvyšuje loajalitu zaměstnanců a usnadňuje shánění kvalitních pracovníků,
- vytváří příznivé pracovní podmínky,
- dispozice kvalitního vedení společnosti,
- pomáhají k dobré komunikaci,
- zvyšují výkonnost a kvalitu společnosti,
- zlepšují firemní kulturu,
- přispívají k pozitivním změnám.

³² DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 66.

3.4 Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Dne 9. května 2012 byl usnesením vlády č. 331 schválen Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Tímto bylo automaticky zrušeno usnesení č.270 z 21. března 2001. Na základě usnesení byl tehdejší ministr vnitra pověřen zveřejnit Kodex tak, aby byl přístupný dálkově. Doporučovalo se, aby hejtmané, primátoři a starostové využili tento Kodex pro vytvoření vlastních etických kodexů a vydat jej, jako předpis. Kodex nelze brát jako právní normu, takže nemůžeme hovořit o právní závaznosti.³³

Tvůrci Kodexu si berou za cíl upřesňovat pravidla, aby úředníci i zaměstnanci veřejné správy věděli, jak se zachovat, pokud se dostanou do konfliktu soukromého nebo občanského.

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy je složen z preambule a 14 článků, následovně:³⁴

- Preambule

Vymezuje a podporuje žádoucí normy chování úředníků a zaměstnanců veřejné správy a jejich vztah s veřejností a spolupracovníky.

- Článek 1 – Zákonost

Pojednává o tom, že úkoly veřejné správy musí být plněny v souladu s Ústavou, Listinou základních práv a svobod, zákony a mezinárodními smlouvami, které jsou v České republice závazné.

- Článek 2 – Rozhodování

Článek 2 poukazuje na to, že zaměstnanci a úředníci veřejné správy volí pro rozhodování nejprínosnější řešení s ohledem na veřejný zájem. Klade důraz na to, aby rozhodnutí nebylo nespravedlivé.

³³ Ministerstvo vnitra. 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. 2018-03-04]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z:

file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20(1).pdf – str. 1

³⁴ *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*. Usnesení vlády z 9. 5. 2012, č. 331

- Článek 3 – Profesionalita

Pojednává o tom, že zaměstnanci a úředníci veřejné správy vykonávají veřejnou správu na vysokém a odborném stupni. Svou úroveň si prohlubují průběžně pomocí studia, vysokou mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez předsudků.

- Článek 4 – Nestrannost

Řeší, aby jednání zaměstnanců a úředníků bylo neosobní a nestranné. Jednají tak, aby mezi postupy nevznikaly rozdíly, které není možné objektivně odůvodnit. Taktéž vůči účastníkům právních vztahů vystupují tak, aby je neuvedli v omyl.

- Článek 5 – Rychlost a efektivita

Článek 5 říká, že zaměstnanci a úředníci obstarávají pracovní záležitosti odpovědně, bez zdržení a v zákonných lhůtách. Je podstatné, aby ani jedné straně nevznikaly nepotřebné náklady.

- Článek 6 – Střet zájmů

Podle článku 6, každý úředník a zaměstnanec jedná tak, aby předcházel situacím, které by mohly vést ke střetu svého osobního zájmu.

- Článek 7 – Korupce

Žádný zaměstnanec ani úředník není oprávněn při rozhodování přijímat ani požadovat dary nebo jiné výhody, popřípadě připustit ovlivnění řešení úkolů, které mu byly svěřeny. Korupční jednání je osoba povinna nahlásit nadřízenému.

- Článek 8 – Nakládání s veřejnými prostředky

S prostředky, které jsou zaměstnancům svěřeny v rámci jejich profese, nakládají funkčně a hospodárně.

- Článek 9 – Mlčenlivost

Pojednává o zachování mlčenlivosti o události, které zjistil při vykonávání úkolů a mohly by některak poškodit či ohrozit instituci.

- Článek 10 – Informování veřejnosti

Zaměstnanci a úředníci veřejné správy podávají pouze pravdivé a celistvé informace, které jsou v souladu s právními předpisy.

- Článek 11 – Veřejná činnost

Pojednává o tom, že zaměstnanci a úředníci postupují při plnění úkonů politicky nestranným způsobem.

- Článek 12 – Reprezentace

Pojednává o oblékání zaměstnanců. Mají povinnost v zaměstnání nosit adekvátní oděv a odpovídá vážnosti úřadu.

- Článek 13 – Uplatitelnost a vymahatelnost

Základní práva a povinnosti zaměstnanců jsou uvedeny v zákoníku práce a pracovním řádu.

- Článek 14 – Závěrečná ustanovení

Pojednává o dodržování zásad a pravidel, uvedených v kodexu. Uvádí, že selhání v dodržování zásad, bude mít dopad na celkovou veřejnou správu.

4. ETICKÉ KODEXY V ČESKÉ REPUBLICE

Rozvoj etických kodexů ve veřejné správě byl mnoho let ovlivňován historickým a politickým vývojem. Po roce 1918 vzniklé Československo přejalo systém státní správy Rakouska-Uherska. Povinnosti, které měl úředník státní správy, byly ovlivňovány i tím, jak se choval ve svém soukromém životě. Obvyklou součástí státní správy v té době byla například „*spravedlnost, rovnost, čestnost, slušnost a odpovědnost*.“³⁵ Po druhé světové válce se zrušila tzv. okupační opatření a ze státní správy byli odstraněni zrádci.

V době komunistické totality byla státní správa podřízena názorům a politice komunistické straně, která vládla celému státu. Do vysokých funkcí, byli obsazováni především jen lidé, kteří byli v komunistické straně. V tomto období etika a jakékoli etické chování, úplně vymizelo. Vznikly nové pojmy jako disciplína a angažovanost. Komunistická ideologie dávala jasně najevo, že všichni jsme si rovni a ke všem „straníkům“ jsou komunisté spravedliví.

Po roce 1989, kdy padl totalitní režim, bylo nutné znovu vytvořit veřejnou správu. Hlavní část reformy veřejné správy již proběhla, ale dalo by se říct, že jistá forma reformy ještě stále probíhá. Důležitou otázkou je, jakým způsobem začlenit etiku a její normy do běžného života. Po roce 1989 bylo odmítáno vytvoření kontrolních orgánů pro veřejnou správu, protože to v lidech zanechávalo pozůstatky totalitního režimu. To zapříčinilo i úplné zrušení vnějších kontrolních orgánů. Výjimku tvořil vznik Nejvyššího kontrolního úřadu, který vznikl, jako nezávislý kontrolní orgán.³⁶

Už více než 2 desítky let se Česká republika snaží o utvoření moderní a vyzrálé společnosti, která bude fungovat stejně, jako ostatní státy v evropských demokratických zemích. Přijmout principy etiky v oblasti veřejné správy je možné téměř okamžitě, bez zbytečných průtahů, ale zajistit jejich dodržování a fungování je na velice dlouhou dobu, která může trvat i roky.

Je důležité říct, že etická činnost veřejné správy je ovlivňována z velké části veřejností. Vznik a vývoj etických kodexů ve veřejné správě vzniká na základě poptávky veřejnosti. Ta od úředníků očekává zodpovědnost, výkonnost a celistvost. Dále dodržování etických standardů a

³⁵ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* – str. 16.

³⁶ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* – str. 16.

pochopení svých občanů. Činnosti, které způsobují zefektivnění poptávky a hospodárnější využívání zdrojů, mohou zapříčinit nedobré chování. Z těchto důvodů jsou vytvářeny etické kodexy pro pracovníky veřejné správy.

Profesních etických kodexů, které se týkají veřejné správy v České republice, je velké množství, některé zásadní jsou: Etický kodex Policie ČR, etický kodex poslanců, soudců, celníků, Etický kodex České správy sociálního zabezpečení,...

³⁷ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*, str. – 67-68.

PRAKTICKÁ ČÁST

5. PRŮZKUM VLIVU ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU

Do své bakalářské práce jsem se rozhodla začlenit praktickou část, protože etický kodex a firemní kultura spolu velice úzce spjatý. Průzkum probíhal v orgánech veřejné správy v rámci celé České republiky.

Pro výzkum jsem si vybrala dotazníkové šetření, které jsem provedla anonymním a velice krátkým dotazníkem, složeným z 15 otázek. Velká část byly otázky uzavřené, kde respondenti jen zaškrtovali jednu z možností. Poslední otázky byly zaměřené na otevřené odpovědi, kde respondenti mohli odpovědět, dle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Jak ale sama od sebe vím, respondenti neradi odpovídají na otevřené otázky, proto byly dobrovolné a nemuseli je tedy vyplnit, a i tak dotazník bez problémů odevzdat. Víím, že v dnešní době, nikdo nemá moc času na nějaké dlouhé vyplňování složitých dotazníků, proto jsem se jej snažila zpracovat co nejjednodušeji, ale aby z něj bylo možné zjistit, co nejvíce podstatných odpovědí.

Zařadila jsem do dotazníku i klasické otázky o věku a pohlaví, i když nejsou pro samotný výzkum nikterak důležité. Pomohou nám si alespoň zhruba představit o jakou skupinu lidí se jedná. Další otázky už byly zaměřeny vyloženě na etický kodex, zda jej v dané instituci mají a vědí kde se nachází, a jaká je na pracovišti firemní kultura.

5.1 Cíle výzkumu a stanovení hypotéz

Zásadním a hlavním cílem mé bakalářské práce je zjistit, jaký vliv má etický kodex na firemní kulturu. Dalšími body, které jsem se snažila zjistit jsou, zda instituce v České republice mají zavedený etický kodex, a jestli všichni zaměstnanci vědí, kde ho mohou najít nenovější znění, a kdy do něj mohou nahlédnout. Další informace, které bych se z dotazníků ráda dozvěděla jsou, jestli a jakým způsobem zaměstnanci registrují firemní kulturu v instituci, zda vnímají vliv etického kodexu na firemní kulturu jejich instituce. V poslední řadě mě zajímá, zda zaměstnanci alespoň nějakým způsobem reagují na neetické chování ostatních zaměstnanců.

ZÁKLADNÍ PARAMETRY VÝZKUMU

- METODA – dotazníkové šetření
- VZOREK – 135 vyplněných dotazníků
- DŮVOD – H1, H2, H3, H4, H5.

Výše zmíněné cíle, jsem ověřovala v následujících hypotézách:

HYPOTÉZA 1

Myslím si, že se v této době již v každé instituci nachází etický kodex.

HYPOTÉZA 2

Domnívám se, že většina lidí potřebovala nahlédnout do etického kodexu.

HYPOTÉZA 3

Myslím si, že zaměstnanci příliš nereagují na neetické chování svých spolupracovníků.

HYPOTÉZA 4

Předpokládám, že má etický kodex velmi zásadní vliv na firemní kulturu.

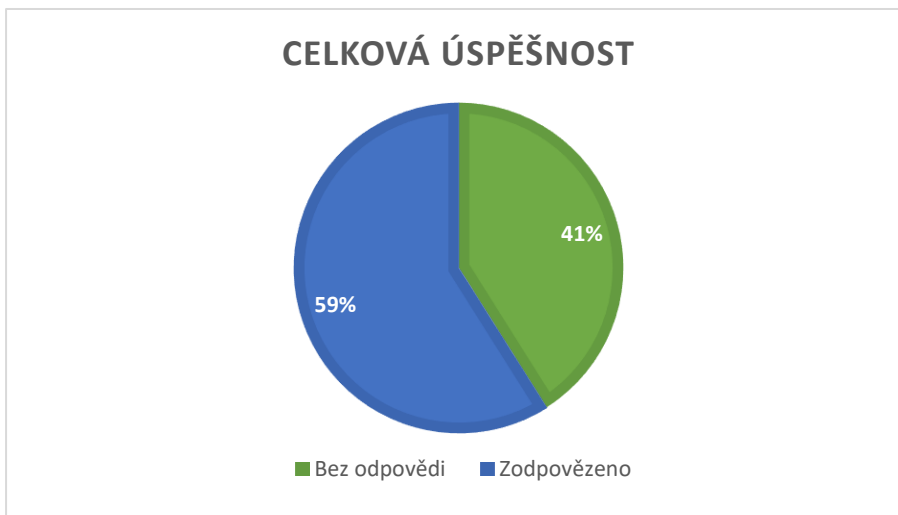
HYPOTÉZA 5

Myslím si, že zaměstnanci vnímají firemní kulturu své instituce spíše pozitivně.

5.2 Průběh výzkumu a popis zkoumaného vzorku

Mé dotazníkové šetření probíhalo na přelomu měsíce února a března 2022. Dotazník jsem vytvořila v aplikaci Survio a rozeslala do vybraných míst zaměstnancům veřejné správy. Emaily zaměstnanců jsem našla na stránce epusa, což je *elektronický portál územních samospráv*³⁸. Kontaktovány byly následující města a jejich úřady: Praha, České Budějovice, Český Krumlov, Třeboň, Olomouc, Chrudim, Hlinsko, Ústí nad Orlicí, Pardubice, Blansko, Břeclav, Brno, Hodonín, Vyškov, Znojmo, Blovice, Spálené Poříčí, Domažlice, Horažďovice, Klatovy, Plzeň, Kralovice, Plasy, Nepomuk, Touškov, Nýřany, Třemošná, Všeruby, Přeštice, Rokycany, Dobruška, Stod, Stříbro, Kašperské Hory, Sušice, Tachov, Aš, Cheb, Karlovy Vary, Mariánské Lázně, Sokolov, Benešov, Beroun, Brandýs nad Labem, Mělník, Mladá Boleslav, Poděbrady, Kutná Hora, Kladno, Kolín, Most, Chomutov, Děčín, Litoměřice, Teplice, Žatec, Nové Město nad Metují, Dvůr Králové nad Labem, Hradec Králové, Jičín, Rokytnice, Trutnov, Vrchlabí, Česká Lípa, Jablonec, Liberec, Trutnov, Jihlava, Světlá nad Sázavou, Velké Meziříčí, Nové Město na Moravě, Bruntál, Opava, Ostrava, Havířov, Frýdek-Místek, Holešov, Zlín, Losiná, Švihov. Nemohu s velkou jistotou říct, které obce na můj dotazník odpověděly, protože byly zcela anonymní. Z celkové analýzy výsledků mohu říct, že se mi vrátilo 135 dotazníků z odeslaných 230. Úspěšnost dotazníkového šetření činí 59 %.

Celková úspěšnost dotazníkového šetření



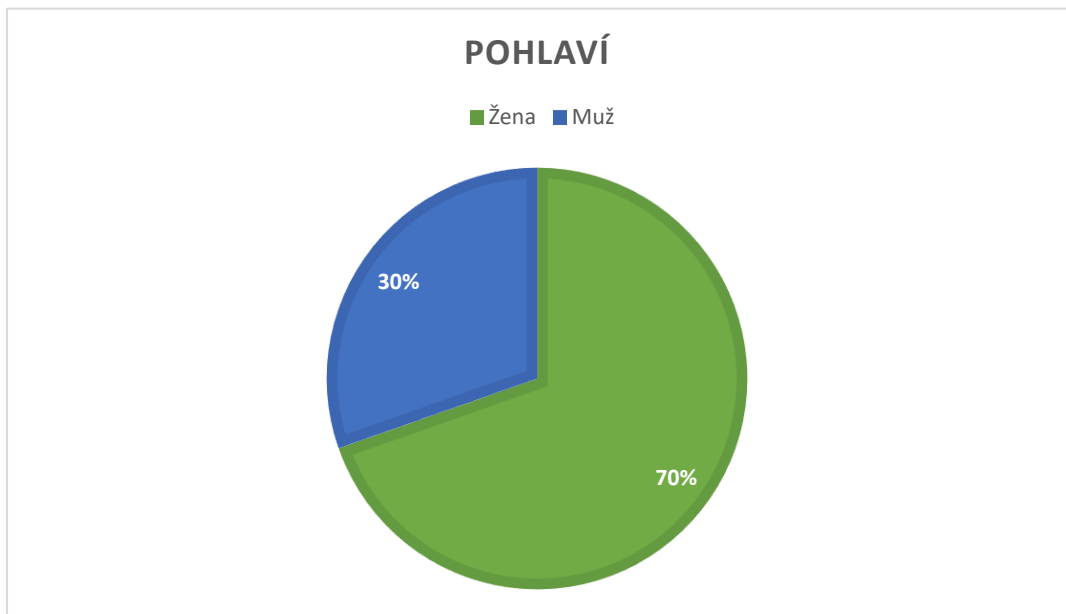
Graf 1 – Celková úspěšnost dotazníkového šetření

³⁸ EPusa: elektronický portál územních samospráv [online]. c2003-2022 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.epusa.cz/>

5.3 Ukázka výsledků šetření

Dotazník se skládal z 15 otázek, kdy 4 z toho byly otevřené a 11 uzavřených. Nerozdělovala jsem dotazník na část pro instituce s etickým kodexem a bez něj, protože věřím tomu, že ti zaměstnanci, kteří etický kodex nemají, dále neodpovídají.

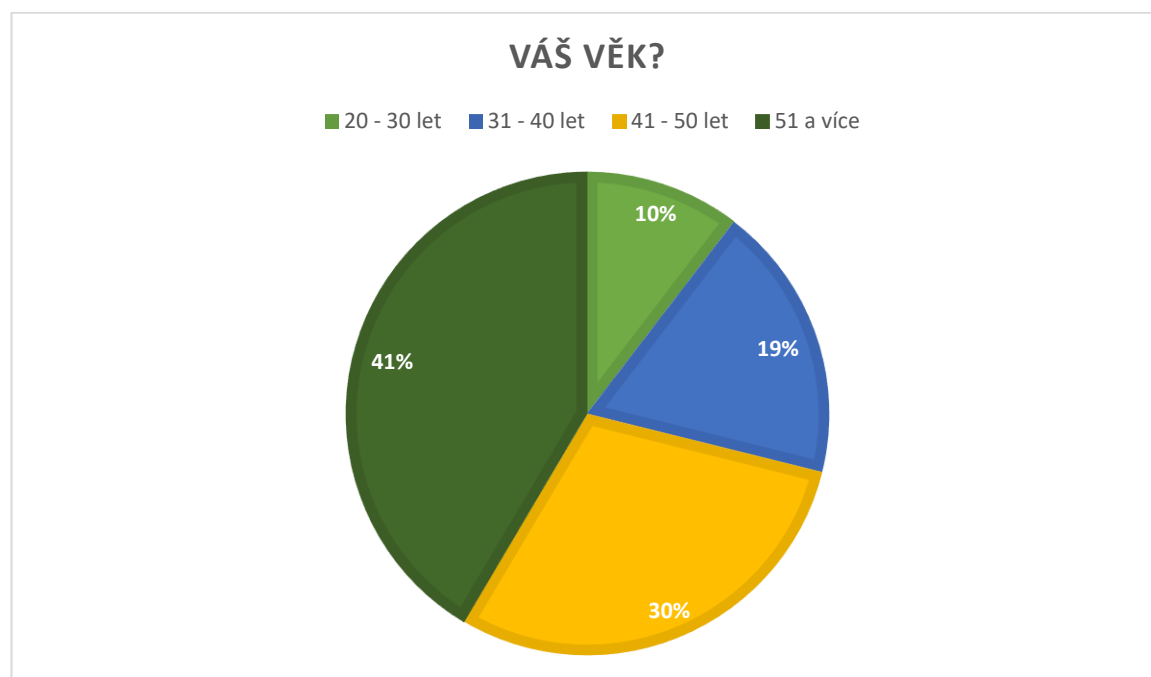
Otázka č. 1 – Pohlaví?



Graf 2 – Pohlaví dotazovaných

Tato otázka sice moc nevypoví o hodnotě odpovědí, ani nám nepomůže k dosažení cíle, ale dle mého názoru do dotazníků patří. Tato odpověď potvrzuje celkem známý fakt, že ve veřejné správě pracuje více žen než mužů. Z celkem 135 vyplněných dotazníků, bylo 94 žen a 41 mužů.

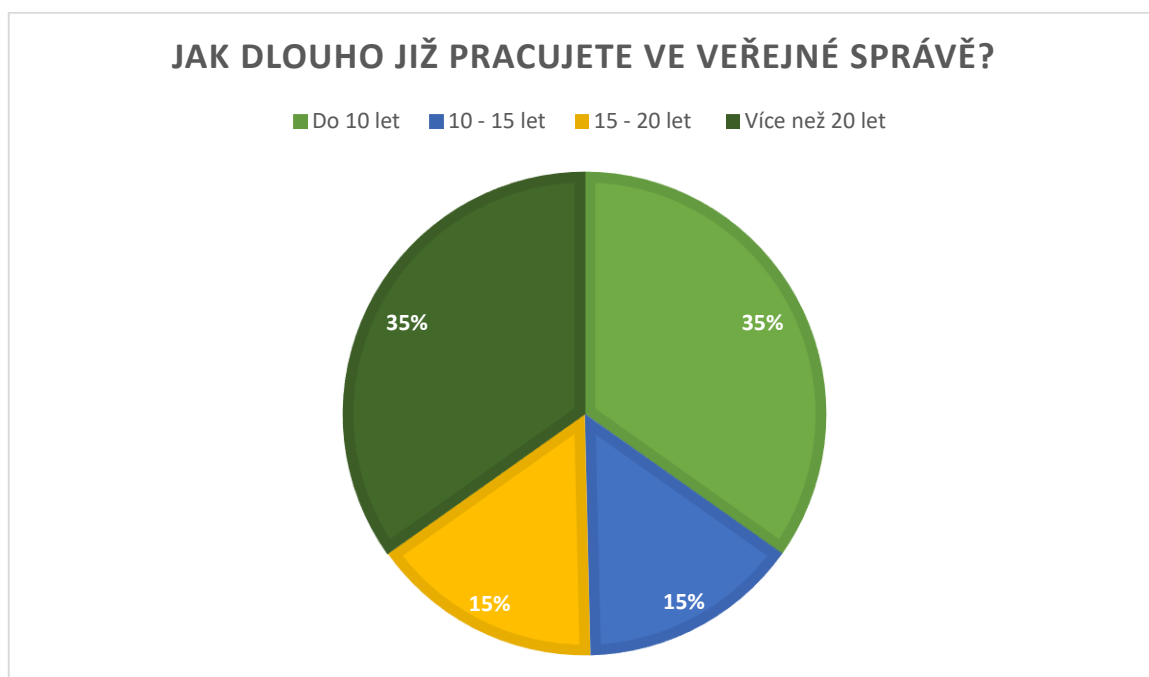
Otázka č. 2 – Váš věk?



Graf 3 – Věk respondentů

Tato otázka je také taková typická dotazníková, ale už nám může lépe nastínit věkovou kategorii respondentů. Jak můžeme vidět, ve veřejné správě pracují převážně lidé ve věkové kategorii 51 a více let, která obsáhla až 41 % všech dotázaných. Druhou největší kategorií bylo věkové rozhraní 41 – 50.

Otázka č. 3 – Délka odpracovaných let ve veřejné správě



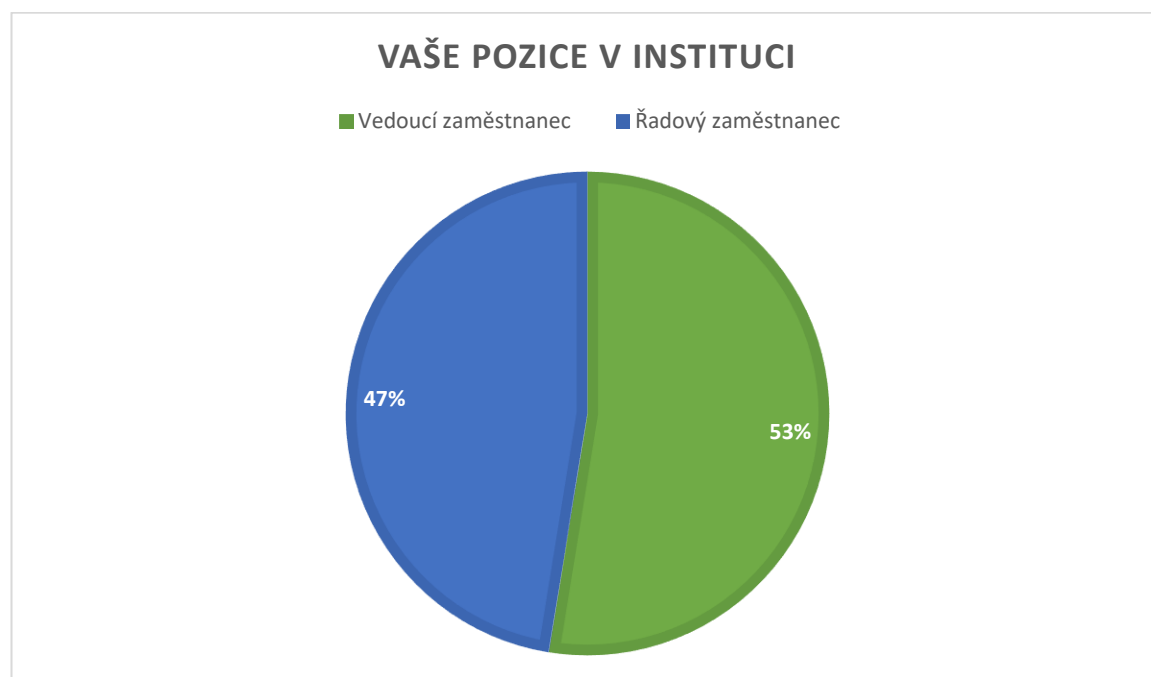
Graf 4 – Délka odpracovaných let respondentů ve veřejné správě

Tento graf nám ukazuje, že nejkratší praxi respondentů 10 – 15 let vykazuje 20 respondentů, která zabírá 15 % dotazovaných. Délku praxe 15 – 20 let vykazuje 21 respondentů se stejným procentem, a to 15 %. Zaměstnanci, kteří pracují ve veřejné správě déle než 20 let představují 35 %.

Výsledek dotazníku mě velice překvapil. Ukazují nám, že zaměstnání ve veřejném sektoru může být jak dlouhodobým, tak krátkodobým. Samozřejmě je možné, že zaměstnanci, kteří odpověděli do 10 let, mohli být čerstvě po škole a za 10 let budou ve svém zaměstnání pokračovat.

V každém případě tento graf ukazuje, že je práce ve veřejné správě hlavně dlouhodobým zaměstnáním, kde jsou kvalifikovaní pracovníci, kteří vědí, co mají dělat a znají své pracoviště. Taktéž by mělo být, aby měli dlouhodobý zaměstnanci osvojený etický kodex a řídili se podle něj a hlavně šel příkladem pro nové zaměstnance.

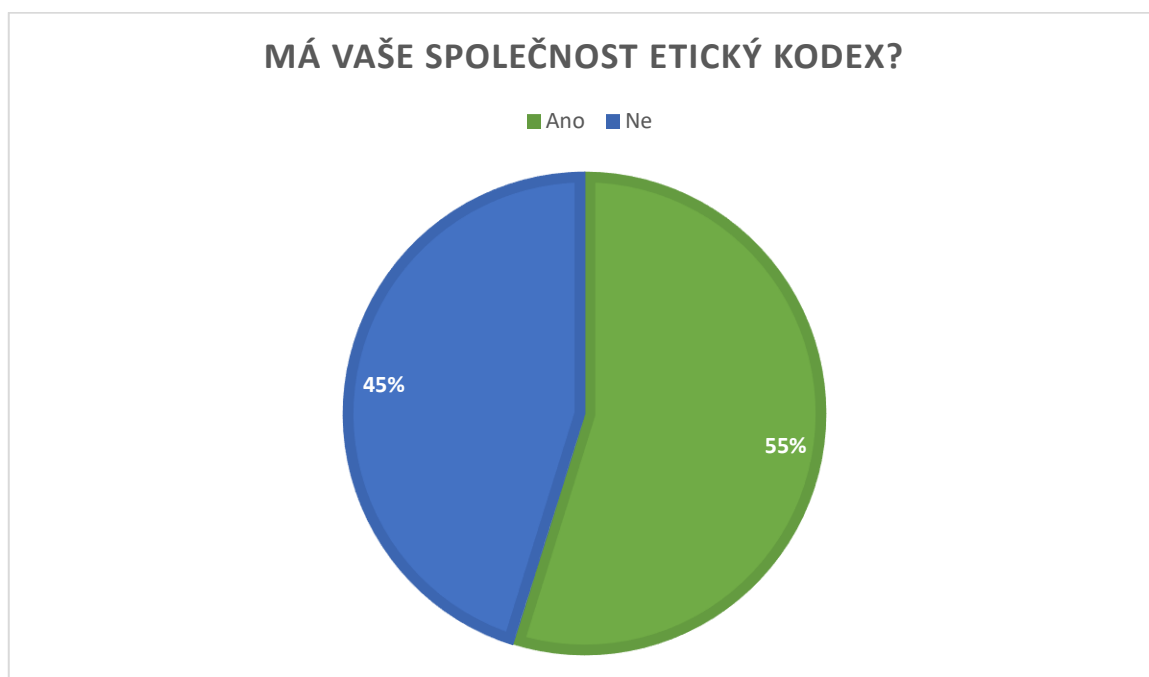
Otázka č. 4 – Pozice v instituci



Graf 5 – Pozice respondentů

Pro samotný výzkum tato otázka není nijak důležitá, protože není poznat, jak odpovídali vedoucí pracovníci, a jak řadoví zaměstnanci. Jediná věc, která mi z této otázky vyplývá je, že si větší počet korespondencí vyřizují vedoucí pracovníci sami, kterých bylo v celkovém počtu 72 (53 %). Řadových zaměstnanců bylo 65, což činí 47 %.

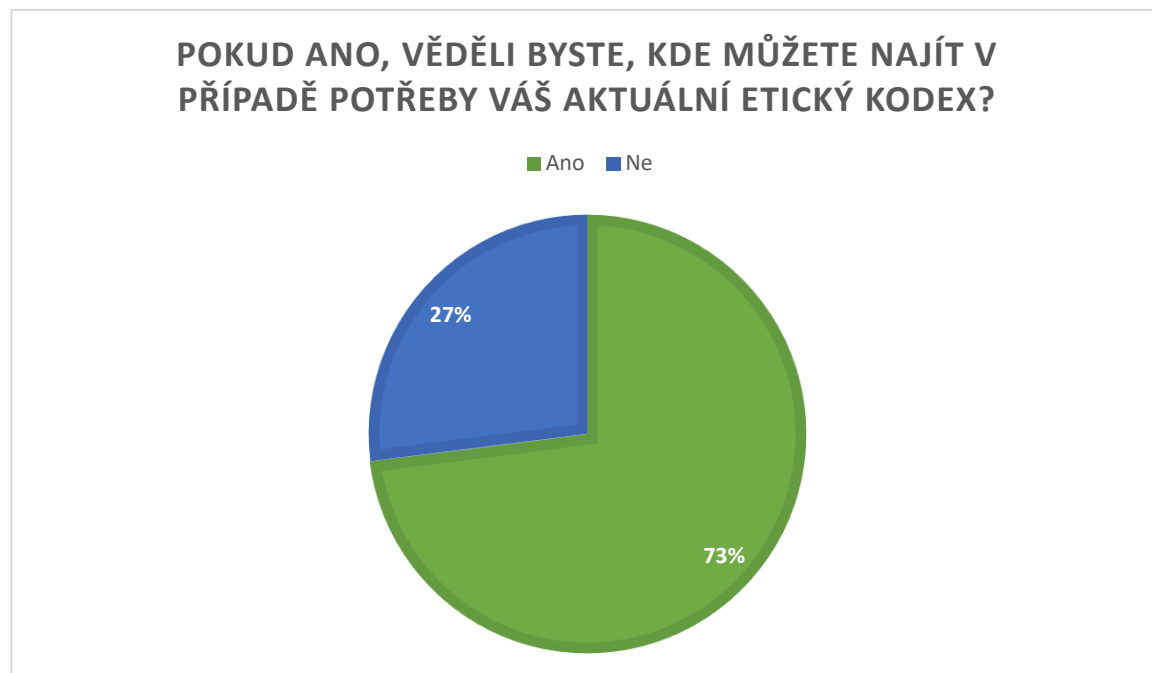
Otázka č. 5 – Má Vaše společnost etický kodex?



Graf 6 – Četnost etických kodexů v institucích respondentů

Touto otázkou jsem si vyvrátila svou hypotézu č. 1. Myslela jsem si že, v dnešní době, již všechny instituce veřejné správy mají etický kodex, ale 61 respondentů, což činí 45 %, odpovědělo, že v jejich instituci není etický kodex. Tento fakt mě velice překvapil, už z toho důvodu, že je toto téma velice mediálně rozebírané, ať už z pohledu politiky, z řad vysoko postavených úředníků. Určitě by bylo příhodné se zamyslet nad tím, zda by nebylo namístě sepsat etický kodex, který bude chránit, jak vedoucí pracovníky, tak jejich zaměstnance. Naopak nepodceňují důležitost etického kodexu instituce jejichž zaměstnanci odpověděli ano, těch bylo přesně 74, a to je 55 %.

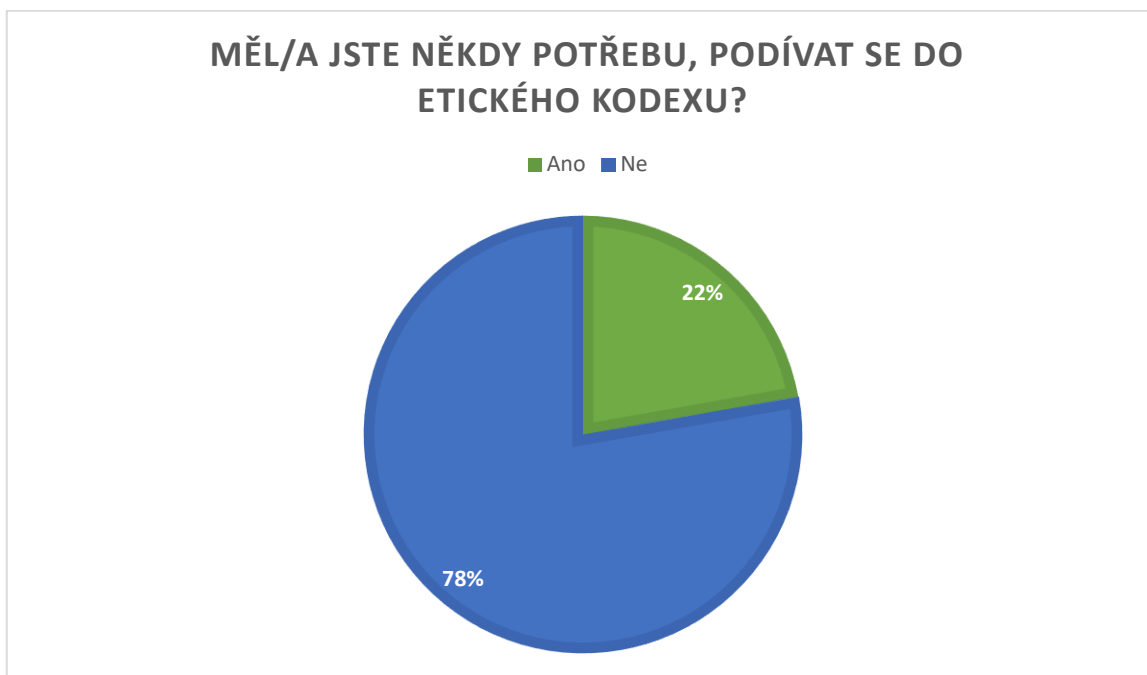
Otázka č. 6 – Pokud ano, věděli byste, kde můžete najít v případě potřeby Váš aktuální etický kodex?



Graf 7 – Přehled o aktuálním znění etického kodexu institucí respondentů

Na tuto otázku odpovídali bohužel i respondenti, kteří nemají etický kodex, ale i tak tyto výsledky můžeme využít. Potěšilo mě, že 73 respondentů ví, kde mohou najít aktuální znění etického kodexu v jejich instituci. Zbýlých 27 lidí nevědí, kde ho mohou najít. V tomto případě bych se v rámci instituce více zaměřila na informovanost svých zaměstnanců, aby v případě potřeby věděli, kam mohou nahlédnout.

Otázka č. 7 – Měl/a jste někdy potřebu, podívat se do etického kodexu?



Graf 8 – Potřeba nahlédnout do etického kodexu

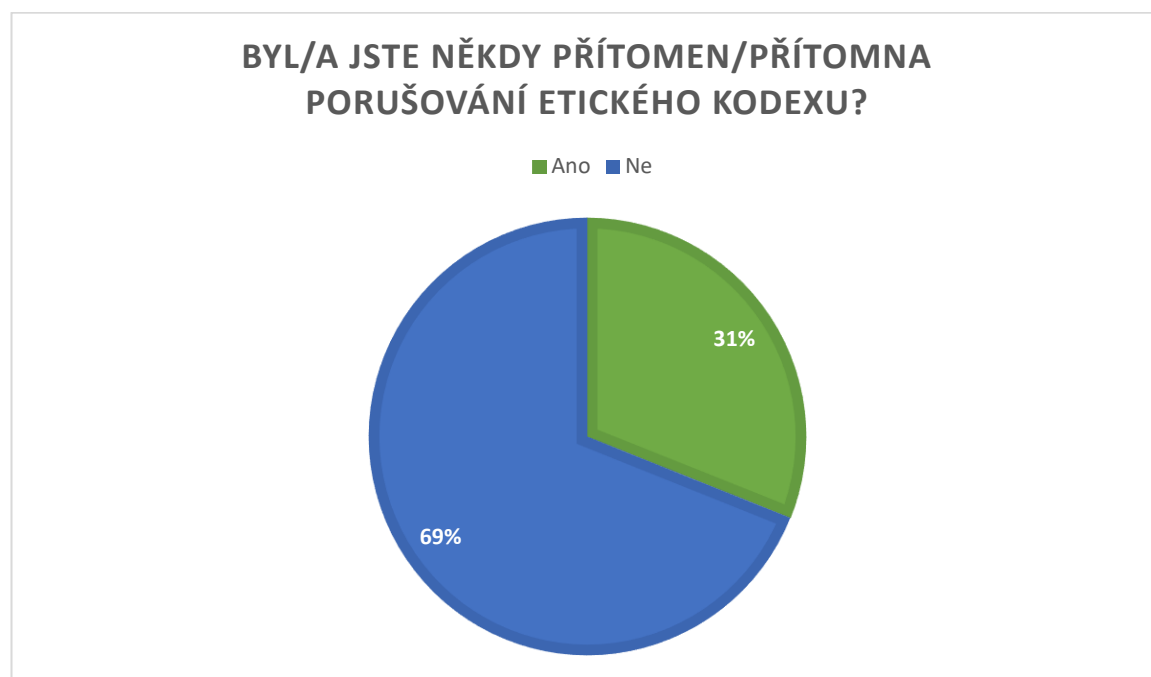
Tato otázka falzifikovala mou hypotézu č. 2. Pouze 30 respondentů někdy cítilo potřebu, nahlédnout do etického kodexu jejich instituce. Zbýlých 105 do něj nikdy neměli potřebu nahlédnout. Otázkou však zůstává, zda-li pouze daný problém neřešili a nepřehlédli jej.

Otázka č. 8 – Pokud ano, v jaké to bylo situaci:

Toto bylo první otevřená otázka, kterou jsem zvolila do dotazníku. Vím, že na otevřené otázky lidé moc neodpovídají, potěšilo mě, že na ni odpovědělo všech 30 respondentů, kteří v předchozí otázce odpověděli ano. Nejčtenější odpovědí od respondentů bylo oblékání. Formulovali to různými způsoby, jako oblečení zaměstnanců, oblékání jako reprezentace úřadu. Bylo to použito 8x.

Další velmi časté odpovědi byly ohledně nevhodného chování podřízených a nadřízených, ohledně seznámení s textem, nestrannosti a také jeden člověk měl potřebu nahlédnout do etického kodexu v začátcích covidu.

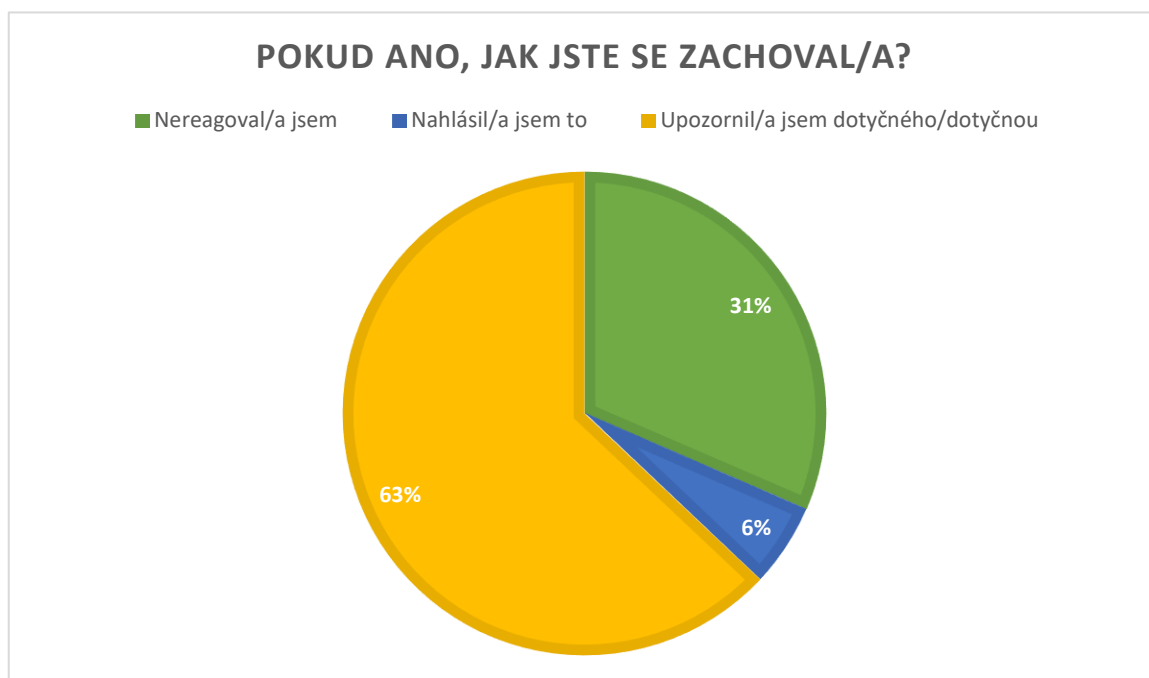
Otázka č. 9 – Byl/a jste někdy přítomen/přítomna porušování etického kodexu?



Graf 10 – Přítomnost u porušování etického kodexu

Výsledek na první pohled vypadá velice pozitivně, ale když se na něj podíváme blíže, uvědomíme si, že sice 94 lidí nikdy nebyla přítomna porušování etického kodexu, ale zde se jedná pouze o přítomnost, nikoli že o tom neslyšeli. Bohužel zbývající část a to 41 respondentů vidělo porušovat zaměstnance veřejné správy jejich etický kodex. Není nikde uvedeno, o jak velké porušení se jednalo, ale v žádném případě to není pro dobré jméno veřejné správy celkově.

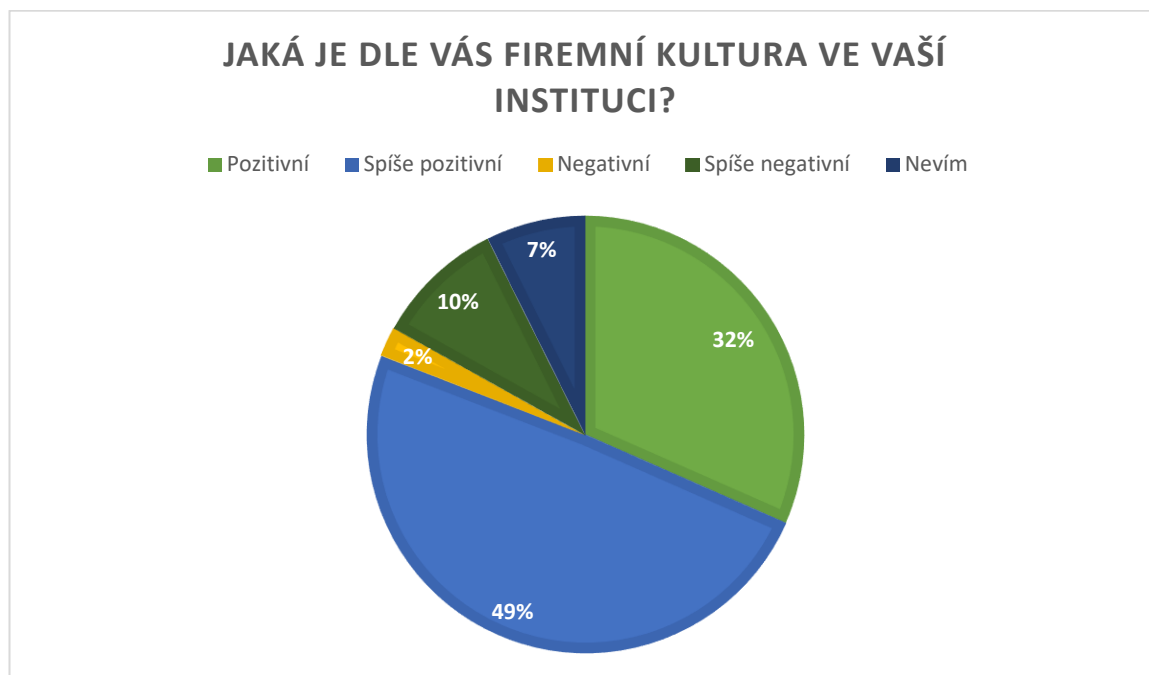
Otázka č. 10 – Pokud ano, jak jste se zachoval/a?



Graf 11 – Reakce na porušování etického kodexu

Touto otázkou jsem si zvolenou hypotézu č. 3 ani nevyvrátila ani nepotvrdila. Dle výsledků 34 respondentů alespoň upozornilo dotyčného/dotyčnou, když je viděli porušovat etický kodex. Ale oproti tomu 17 respondentů nijak nereagovalo na porušování. Na místě je zde opět otázka, zda se jednalo o hrubé porušení kodexu a bylo nutné na to nějakým způsobem reagovat. Ale ukazuje se zde, že alespoň 3 dotazovaní berou etický kodex vážně a nahlásili porušení. I když se jedná o malé porušení etického kodexu je určitě dobré ji nahlásit, vedoucí pracovník pak už rozhodne, jakým způsobem se k tomu postaví.

Otázka č. 11 – Jaká je dle Vás firemní kultura ve vaší instituci?

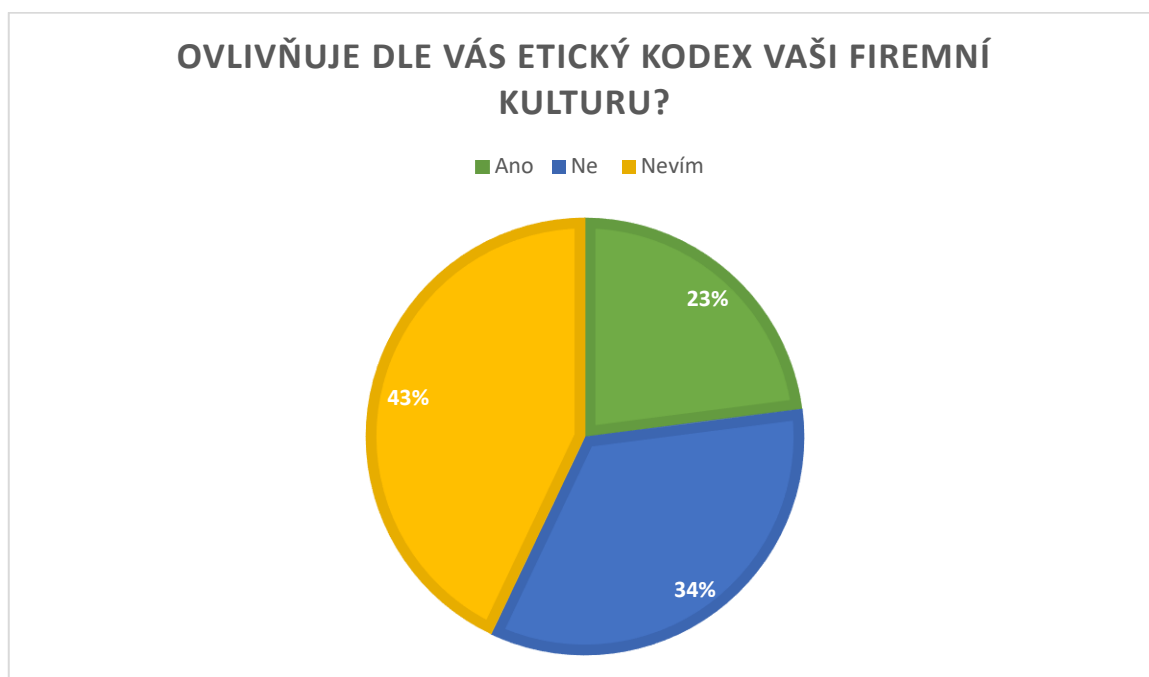


Graf 12 – Firemní kultura v instituci respondentů

Až 110 respondentů hodnotí firemní kulturu u nich v instituci kladně, z toho 43 jako pozitivní a 67 spíše pozitivní. Na záporné firemní kultuře se shodne 16 lidí, kdy 3 z toho hodnotí jejich firemní kulturu jako negativní. Posledních 10 respondentů neví, jakou firemní kulturu v instituci mají.

Podle staršího celorepublikového průzkumu byla firemní kultura v České republice označena za spíše pozitivní, takže tento můj dotazník toto tvrzení jen potvrdil.

Otázka č. 12 – Ovlivňuje dle Vás etický kodex Vaši firemní kulturu?



Graf 13 – Vliv etického kodexu na firemní kulturu institucí

Odpovědi respondentů byly velice vyrovnané, ale přesto nejčastěji byla volena odpověď, že nevědí, a to 58x. Druhá nejčastější odpověď byla, že etický kodex nijak neovlivňuje firemní kulturu v jejich instituci. Tím bych i mohla říct, že je má hypotéza č. 4 vyvrácena, i když ne nejčastější odpovědí. Ano odpovědělo pouze 31 respondentů.

Otázka č. 13 – Pokud ano, pokuste se definovat jak:

Na tuto otevřenou otázku odpovědělo pouze 26 respondentů. Nejčastěji zmiňovali, že nastavuje chování zaměstnanců a ti pak vědí, jak se mají chovat. Dále, že nastavuje určitý standard chování, že vytváří pozitivní atmosféru na pracovišti, vytváří vstřícnější a milejší jednání, vhodnější komunikaci mezi zaměstnanci i veřejností. Téměř všechny odpovědi byly v pozitivním smyslu.

Jedna odpověď mě trochu překvapila, a to že v dané instituci neměli nikdy potřebu mít etický kodex, že fungují kvalitně i bez něj. Dokonce na to mají i důkazy, jako nějaká ocenění. Určitě je toto také možné, ale myslím si, že není úplně špatné si etický kodex i přes to vytvořit. Jak jsem již psala výše, může to pomoci nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům v případě problémů.

Otázka č. 14 – Existuje něco, co by dle Vás mohlo zlepšit firemní kulturu ve vztahu k etickému kodexu? Prosím popište co:

V této otázce mohli respondenti vyjádřit svůj subjektivní názor na etický kodex v jejich instituci. Jelikož se jednalo o otevřenou otázku, velké množství neodpovědělo. Odpovědělo na ní 43 respondentů. Nejvíce se shodovali na odpovědi, že nevědí o žádné věci, která by firemní kulturu jejich společnosti nějak zlepšovala. Shodlo se na tom 17 respondentů.

Druhá nejčastější odpověď byla, že by se největší změna projevila změnou ve vedení, a to hned u 5 respondentů. Toto tvrzení mě překvapilo, ale hned další z odpovědí vysvětluje toto tvrzení. Jeden z dotázaných odpověděl, že by se etickým kodexem měli nejprve řídit vedoucí zaměstnanci, pokud to nedodržují, nemohou to chtít po svých podřízených. S tímto tvrzením naprosto souhlasím. V první řadě musí etický kodex dodržovat vedoucí zaměstnanci, kteří jej také vymysleli nebo alespoň schválili. Poté už mohou i sankcionovat nedodržování.

Další odpovědi už se lišily: otevřenější vztahy mezi kolegy, více školení, úcta ke spolupracovníkům, vypracovat jej, rozvoj zaměstnanců v odborné činnosti.

Otázka č. 15 – Máte nějaké výhrady k Vašemu etickému kodexu? Napište prosím jaké:

Poslední otázka byla opět otevřená a také v ní mohli vyjádřit názor a připomínky. Vyjádřilo se k tomu 47 respondentů, kdy se jich 33 shodlo, že žádné výhrady nemají. Dva respondenti uvedli, že jejich organizace etický kodex nemá. Další častou odpovědí bylo, že jejich etický kodex je příliš zastaralý a bylo by potřeba vytvořit zcela nový.

Posledními odpověďmi bylo, zvýšit informovanost o etickém kodexu vůbec a také zavést sankce za nedodržení, nebo je zvýšit.

5.4 Zhodnocení dotazníkového šetření a ověření hypotéz

Celková návratnost dotazníku, který jsem pro praktickou část zvolila, bylo 59 %. Na první pohled mě čísla 229 zobrazení a 135 dokončených dotazníků zklamalo, ale celková úspěšnost v procentech je slušná. Mohla bych říct, že až nadprůměrná. Myslím, že lepší návratnost dotazníků zapříčinila i doba covidová, kdy se lidé naučili více komunikovat přes internet a vyplnění krátkého dotazníku pro něj není takový problém.

HYPOTÉZA 1

Myslím si, že se v této době již v každé instituci nachází etický kodex.

Vzhledem k otázce č. 5 v dotazníkovém šetření a jeho grafu 6, jsem svou **hypotézu falzifikovala.**

HYPOTÉZA 2

Domnívám se, že většina lidí potřebovala nahlédnout do etického kodexu.

Na základě otázky č. 7 a grafu č. 8 byla moje **hypotéza falzifikována.**

HYPOTÉZA 3

Myslím si, že zaměstnanci příliš nereagují na neetické chování svých spolupracovníků.

Na základě otázky č. 10 a grafu 11 byla moje **hypotéza falzifikována.**

HYPOTÉZA 4

Předpokládám, že má etický kodex velmi zásadní vliv na firemní kulturu.

Na základě otázky č. 12 a grafu 13 nebyla moje **hypotéza ani verifikována ani falzifikována.**

HYPOTÉZA 5

Myslím si, že zaměstnanci vnímají firemní kulturu své instituce spíše pozitivně.

Na základě otázky č. 11 a grafu 12, byla moje **hypotéza verifikována.**

Na závěr mé teoretické části bych ráda podotkla, že výsledky výzkumu určitě nejsou směrodatné. Počet dotazovaných, byl co možná největší, ale stále se jedná o malou část úředníků.

Z celkových výsledků vyplývá, že ve veřejné správě v České republice pracuje více žen než mužů, přibližně jednou tolik. Nejčastější věkovou skupinou jsou lidé ve věku 51 a více. Nejčastěji pracují ve veřejné správě více než 20 let, což vypovídá o tom, že je práce ve veřejné správě spíše dlouhodobým zaměstnáním. Toto je dobrá zpráva pro veřejnou správu, jako celek, protože zde pracují hlavně zkušení a kvalifikovaní úředníci, kteří vědí o své instituci nejvíce věcí a znají svou práci dobře. Na druhou stranu po tolika letech na jednom pracovním místě, mohou lidé polevit, či pocítit jakýsi syndrom vyhoření. Ten může zapříčinit porušování etického kodexu.

Na mnoha místech bakalářské práce jsem zmiňovala, že je velice důležité mít etický kodex, i přes to, velké množství institucí svůj etický kodex nemají. V otevřených otázkách mě překvapilo, že pár lidí odpovědělo, že nevědí, zda etický kodex mají, takže informovanost a upozorňování na dodržování kodexu je stále na nízké úrovni. Kvůli nízké informovanosti dochází k porušování kodexu a má to špatný vliv na dobré jméno veřejné správy.

Přes 100 dotazovaných uvedlo, že nikdy necítili potřebu se do etického kodexu podívat. Tento fakt mě velice zarazil, protože například oblékání ve veřejné správě je jednou velkou neznámou. Je také určitě možné, že pracovníci veřejné správy, když se chovají nějakým způsobem neeticky, tak nečiní proto, že jim to určitě projde, nebo za to dostanou velmi nízkou sankci. S čímž souhlasili respondenti v otevřené otázce, kdy jich velké množství psalo, že by bylo potřeba zvýšit sankce.

Ačkoliv velké množství respondentů nebylo přítomno u porušování etického kodexu, ale pokud byli, tak na něj maximálně upozornili dotyčného/dotyčnou, nikoli nahlásili. Rozumím tomu, že pokud šlo o nějaký malý prohřešek, nechtěli být považováni za „práskače“, ale bohužel i malé prohřešky je potřeba hlásit. Dotyčný/dotyčná poté mohou mít pocit, že jim to bude procházet stále a v neposlední řadě je důležité, aby vedoucí pracovník věděl, co se na jeho pracovišti děje. Jak již bylo zmíněno v otázce č. 14, kde se respondenti rozepisovali o svých podnětech ohledně zlepšení firemní kultury, jeden z respondentů měl připomínku k tomu, aby etický kodex nejprve dodržovali vedoucí. S tímto tvrzením souhlasím a určitě je to důležité, aby vedoucí pracovníci šli příkladem, co se etiky týče.

Obecně je firemní kultura v České republice považována za spíše pozitivní, a toto tvrzení potvrdila dotazníková otázka č. 11. S tím, že není čistě pozitivního charakteru souvisejí určité mediálně diskutované kauzy ohledně chování politických představitelů a vysoko postavených úředníků. Velice mě překvapilo, že si respondenti myslí, že etický kodex v jejich instituci neovlivňuje firemní kulturu. Naproti tomu respondenti, kteří souhlasí s tím, že jejich etický kodex ovlivňuje firemní kulturu, odpověděli i na otázku č. 13, kde se shodli na tom, že nejvíce koriguje chování zaměstnanců.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce byl průzkum vlivu etického kodexu na firemní kulturu. I v této době existují instituce a není jich málo, které nemají etický kodex. Je potřeba zdůraznit, jak zásadní roli hrají etické kodexy v této moderní době, kdy je veřejná správa mnohem více sledována v médiích. Nejvíce se řeší právě neetické chování.

Svou práci jsem rozčlenila na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem se zaměřila na etiku a její vznik a dělení. Dále na jednotlivé body, které s etickým kodexem souvisejí. Praktickou část jsem provedla pomocí dotazníkového šetření, který byl zcela anonymní.

K tomu abych splnila hlavní cíl, jsem si zvolila několik dalších cílů. Mezi dílčí cíle jsem zařadila, zda instituce veřejné správy v České republice mají etický kodex, a zda jejich zaměstnanci vědí, kde jej mohou najít. Zhodnocení firemní kultury v jejich instituci a jestli zaměstnanci vnímají jaký vliv má etický kodex na jejich firemní kulturu. V neposlední řadě, jak se zachovají, pokud uvidí jiného zaměstnance neeticky jednat.

Z výzkumu jsem zjistila, že sice většina institucí má zavedený etický kodex, ale stále velké množství firem jej nemá. Velké pozitivum je, že zaměstnanci, kteří pracují v institucích s etickým kodexem, většinou vědí, kde mohou najít aktuální znění. Myslím si, že je důležité, aby v instituci byl etický kodex, protože si pak zaměstnanci nemohou dělat, co budou chtít. Zároveň je také dobré, že lidé vědí, kde mohou aktuální etický kodex najít. Může nastat situace, kdy se dostanou do situace, kdy budou muset nahlédnout do etickému kodexu, aby se vyvarovali neetickému chování. Dále z výzkumu vyplynulo, že v institucích veřejné správy, kde pracují respondenti, panuje spíše pozitivní firemní kultura. Toto zjištění je velice pozitivní pro budoucnost veřejné správy v České republice.

Výzkum ukázal, že zaměstnanci veřejné správy nevědí, zda má etický kodex vliv na firemní kulturu. Myslím si, že tato odpověď byla nejčastější, protože je jednodušší odpovědět neví. Druhou odpovědí bylo že vliv nemá. Je potřeba si uvědomit, že etický kodex nezmění osobnost zaměstnance, ale pouze ho nasměruje k žádanému chování. V tomto případě je potřeba se zamyslet buď nad úpravou etického kodexu, nebo nad zaměstnanci.

Doufám, že v budoucnu se již nestane, že bude takové velké množství institucí bez etického kodexu a stanou se běžnou součástí každé veřejné správy v České republice a zaměstnanci jej budou dodržovat bez nutnosti velkých sankcí. Určitě je důležitá větší

informovanost o etickém kodexu. Například zahrnout jej do školení, aby zaměstnanci věděli, kde jej mohou najít a nahlédnout do něj v případě potřeby. V neposlední řadě by bylo vhodné zaměřit se i na dodržování etického kodexu u vedoucích pracovníků, protože ti jsou více mediálně vidět a veškeré jejich etické prohřešky poté nedělají dobré jméno veřejné správě, jako celku. Chovat se podle etického kodexu by mělo být pro každého zaměstnance veřejné správy běžnou součástí jejich pracovního i běžného života.

RESUMÉ

The theme of the Bachelor's thesis is the Code of ethics for employees in public administration and its impact on corporate culture. The code of ethics has a positive effect on corporate culture. By adopting a code of ethics, the company shows the public that they are striving for ethical behavior. In recent decades, there has been an increasing emphasis in the Czech Republic on ethics being involved in public administration in some way. Although this topic is widely discussed, it is still very underappreciated. Nowadays, when the institutions of public administrations are being more seen by media, it's very important to implement the ethics code and ensure its observance. And also is very important unethical behavior properly sanctioned.

I decided to divide my bachelor thesis into two main parts - theoretical and practical part. I divided the theoretical part into four chapters. In the practical part, I chose five hypotheses, which I tried to confirm thanks questionnaire survey, in which I addressed several public administration bodies throughout Czech Republic.

The main goal of my bachelor thesis was to find out what effect the code of ethics has on corporate culture. I set the individual goals as follows, whether public authorities have a code of ethics in their institution, and if so, whether they know where they can see it when they need it. How they behave in the unethical behavior of a colleague or subordinate and how they perceive the corporate culture in the institution.

The survey showed that more institutions have a code of ethics in place and their staff know where to find it. In the public administration institutions where the respondents work, there is a rather positive corporate culture. Public employees do not know whether a code of ethics affects corporate culture and they respond to unethical behaviour mainly by admonishing the guilty person.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura

DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9

GLUCHMAN, Vasil. *Úvod do etiky*. 2. vydání. Brno: Tribun EU, 2000. ISBN 978-80-263-0026-7

GOSIOROVSKÝ, Ivan. *Úvod do profesní etiky*. Kunovice: Evropský polytechnický institut, 2008. ISBN 978-80-7314-159-2

HERZOGOVIČ, Zuzana. *Základy filosofie a profesní etiky*. 2. vydání. Praha: Policejní akademie ČR, červenec 1998. ISBN 80-85981-82-3

IVANOVÁ, Kateřina. *Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. ISBN 80-7013-442-9,

MASELLI, Lukáš. *Tvorba etického kodexu* [online]. Brno, 2012 [cit. 2022-03-06]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/30301931.pdf>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně.

MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitola z dějin a teorie veřejné správy*. Třetí vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-407-0

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

Právní předpisy

Zákon č. 128/2000 Sb. – Zákon o obcích

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

Zákon č. 312/2002 Sb. – Zákon 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

EPusa: elektronický portál územních samospráv [online]. c2003-2022 [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://www.epusa.cz/>

Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření. Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001

FRIEDEL, Libor. Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko.: *Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2022-02-12]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

Ministerstvo vnitra. 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. 2018-03-04]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: [file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20(1).pdf)

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 – Celková úspěšnost dotazníkového šetření</i>	<i>30</i>
<i>Graf 2 – Pohlaví dotazovaných</i>	<i>31</i>
<i>Graf 3 – Věk respondentů</i>	<i>32</i>
<i>Graf 4 – Délka odpracovaných let respondentů ve veřejné správě</i>	<i>33</i>
<i>Graf 5 – Pozice respondentů</i>	<i>34</i>
<i>Graf 6 – Četnost etických kodexů v institucích respondentů</i>	<i>35</i>
<i>Graf 7 – Přehled o aktuálním znění etického kodexu institucí respondentů</i>	<i>36</i>
<i>Graf 8 – Potřeba nahlédnout do etického kodexu</i>	<i>37</i>
<i>Graf 10 – Přítomnost u porušování etického kodexu</i>	<i>38</i>
<i>Graf 11 – Reakce na porušování etického kodexu</i>	<i>39</i>
<i>Graf 12 – Firemní kultura v instituci respondentů</i>	<i>40</i>
<i>Graf 13 – Vliv etického kodexu na firemní kulturu institucí</i>	<i>41</i>

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
VS	Veřejná správa

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Vliv etického kodexu na firemní kulturu

Dobrý den, Jmenuji se Monika Schödlbauerová a jsem studentkou 3. ročníku Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni, obor Veřejná správa. Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma Etického kodexu a jeho vliv na firemní kulturu. Byla bych ráda, kdybyste věnovali pár minutek svého času k vyplnění mého dotazníku. Dotazník je celý anonymní a odpovědi budou použity pouze ke studijním účelům.

Předem děkuji za ochotu

Monika Schödlbauerová

1 Pohlaví?

Žena

Muž

2 Váš věk?

20-30 let

31-40 let

41-50

51 a více

3 Jak dlouho pracujete ve VS

Do 10 let

10-15 let

15-20 let

Více než 20 let

4 Vaše pozice

Řadový zaměstnanec

Vedoucí zaměstnanec

5 Má vaše instituce etický kodex?

Ano

Ne

6 Pokud ano, víte, kde se můžete najít aktuální znění etického kodexu?

Ano

Ne

7 Měl/a jste někdy potřebu, podívat se do etického kodexu?

Ano

Ne

8 Pokud ano, v jaké situaci to bylo?

9 Byl/a jste někdy přítomen/přítomna porušování etického kodexu? Nápověda k otázce

Ano

Ne

10 Pokud ano, jak jste se zachoval/a?

Nereagoval/a jsem

Nahlásil/a jsem to

Upozornil/a jsem dotyčného/dotyčnou

11 Jaká je dle Vás firemní kultura ve vaší instituci?

Negativní

Spíše negativní

Pozitivní

Spíše pozitivní

Nevím

12 Ovlivňuje dle Vás etický kodex Vaši firemní kulturu?

Ano

Ne

Nevím

13 Pokud ano, pokuste se definovat jak?

14 Existuje něco, co by dle Vás mohlo zlepšit Vaši firemní kulturu ve vztahu k etickému kodexu? Prosím napište co.

15 Máte nějaké výhrady k Vašemu etickému kodexu? Napište prosím jaké